

Citation: Güğerçin, U. & Korkmazzyürek, H. (2020), Erteleme Davranışının Öncülleri Olarak Dış Kontrol Odaklılık ve Rol Çatışması: Ampirik Bir Çalışma, BMIJ, (2020), 8(1): 711-730 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i1.1409>

ERTELEME DAVRANIŞININ ÖNCÜLLERİ OLARAK DIŞ KONTROL ODAKLILIK VE ROL ÇATIŞMASI: AMPİRİK BİR ÇALIŞMA¹

Utku GÜĞERÇİN²

Haluk KORKMAZYÜREK³

Received Date (Başvuru Tarihi): 27/01/2020

Accepted Date (Kabul Tarihi): 16/03/2020

Published Date (Yayın Tarihi): 25/03/2020

ÖZ

Bir tür öz düzenleme yetersizliği olan erteleme davranışı gerek çalışanlar gerekse örgütler için istenilmeyen sonuçlara yol açmakta ve gittikçe büyüyen bir tehdit oluşturarak yaygınlaşmaktadır. Erteleme davranışı sıklıkla çalışanların kişilik özellikleri ile ilişkilendirilse de örgütsel düzeydeki unsurların da erteleme üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Buna rağmen konuyla ilgili yapılan çalışmalarda, kişilik özellikleri ile birlikte örgütsel değişkenlere yeterli düzeyde odaklanılmadığı görülmüştür. Bu noktadan hareketle çalışmanın amacı, bir karakter özelliği olan dış kontrol odaklılığın ve örgütsel bir unsur olan rol çatışmasının erteleme davranışı üzerindeki etkisinin tespit edilmesidir. Araştırmanın kuramsal çerçevesini, sosyal öğrenme ve öz düzenleme teorileri oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında, özel sektörde görevli 224 çalışandan anket yöntemi ile veri temin edilmiştir. Elde edilen verilerin yapısal eşitlik modeli ile analizi neticesinde, gerek dış kontrol odaklılığın gerekse rol çatışmasının erteleme davranışını pozitif yönde etkilediği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Erteleme, Dış Kontrol Odaklılık, Rol Çatışması

JEL Kodları: M12

EXTERNAL LOCUS OF CONTROL AND ROLE CONFLICT AS THE ANTECEDENTS OF PROCRASTINATION: AN EMPIRICAL STUDY

ABSTRACT

Procrastination, as a form of self-regulation failure, is giving rise to unintended consequences and becoming a prevalent threat both for employees and the organizations. Although procrastination is frequently linked with employees' personality traits, it is known that organizational elements have an impact on procrastination as well. Nevertheless, it is seen that few studies considered the impact of both personality traits and organizational elements on procrastination together. From this point forth, the aim of the study is to determine the impact of external locus of control as a personality trait and role conflict as an organizational issue on procrastination. The theoretical framework of the article is based on social learning theory and self-regulation theory. Data was gathered from 224 private sector employees by survey method. The results of the structural equation model analysis indicated that both external locus of control and role conflict have positive effects on procrastination.

Keywords: Procrastination, External Locus of Control, Role Conflict

JEL Codes: M12

¹ Bu çalışma, 1-2 Kasım 2019 tarihlerinde Burdur'da düzenlenen "7. Örgütsel Davranış Kongresi"nde sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

² Dr. Öğr. Üyesi, Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, ugugercin@atu.edu.tr, <http://orcid.org/0000-0002-7667-6256>

³ Prof. Dr., Toros Üniversitesi, haluk.korkmazzyurek@toros.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-4306-4528>

1. GİRİŞ

Erteleme; olumsuz sonuçları göze alarak, bireyin amaçladığı işleri ileride tamamlamak üzere geciktirmesi, ötelemesi anlamına gelmektedir (Ferrari, Johnson, & McCown, 1995, s. 4; Klingsieck, 2013, s. 24; Steel, 2007, s. 66). Bilgi işlem teknolojilerindeki gelişmelere bağlı olarak işlerin zamandan ve mekândan bağımsız olarak icra edilebilmesi ve çalışanların özerklik düzeylerindeki artış, erteleme davranışlarının sıklığını artırmaktadır (Rozenal & Carlbring, 2013, s. 2; Steel, 2007, s. 66; Van Eerde, 2003a, s. 421). Öyle ki toplumun önemli bir kısmını etkileyen erteleme davranışını (Blunt & Pychyl, 1998, s. 837) her beş yetişkinden birinin sergilediği belirtilmektedir (Harriott & Ferrari, 1996, s. 613).

Erteleme, gerek çalışanlar gerekse örgütler için istenilmeyen sonuçlara yol açmaktadır. Üretkenlikte azalma, süreli işleri zamanında tamamlayamama, moral ve motivasyonda düşüş ile birlikte stres seviyesinde artış, suçluluk, pişmanlık, umutsuzluk, endişe gibi duygular söz konusu olumsuz sonuçlar arasındadır (Baltacı, 2017; Gupta, Hershey, & Gaur, 2012; Haycock, McCarthy, & Skay, 2001; Milgram & Toubiana, 1999; Monchek & Muchnick, 1988). Ertelemenin özellikle bireysel performans üzerindeki olumsuz etkisine bağlı olarak, erteleme davranışı sergileyenlerin %95'inden fazlasının bu davranışı azaltmak istedikleri belirtilmiştir (O'Brien, 2002). Ancak erteleme davranışının kontrolüne yönelik çabalar yalnızca çalışanlar ile sınırlı kalmamalıdır (Akerlof, 1991). Çünkü her ne kadar erteleme davranışı sıklıkla çalışanların kişilik özellikleri ile ilişkilendirilmiş olsa da örgütsel düzeydeki unsurların da erteleme üzerinde etkili olduğu bilinmektedir (Lay, 1992; Lonergan & Maher, 2000; Qian & Fuqiang, 2018, s. 44). Buna rağmen konuyla ilgili yapılan çalışmalarda, kişilik özellikleri ile birlikte örgütsel değişkenlere yeterli düzeyde odaklanılmadığı görülmüştür (Steel, 2007). Bu noktadan hareketle, bu çalışmada kişilik özelliklerinden dış kontrol odaklılığın, örgütsel unsurlardan ise rol çatışmasının erteleme davranışı üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

Alanyazında kişisel değişkenlerin yanı sıra örgütsel değişkenlerin erteleme davranışına etkisini ele alan sınırlı sayıda araştırmaya rastlanılmıştır (örneğin Aydemir, 2018; Barabanshchikova, Ivanova, & Klimova, 2018; Lonergan & Maher, 2000; Naktiyok & Kızıl, 2018; Weymann, 1988). Kişisel değişkenlerden dış kontrol odaklılığın, örgütsel değişkenlerden ise rol çatışmasının etkisinin birlikte değerlendirilmesi çalışmanın özgün yanını oluşturmaktadır. İş hayatında erteleme davranışının öncüllerine odaklanan bu araştırmanın bulgularının genel çerçevede örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanyazınına, özelde ise erteleme davranışına ilişkin yazına katkı sağlaması hedeflenmiştir.

Ayrıca çalışmanın, ertelemenin olumsuz sonuçlarını azaltmaya yönelik bireysel ve örgütsel çabalar için de yol gösterici olması umut edilmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

Erteleme (procrastination) kavramının kökeni, Latince "pro" (ileri) ve "crastinus" (yarın) kelimelerinin bir araya getirilmesine dayanmaktadır (Klein, 1971). Nitekim erteleme, "ertesi gün sendromu" olarak nitelendirilmektedir (Aksu, İra, Yalçınkaya, & Yurttaş, 2017, s. 2445). Ancak ertesi gün geldiğinde, örüntünün yinelenmesi ve bireyin planladığı işi bir sonraki güne bırakması beklenir (Uzun & Demir, 2015, s. 106). Steel (2007, s. 66)'e göre her ne kadar "Bugünün işini yarına bırakma" ana fikri ile yazılan ilk eserler milattan önceki yüz yıllara ve Antik Yunan medeniyetine dayansa da erteleme, endüstri devrimini takiben günümüzdeki karşılığıyla kullanılmaya başlanmıştır. Söz konusu durumda, endüstri devrimi ile uzmanlaşmanın ve iş bölümünün artması, zamanla çalışanların özerklik seviyesinin artmasıyla erteleme için uygun bir zemin oluşması etkili olabilir (Ferrari vd., 1995).

Erteleme; tıpkı obezite ya da kumar bağımlılığı gibi bir öz düzenleme yetersizliği olarak değerlendirilebilir. Erteleme, bir işe başlamayı son dakikaya kadar geciktirme ile gerçekleşebildiği gibi başlanmış bir işi sürdürmeyi veya sonlandırmayı geciktirme ile de oluşabilir (Cömert & Dönmez, 2018, s. 2; Dryden, 2000). Ayrıca erteleme, bir iş ya da konu ile ilgili karar verme durumunda da ortaya çıkabilir (Van Eerde, 2003a). Hatta yapılacak işlerin son anda yapılması da ertelemenin kapsamına girmektedir (Lay, 1986). Dolayısıyla ertelemenin kavramsal çerçevesinin oldukça geniş olduğu görülmektedir ve buna paralel olarak da erteleme davranışları araştırmacılar tarafından farklı açılardan ele alınmaktadır. Örneğin psikoloji alanında, erteleme davranışı ile bireyin kişilik özellikleri arasındaki bağlantılar araştırılırken (örneğin Ferrari, Parker, & Ware, 1992; Steel, Brothen, & Wambach, 2001), nöropsikoloji ya da biyopsikoloji alanında yapılan güncel çalışmalarda erteleme davranışının bireyin beyin yapısı ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir (örneğin Liu & Feng, 2019; Schlüter vd., 2018).

Bireylerin özel hayatları ile ilgili olan erteleme davranışları ile birlikte iş ile ilgili ya da işyerinde erteleme davranışı da giderek yaygınlaşan bir problem olarak ele alınmaktadır. Ertelemenin süresi ve sıklığı yapılan işin niteliğine bağlı olarak değişmekle birlikte, erteleme davranışı çalışanlar açısından çeşitli olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Dolayısıyla erteleme, örgütsel davranış alanında da tartışılmaktadır. Çok sayıda değişkenden etkilenen erteleme davranışı, önceleri karakter özellikleri ve güdüler ile ilişkilendirilmiştir (Solomon &

Rothblum, 1984). Genel olarak başarısızlıktan korkma, mükemmeliyetçilik ve endişe gibi unsurlar, erteleme davranışının sebepleri olarak ele alınmıştır (Milgram & Toubiana, 1999; Solomon & Rothblum, 1984; Zarick & Stonebraker, 2009). Ancak ilerleyen yıllarda yapılan araştırmalarda erteleme davranışının işin niteliğinden, örgütsel yapı ve süreçlerden de etkilendiği tespit edilmiştir (Klingsieck, 2013; Moon & Illingworth, 2005; Schouwenburg, 1992). Örneğin nötrleme teorisi (neutralization theory) çerçevesinde bir çalışan, düşük düzeyde algıladığı adalet algısı gibi olumsuzluklara bir tepki olarak erteleme davranışı sergileyebilir (Burka & Yuen, 1983; Chu & Choi, 2005; Ellis & Knaus, 1979; Haghbin, McCaffrey, & Pychyl, 2012). Diğer yandan erteleme, çalışanın istenmeyen işlerden ya da olası başarısız sonuçlardan kaçınması için kullandığı bir savunma mekanizması olarak da değerlendirilebilir (Ferrari vd., 1995). Ayrıca çalışanların fizyolojik durumları da erteleme ile ilişkilendirilmiş olup uyku kalitesinin ve uyku süresinin erteleme ile ters yönlü ilişkide olduğu bulunmuştur (Kühnel, Bledow, & Feuerhahn, 2016).

Erteleme ile ilgili yapılan çalışmalarda, genel kabul görmüş bir kuramsal çerçeveden söz etmek mümkün değildir (Van Eerde, 2003b, s. 1412). Ancak öz düzenleme kuramı ile incelendiğinde erteleme davranışının oluşumunda, öz düzenleme kaynaklarının tükenmesinin etkili olduğu öne sürülmüştür (Ryan & Brown, 2003; Tice & Baumeister, 1997). Bu bağlamda içsel kaynakların tükenmesine yol açarak erteleme davranışına sebep olabilecek değişkenlerden biri rol çatışmasıdır. Çünkü çalışanların farklı rolleri sergilemek zorunda kalmaları ile gerçekleşen rol çatışması, çalışanların kendi yetkinlik düzeylerine yönelik algılarını olumsuz yönde etkileyebilir (Kaplıanoğlu, 2014, s. 135). Oysa öz düzenleme kuramı çerçevesinde yetkinlik, özerklik ve ilişkili olma olarak tanımlanan doğuştan gelen psikolojik ihtiyaçların doyumu gerçekleşmeden, güdülenmenin mümkün olamayacağı belirtilmiştir (Deci & Ryan, 2000; Ryan & La Guardia, 2000). Dolayısıyla yetkinlik hissinde rol çatışmasından kaynaklanan bir düşüş, bireyin işe başlama güdüsünü azaltabilir (Deci & Ryan, 2002; Kanfer & Heggstad, 1997). Güdülenmeyen çalışanın da erteleme davranışı sergilemesi beklenir. Nitekim bu durumda erteleme davranışının artış gösterdiği ampirik olarak da bulunmuştur (Serhatoğlu, 2018). Ayrıca çalışanların işleri bitirme süreleri, rol çatışmasına bağlı olarak uzayabilir. Çünkü rol çatışması, çalışanların bir işi icra ederken farklı roller sergilemek zorunda kalmalarına neden olur. Çalışanlar da ilgili rollerin gerekliliklerini eş zamanlı olarak yerine getirirler ve bu durumda işleri bitirme süreleri uzayabilir. Çalışanlar, yapılacak işlerin sürelerini hesaplarken geçmişteki deneyimlerini temel aldıkları için yeni başlayacakları işlerin sürelerini olması gerekenden daha fazla hesaplayabilirler. Sonuç olarak,

zaten uzun sürmesini bekledikleri işe başlamak yerine o işi erteleyebilirler (Lay, 1986). Alanyazındaki bulgulardan ve öz düzenleme kuramının sunduğu teorik çerçeveden hareketle, rol çatışmasının erteleme davranışını artırması beklenmektedir. Çalışmanın teorik arka planı ve alanyazındaki bulgular göz önünde bulundurularak oluşturulan ilk hipotez:

“H₁: Rol çatışması ile erteleme arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.” şeklindedir.

Erteleme davranışının kavramsallaştırılması sürecinde ele alınan kuramlardan biri de sosyal öğrenme kuramıdır. Bu kuramına göre bireyler, yaşadıkları ya da gözlemledikleri olaylar sonucunda çeşitli beklentilere girerler. Bireylerin deneyimlerine dayanan bu beklentiler; olayların sonuçları üzerinde etkili olup olmadıklarına yönelik inançlarını şekillendirir (Rotter, 1954, 1966). Bireylerin davranışları ile davranışlarının sonuçları arasındaki ilişkinin nedenselliğine dair bu inançları, iç ya da dış kontrol odaklılık olarak ifade edilmektedir. Dış kontrol odaklılık düzeyi yükseldikçe bireyler, ne yaparlarsa yapsınlar başlarına geleceklerini kontrol edemeyeceklerini düşünürler (Rudnick, 1990). Buradan hareketle, dış kontrol odaklılığın ertelemeyi artırması beklenmektedir. Nitekim Milgram ve Tenne (2000) karakter özellikleri ile erteleme davranışı arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmalarında, dış kontrol odaklılığın erteleme davranışının düzeyini pozitif yönde etkilediğini bulmuşlardır. Trice ve Milton (1987) da erteleme davranışı sergileyenlerin, dış kontrol odaklılık düzeylerinin diğerlerine göre yüksek düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Söz konusu durumda dış kontrol odaklıların başarılarının, çabalarından bağımsız olduğuna yönelik inançları etkili olabilir. Dolayısıyla dış kontrol odaklılar, bir işe başlamaktan imtina ederek erteleme davranışı sergileyebilirler (Hampton, 2005, s. 3). Dış kontrol odaklılığın erteleme ile pozitif yönlü ilişkisi, çeşitli ampirik çalışmalarda bulgulanmıştır (örneğin Brownlow & Reasinger, 2000; Certel & Kozak, 2017; Janssen & Carton, 1999; Rudnick, 1990). Söz konusu bulgulara rağmen, dış kontrol odaklılık ile erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşan, istisnai nitelikte çalışmalar da mevcuttur (Ferrari, Parker, & Ware, 1992; Philips, 2012). Ancak sosyal öğrenme teorisinden yola çıkarak dış kontrol odaklılığın erteleme davranışını artırması beklenmektedir. Çalışma kapsamındaki ikinci hipotez:

“H₂: Dış kontrol odaklılık ile erteleme arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.” şeklindedir.

3. YÖNTEM

Çalışma kapsamında kullanılan veriler, anket aracılığıyla ve basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile Adana'da farklı sektörlerde faaliyet gösteren özel işletmelerin çalışanlarından elde edilmiştir. Dağıtılan toplam 250 adet anket formundan 224'ünün analize uygun olduğu görülmüştür. Katılımcıların likert tarzındaki ifadelerin bir kısmına cevap vermedikleri görülmüş, cevapsız bırakılan bu ifadelere (missing values) buldukları grubun ortalamaları yazılarak verilerin tamamı analize uygun hale getirilmiştir.

Ana kütlelin sayısının bilinmediği durumlarda faktör analizi için gerekli olan örneklem büyüklüğünün, anketteki toplam ifade sayısının 5 katından az olmaması önerilmektedir (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014, s. 100). Anket formundaki toplam ifade sayısının 22 olduğu göz önüne alınarak, analize dahil edilen anket formu sayısının asgari yeterliliği sağladığı, dolayısıyla örneklemin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür.

Katılımcıların erteleme düzeyleri; Metin, Peeters ve Taris (2016)'in farklı ölçeklerdeki ifadeleri bir araya getirerek oluşturdukları 8 soruluk ölçek ile ölçülmüştür. Ölçekteki ifadelerden biri "İşle ilgili konularda karar alsam bile uygulamaya koymayı ertelerim." şeklindedir. Dış kontrol odaklılık ise Spector (1988) tarafından geliştirilen, Kışlalı ve Erdem Artan (2016) tarafından kullanılan iş kontrol odağı ölçeğindeki ilgili ifadeler kullanılarak ölçülmüştür. Ölçekteki ifadelerden biri "Kişinin istediği işi yapması şansa bağlıdır." şeklindedir. Son olarak, katılımcıların rol çatışması algısı Rizzo, House ve Lirtzman (1970) tarafından geliştirilen ve ülkemizde geçerlik ve güvenilirlik çalışması Erigüç (1994) tarafından, kültüre uygunluk, anlaşılabilirlik, amaca uygunluk ve görünüş geçerlik çalışması ise Yıldırım (1996) tarafından gerçekleştirilen rol çatışması ve rol belirsizliği ölçeğinin rol çatışması boyutundaki ifadeler kullanılarak ölçülmüştür. Ölçekteki ifadelerden biri "Birbirinden farklı işlevleri olan iki ya da daha çok meslek grubuyla birlikte çalışıyorum." şeklindedir. Tüm ölçeklerdeki ifadeler beşli likert şeklindedir. Anket formunda son olarak demografik sorulara yer verilmiştir.

Araştırma kapsamında açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiş, son olarak da yapısal model test edilmiştir. Gerçekleştirilecek analizler için bir gereklilik olan normallik varsayımına ilişkin olarak Shapiro-Wilks ve Kolmogrov-Smirnov testleri gerçekleştirilmiş ve test sonuçlarına göre verilerin normallikten kısmen saptığı tespit edilmiştir. Ancak ortalama, medyan ve mod değerlerinin birbirine yakın olduğu, ayrıca basıklık ve çarpıklık değerlerinin ağırlıklı olarak ± 3 aralığında olduğu görülmüştür (Kalaycı, 2009). Az sayıdaki verinin basıklık değerlerinin ± 4 aralığında olmasına rağmen, bu değerlerin üst sınırı için ± 7 aralığının işaret edildiği dikkate alınarak (Bollen, 1998, ss. 266-268),

basıklık değerlerin aşırlaşmadığı kanaatine varılmıştır. Son olarak histogram grafikleri de verilerin normal dağılıma yakınsadığını desteklemiştir.

4. SONUÇLAR

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcıların; cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim durumunu kapsayan demografik özellikleri Tablo 1’de sunulmaktadır. Katılımcıların %51,8’i kadın, %49,1’i 31 yaş altındadır. %56,2’si bekar olan katılımcıların, %53,1’i lisans ya da lisansüstü eğitim seviyesindedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik	N	%	Özellikler	n	%
<i>Cinsiyet</i>			<i>Medeni durum</i>		
Kadın	116	51.8	<i>Evli</i>	92	41.1
Erkek	107	47.8	<i>Bekar</i>	126	56.2
Cevap vermeyen	1	0.4	Cevap vermeyen	6	2.7
<i>Yaş aralığı</i>			<i>Eğitim durumu</i>		
30 ve altı	110	49.1	Lise mezunu	66	29.5
31-40 arası	81	36.2	Ön lisans mezunu	32	14.3
41-50 arası	26	11.6	Lisans mezunu	96	42.9
51 ve üzeri	5	2.2	Yüksek lisans/doktora mezunu	23	10.2
Cevap vermeyen	2	0.9	Cevap vermeyen	7	3.1

4.2. Açıklayıcı Faktör Analizi, Geçerlilik ve Güvenirlik

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliklerini değerlendirmek üzere açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir (Şencan, 2005, s. 776). KMO katsayısı ve Bartlett küresellik testi, verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermiştir. Gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre erteleme davranışı ve dış kontrol odaklılık değişkenlerine ait ifadeler, kabul edilebilir düzeydeki yükler ile temsil ettikleri değişkenlerin altında toplanmışlardır. Bununla birlikte, rol çatışması değişkeninin altındaki iki ifadenin, faktör yüklerinin düşük olduğu ve ölçekten çıkarılmalarının güvenilirliği artıracığı görülmüştür. Dolayısıyla “İşimle ilgili uygun kaynak ve malzeme olmadan da görevimi yapabilirim.” ve “Çoğu kez gereksiz işlerle uğraşıyorum.” şeklindeki söz konusu iki ifade analiz kapsamına alınmamıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonuçları, Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçekler	Faktör Yükleri		Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alfa Katsayısı
Erteleme Davranışı	.80		55.32	.88
	.77			
	.75			
	.75			
	.74			
	.73			
	.72			
	.70			
Dış Kontrol Odaklılık (Şans ve Güçlü İnsanlar Boyutları)	.85		62.83	.82
	.78			
	.74			
	.72			
	.63			
	.86			
	.84			
	.75			
Rol Çatışması Algısı		.88	69.75	.91
		.85		
		.84		
		.84		
		.80		
		.79		

Açıklayıcı faktör analizi neticesinde, erteleme ve rol çatışması değişkenleri beklendiği gibi tek boyutlu yapı göstermiştir. Özgün formunda tek boyutlu yapı gösteren dış kontrol odaklılık ölçeğinin analizinde ise; biri 5, diğeri ise 3 ifadeden oluşan iki boyut tespit edilmiştir. Bu sonuçtan hareketle verilere doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış, söz konusu analize ilişkin başlık altında açıklandığı üzere değişkenlerin faktör analitik yapıları desteklenmiştir.

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach Alfa katsayı ile ölçülmüştür. Gerçekleştirilen analizler sonucunda ilgili katsayıların en düşük .82 değeri ile yeterli düzeyde olduğu görülmüştür. Tüm ifadelerin madde toplam korelasyonları, Gliem and Gliem (2003, s. 86)'ın tavsiye ettikleri değer olan .40'ın üzerinde olup ifadelerden biri hariç olmak üzere madde toplam korelasyonları .70'in üzerindedir. Faktör yükleri birleşme geçerliliğini (Şencan, 2005, s. 799), Tablo 3'te yer alan değişkenler arasındaki korelasyon değerleri ise ayrışma geçerliliğini desteklemektedir (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2005, s. 778).

Tablo 3. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Değerleri

	Erteleme	Şans	Güçlü İnsanlar	Dış Kontrol Odaklılık	Rol Çatışması
Erteleme	1	.35*	.38*	.43*	.23*
Şans		1	.39*	.91*	.12
Güçlü İnsanlar			1	.74*	.07
Dış Kontrol Odaklılık				1	.12
Rol Çatışması					1

* p<.01

4.3. Doğrulatoryıcı Faktör Analizi

Doğrulatoryıcı faktör analizi (DFA) çerçevesinde, ölçeklerin özgün formuna paralel olan ve her değişkenin tek boyutlu yapı gösterdiği ölçüm modeli ile birlikte AFA sonucunda alternatif model olarak belirlenen ve dış kontrol odaklılığı 2 boyutta ele alan ölçüm modeli kıyaslanmıştır. Kıyaslamadan önce; anlamsız hata varyansları, problemlili standart katsayılar gibi uygun olmayan tahminlerin olup olmadığına odaklanılmış (Hair vd., 2005: 796), herhangi bir problem gözlemlenmemiştir. DFA sonucunda değerlendirilmesi gereken diğer bir unsur da faktör yükleridir. Faktör yüklerinin .40'ın altında olmaması beklenmekte, hatta .50'den yüksek olması gerektiği belirtilmektedir (Hair vd., 2005: 777). Bu çalışmadaki gözlenen değişkenlerin faktör yüklerinin tamamı .50'nin üzerinde olup, faktör yüklerinin .61 ile .87 arasında değiştiği görülmüştür. DFA kapsamında son olarak modifikasyon değerleri değerlendirilmiş ve herhangi bir modifikasyona gerek olmadığı kanaatine varılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; dış kontrol odaklılığın 2 boyutta ele alındığı ölçüm modelinin uyum iyiliği daha yüksektir. DFA sonuçları, Tablo 4'te yer almaktadır. Ölçütlerin referans değerleri ile ilgili olarak Hair vd. (2005, s. 753) temel alınmıştır.

Tablo 4. Ölçüm Modeline İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

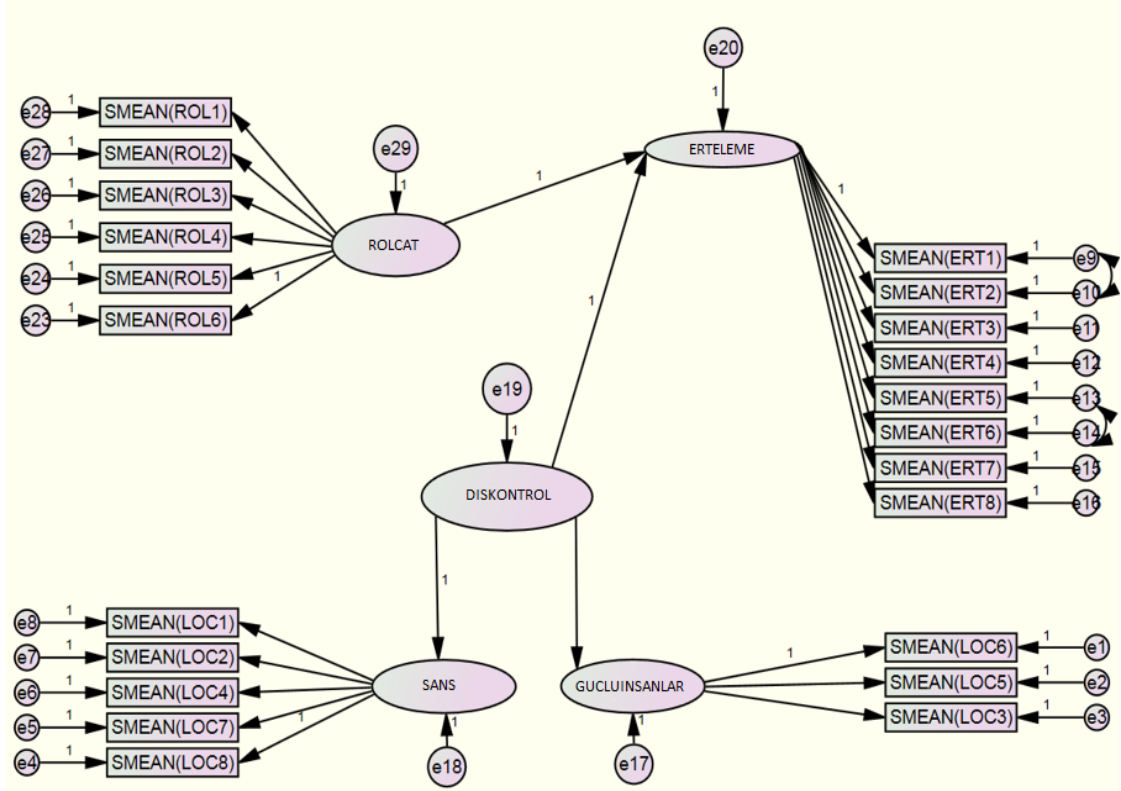
Uyum İyiliği Ölçütleri	Referans Değerler	Model 1: Dış Kontrol Odaklılığın Tek Boyutta İncelendiği Model	Model 2: Dış Kontrol Odaklılığın İki Boyutta İncelendiği Model
DF (sd)	-	204	202
CMIN	-	420.17	271.78
CMIN/DF	<5 kabul edilebilir <2 iyi	2.06	1.33
P değeri	-	.00	.00
CFI	≥.90	.91	.97
RMSEA	≤.07	.07	.04
SRMR	<.06	.06	.05
TLI	≥.90	.90	.97

Dış kontrol odaklılığa ilişkin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarından hareketle, alanyazında dış kontrol odaklılığın faktör analitik yapısının nasıl ele alındığına odaklanılmıştır. Her ne kadar Spector (1988)'in dış kontrol ölçeği özgün formunda tek boyuttan oluşsa da dış kontrol odaklılığın iki boyutta değerlendirildiği araştırmalara (örneğin Garcia ve Levenson, 1975; Wallston, Wallston, & DeVellis, 1978; Kaufmann, Welsh, & Bushmarin, 1995) da rastlanılmıştır. Levenson (1974) bu boyutları şans ve güçlü insanlar şeklinde tanımlamıştır. Ancak alanyazındaki asıl ilgi çekici bulgu, Spector (1988)'in tek boyutta incelediği dış kontrol odaklılığın, Kışlalı ve Erdem Artan (2016) tarafından yapılan analizler neticesinde -bu çalışmaya benzer şekilde- iki boyutlu yapı göstermiş olmasıdır. Spector (1988)'in ölçeğindeki ifadeler detaylı olarak incelendiğinde, ifadelerin bir kısmının direkt olarak “şans” kavramına, diğer ifadelerin ise “bireylerin tanıdıkları güçlü insanlara” vurgu yaptığı göze çarpmaktadır. Söz konusu durumda; Batı toplumlarında, tüm ifadelerin bir bütün olarak şans ile ilişkilendirilmesinin, ancak Batı'dan farklı olarak, bireysel ilişkilerin gerek özel gerekse iş hayatında baskın olduğu Türkiye gibi ülkelerde yaşayan katılımcıların, “başarı için güçlü insanlara ihtiyaç duyulduğuna” yönelik ifadeleri diğer ifadelerden farklı şekilde algılamalarının etkili olduğu düşünülmektedir.

4.4. Yapısal Model

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarından hareketle dış kontrol odaklılık ikinci düzey faktör (second-order factor) olarak ele alınmış ve yapısal model bu şekilde test edilmiştir. Yapısal model Şekil 1’de yer almaktadır.

İncelenen modifikasyon indeksleri sonucunda, erteleme ölçeğinde yer alan ERT5 ve ERT6 gözlenen değişkenlerinin hata terimleri (e13 ve e14) arasındaki indeks değerinin yüksek olduğu görülmüştür. Söz konusu değer; iki değişken arasında, modelin öngördüğünden fazla düzeyde korelasyon olduğuna, dolayısıyla bu değişkenlerin hata katsayılarının da yüksek düzeyde ilişkili olduğuna işaret etmektedir. Çözüm olarak, ilgili hata terimleri arasında kovaryans kurularak model yeniden tahmin edilmiştir. İkinci kez tahmin edilen modelin çıktıları analiz edildiğinde, bu kez de ERT1 ve ERT2 gözlenen değişkenlerinin hata terimleri (e9 ve e10) arasındaki korelasyonun yüksek düzeyde olduğu görülmüş, dolayısıyla bu iki değişkene ait hata terimleri arasında da kovaryans sağlanmış ve model bir kez daha denenmiştir. Son modele ait modifikasyon indeks değerleri incelenerek, ilave modifikasyona gerek olmadığı kanaatine varılmıştır.



Şekil 1. Yapısal Model

Yapısal modelin uyum iyiliği ölçütlerine yönelik sonuçlar Tablo 5’te yer almaktadır. Yapısal modelin sonuçlarına göre uyum ölçütlerine ilişkin sonuçlar, referans değerlerle karşılaştırıldığında, sonuçların kabul edilebilir seviyede oldukları görülmüştür. Dolayısıyla modelin uyum iyiliğinin kabul edilebilir seviyede olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 5. Yapısal Modele İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İyiliği Ölçütleri	Referans Değerler	Sonuçlar
DF (sd)	-	205
CMIN	-	399.08
CMIN/DF	<5 kabul edilebilir <2 iyi	1.95
P değeri	-	.00
CFI	≥.90	.91
RMSEA	≤.07	.06
SRMR	<.06	.05
TLI	≥.90	.90

Sonuçlara göre, araştırmadaki bağımsız değişkenler olan dış kontrol odaklılığın ($\beta=.45$, $p<.001$) ve rol çatışmasının ($\beta=.55$, $p<.001$) her ikisinin de erteleme davranışını pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Dolayısıyla kişisel değişkenlerden dış kontrol odaklılığın, örgütsel değişkenlerden ise rol çatışmasının erteleme davranışının öncülleri olarak değerlendirilebileceği, söz konusu değişkenlerin erteleme davranışını artırdığı tespit edilmiştir. Böylelikle araştırmadaki her iki hipotez de desteklenmiş olup bulgular sonuç ve tartışma bölümünde tartışılmıştır.

5. TARTIŞMA

Erteleme davranışının öncülleri ve ardılları yaklaşık yarım asırdır tartışılmaktadır (Klingsieck, 2013). Önceleri, bireyin karakter özellikleri ve güdeleri ile ilişkilendirilen ertelemenin (Solomon & Rothblum, 1984) ilerleyen yıllarda yapılan çalışmalar neticesinde işin niteliğinden, örgütsel yapıdan ve örgütsel süreçlerden de etkilendiği bulgulanmıştır (Klingsieck, 2013; Moon & Illingworth, 2005; Schouwenburg, 1992). İş ile ilgili ya da işyerinde ertelemeye yönelik davranışlar oldukça yaygın olmasına karşın, kişilik özellikleri ile birlikte örgütsel değişkenlere yeterli düzeyde odaklanılmadığı görülmüştür (Steel, 2007). Bu noktadan hareketle, bu çalışmada kişilik özelliklerinden dış kontrol odaklılığın, örgütsel unsurlardan ise rol çatışmasının erteleme davranışı üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Sosyal öğrenme ve öz düzenleme teorilerinden hareketle oluşturulan araştırma modelindeki iki bağımsız değişkenden gerek dış kontrol odaklılığın gerekse rol çatışmasının erteleme davranışı üzerinde pozitif yönde etkili oldukları görülmüştür. Bu bulgular, alanyazındaki benzer çalışmalarla paralellik göstermektedir (Brownlow & Reasinger, 2000; Certel & Kozak, 2017; Deci & Ryan, 2002; Janssen & Carton, 1999; Kanfer & Heggestad, 1997; Milgram & Tenne, 2000; Rudnick, 1990; Serhatoğlu, 2018; Trice & Milton, 1987). Sonuçlara göre; çalışanların rol çatışması algısını azaltmak, erteleme davranışlarıyla mücadelede sarf edilecek örgütsel çabalar içerisinde yer almalıdır. Dış kontrol odaklılık ise erteleme üzerindeki pozitif yönlü etkisi sebebiyle ertelemeyi azaltmaya yönelik çabalarda dikkate alınması gereken bir unsurdur. Dış kontrol odaklılar olayların kendi kontrolleri altında olmayan güçlere bağlı olarak neticelendiğini düşünerek, işi tamamlamak yerine ertelemeyi tercih ederler. Ancak bu çalışanlara yönetici ve örgüt desteği sağlanıp, iş hayatında takdir yetkilerinin olduğu ve olayların sonuçlarını etkileyebildiklerine yönelik geri bildirimler verilebilir. Böylelikle çalışanların erteleme davranışlarında düşüş gerçekleşebilir.

Araştırma kapsamındaki değişkenler arasındaki ilişkilere dair bulgular yanında çalışma sonucunda ortaya çıkan ilginç bir bulgu, dış kontrol odaklılığın faktör yapısıyla ilişkilidir. Özgün formunda tek boyuta sahip olan dış kontrol odaklılık, bu araştırma kapsamındaki analizler neticesinde, Kışlalı ve Erdem Artan (2016)'ın bulgularına paralel şekilde iki boyutlu yapı göstermiştir. Söz konusu durumda, dış kontrol odaklılık ölçeğindeki ifadelerin bir kısmının direkt olarak “şans” kavramına, diğer ifadelerin ise “bireylerin tanıdıkları güçlü insanlara” vurgu yapması etkili olabilir. Her ne kadar ölçek ifadeleri Batı ülkelerinde genel olarak şans kavramıyla ilişkilendirilse de söz konusu ülkelerden farklı olarak bireysel ilişkilerin gerek özel gerekse iş hayatında belirleyici olduğu Türkiye gibi ülkelerdeki katılımcılar, “başarı için güçlü insanlara ihtiyaç duyulduğuna” yönelik ifadeleri diğer ifadelerden farklı şekilde algılamış olabilirler. Bu bulgu, dış kontrol odaklılığın ülkemiz iş hayatında nasıl algılandığına yönelik tartışmalara ışık tutabilir.

İleride yapılacak çalışmalarda; farklı sektörlerden katılımcılara ulaşarak ve örneklem sayısı artırılarak dış kontrol odaklılığın faktör analitik yapısı Türkiye özelinde değerlendirilebilir. Her ne kadar Türkiye'de Spector (1988)'ın dış kontrol odaklılık ölçeğini kullanarak yapılan çalışmalarda (örneğin Bilgin, 1993; Kale, 2019), ölçeğin özgün formuna paralel olarak tek boyutlu yapı tespit edilmiş olsa da bu çalışmada olduğu gibi ölçeğin şans ve güçlü insanlar olarak iki boyutta ele alındığı bir araştırmaya da rastlanılmıştır (Kışlalı & Erdem Artan, 2016). Bu çerçevede dış kontrol odaklılığın Türkiye'deki çalışanlar tarafından nasıl algılandığı, kamu ve özel sektör ayrımı dikkate alınarak araştırılabilir. Ayrıca ileriki çalışmalarda, birden fazla örneklem üzerinde çalışılarak erteleme davranışının örgüt kültürü ile ilişkisi araştırılabilir. Bununla birlikte işin niteliği, kontrol değişkeni olarak dikkate alınabilir. Örgütsel yapı ve süreçlere ilişkin diğer potansiyel yordayıcılar da araştırma modeline eklenerek, ertelemenin açıklanabilirliğini artırabilir.

Erteleme davranışı bu çalışma kapsamında psikolojik ve örgütsel unsurlardan etkilenen bir değişken olarak ele alınmış olsa da güncel çalışmalar sonucunda ertelemenin, bireylerin beyin yapılarındaki farklılıklarla da ilişkili olduğu bulgulanmıştır. Örneğin Liu ve Feng (2019) ertelemenin, beynin geleceği düşünme ile ilgili olan bazı bölümlerinin hacmi ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Schlüter vd. (2018) beynin, korkuya ilişkin verdiği tepkilerin merkezi olan amigdala ile erteleme davranışı arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Çalışmaları sonucunda, ertelemeye yatkın olanların amigdala hacimlerinin diğer bireylere göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Söz konusu durumda, amigdalanın büyümesi ile birlikte korkunun artması, artan korkuya bağlı olarak da bireyin bir

işe başlamaktan imtina etmesi etkili olabilir. Buradan hareketle ilerleyen dönemlerde örgütsel davranış alanında çalışan araştırmacılarla biyopsikoloji ya da nöropsikoloji gibi alanlarda çalışan araştırmacıların bir araya gelmesi ile gerçekleştirilecek araştırmaların, erteleme öncüllerinin belirlenmesi ve bu öncüllerin etkilerinin tespit edilmesi açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmada çeşitli kısıtlar mevcuttur. İlk kısıt; örneklemin sınırlı olması ve verilerin tek bir işletmeden toplanmamış olması sebebiyle örgütsel yapı ve süreçlerin etkisinin dikkate alınmamış olmasıdır. Ayrıca araştırma modeli dahilinde işin niteliği, çalışanın yetkinlik düzeyi, özyeterlilik algısı, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, psikolojik iyi oluş düzeyi gibi unsurlar dikkate alınmamıştır. Son olarak, verilerin farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerin çalışanlarından toplanmış olmasının, araştırma sonuçlarından hareketle belirli bir sektöre özgü değerlendirme yapılmasını engellediği dikkate alınmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akerlof, G. A. (1991). "Procrastination and Obedience", *American Economic Review*, 81(2), 1-19.
- Aksu, A., İra, N., Yalçınkaya, M., ve Yurttaş, A. (2017). "Öğretim Elemanlarının İşi Erteleme Davranış Düzeyleri İle A-tipi Kişilik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler", *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(5), 2445-2458.
- Aydemir, S. (2018). "Çalışanlarda Erteleme Davranışı (İşyeri Prokrastinasyonu) Gelişiminde Zaman Tuzaklarının Etkisi", *Anemon: Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(6), 1031-1040.
- Baltacı, A. (2017). "Erteleme Davranışı Eğilimi ve Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Okul Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma", *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 56-80.
- Barabanshchikova, V. V., Ivanova, S. A., and Klimova, O. A. (2018). "The Impact of Organizational and Personal Factors on Procrastination in Employees of a Modern Russian Industrial Enterprise", *Psychology in Russia: State of the Art*, 11(3), 69-85.
- Bilgin, L. (1993). "Örgütlerde Astların Üstlerini Etkilemek İçin Kullandıkları Taktiklerle İçsel/Dışsal Kendilik Kontrolünün İlişkisi ve Bir Uygulama", *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 35-43.
- Blunt, A., and Pychyl, T. A. (1998). "Volitional Action and Inaction in The Lives of Undergraduate Students: State Orientation, Procrastination and Proneness to Boredom", *Personality and Individual Differences*, 24(6), 837-846.
- Bollen, N. P. (1998). "Valuing Options in Regime-Switch Models", *Journal of Derivatives*, 6, 38-49.
- Brownlow, S., and Reasinger, R. D. (2000). "Putting Off Until Tomorrow What Is Better Done Today: Academic Procrastination As a Function of Motivation Toward College Work", *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(5), 15-34.
- Burka, J. B. and Yuen, L. M. (1983). *Procrastination: Why You Do It, What To Do About It*, Reading: Addison Wesley Pub. Co.
- Certel, Z., and Kozak, M. (2017). "The Examination of Relationships Between Academic Self-Efficacy, Academic Procrastination, and Locus of Academic Control of Athletes in Different Sports", *The Sport Journal*, 19, 1-10.
- Chu, A. H. C. and Choi, J. N. (2005). "Rethinking Procrastination: Positive Effects of "active" Procrastination Behavior on Attitudes and Performance", *Journal of Social Psychology*, 145(3), 245-264.
- Cömert, M. ve Dönmez, B. (2018). "Okul Yöneticilerinin Ertelemecilik Davranışları, İş Yükleri ve Kişilik Özelliklerine İlişkin Algıları", *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 1-18.

- Deci, E. L., and Ryan, R. M. (2000). "The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and The Self-Determination of Behavior", *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deci, E. L., and Ryan, R. M. (2002). *Handbook of Self-Determination Research*, New York: University of Rochester Press.
- Dryden, W. (2000). *Overcoming Procrastination*, London: Sheldon Press.
- Ellis, A., and Knaus, W. J. (1979). *Overcoming Procrastination: Or, How to Think and act Rationally in Spite of life's Inevitable Hassles*, New York: New American Library.
- Erigüç, G. K. (1994). *Hastanelerde Personelin İşle İlgili Tutumları Personel Devri: Ankara İli Örneği (Yayımlanmamış Doktora Tezi)*, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ferrari, J. R., Johnson, J. L., and McCown, W. G. (1995). *Procrastination and Task Avoidance: Theory, Research, and Treatment*, New York: Plenum Press.
- Ferrari, J., Parker, J., and Ware, C. (1992). "Academic Procrastination: Personality Correlates with Myers-Briggs types, Self-Efficacy, and Academic Locus of Control", *Journal of Social Behavior and Personality*, 7(3), 495-502.
- Garcia, C. and Levenson, H. (1975). "Differences Between Blacks' and Whites' Expectations of Control By Chance and Powerful Others", *Psychological Reports*, 37(2), 563-566.
- Gliem, J. A. and Gliem, R. R. (2003). "Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for Likert-type Scales", Erişim tarihi: 28.08.2019, <https://scholarworks.iupui.edu/bitstream/handle/1805/344/Gliem+&+Gliem.pdf?sequence=1>
- Gupta, R., Hershey, D. A., and Gaur, J. (2012). "Time Perspective and Procrastination in the Workplace: An Empirical Investigation", *Current Psychology*, 31(2), 195-211.
- Hagbin, M., McCaffrey, A., and Pychyl, T. A. (2012). "The Complexity of the Relation Between Fear of Failure and Procrastination", *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 30(4), 249-263.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., and Tatham, R.L. (2005). *Multivariate Data Analysis*, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2014). *Multivariate Data Analysis: Pearson New International Edition*, Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Higher Education.
- Hampton, A. E. (2005). "Locus of Control and Procrastination", *Journal of Epistimi*, 2(2), 3-5.
- Harriott, J. and Ferrari, J. R. (1996). "Prevalence of Procrastination Among Samples of Adults", *Psychological Reports*, 78(2), 611-616.

- Haycock, L. A., McCarthy, P., and Skay, C. L. (1998). "Procrastination in College Students: The Role of Self-Efficacy and Anxiety", *Journal of Counseling & Development*, 76(3), 317-324.
- Janssen, T. and Carton, J. S. (1999). "The Effects of Locus of Control and Task Difficulty on Procrastination", *The Journal of Genetic Psychology*, 160(4), 436-442.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kale, E. (2019). "Proaktif Kişilik ve Kontrol Odağının, Kariyer Tatmini ve Yenilikçi İş Davranışına Etkisi", *Journal of Tourism Theory and Research*, 5(2), 144-154.
- Kanfer, R. and Heggestad, E. D. (1997). "Motivational Traits and Skills: A Person-Centered Approach to Work Motivation", *Research in Organizational Behavior*, 19, 1-56.
- Kaplanoglu, E. (2014). "Mesleki Stresin Temel Nedenleri ve Muhtemel Sonuçları: Manisa İlindeki SMMM'ler Üzerine Bir Araştırma", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 64(4), 131-150.
- Kaufmann, P. J., Welsh, D. H. and Bushmarin, N. V. (1995). "Locus of Control and Entrepreneurship in The Russian Republic", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 20(1), 43-56.
- Kıslalı, İ. ve Erdem Artan, İ. (2016). "İş ve Kişilik Özelliklerinin Çalışan Girişimciliği Yönelimine Etkisinde Kontrol Mekanizmalarının Rolü", *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(14), 519-556.
- Klein, E. (1971). *A Comprehensive Etymological Dictionary of The English Language*, New York: Elsevier.
- Klingsieck, K. B. (2013). "Procrastination: When Good Things Don't Come To Those Who Wait", *European Psychologist*, 18(1), 24-34.
- Kühnel, J., Bledow, R. and Feuerhahn, N. (2016). "When Do You Procrastinate? Sleep Quality and Social Sleep Lag Jointly Predict Self-Regulatory Failure at Work", *Journal of Organizational Behavior*, 37(7), 983-1002.
- Lay, C. H. (1992). "Trait Procrastination and The Perception of Person-Task Characteristics", *Journal of Social Behavior and Personality*, 7(3), 483-494.
- Lay, C. H. (1986). "At last, My Research Article on Procrastination", *Journal of Research in Personality*, 20(4), 474-495.
- Liu, P. and Feng, T. (2019). "The Effect of Future Time Perspective on Procrastination: The Role of Parahippocampal Gyrus and Ventromedial Prefrontal Cortex", *Brain Imaging and Behavior*, 13(3), 615-622.

- Lonergan, J. M. and Maher, K. J. (2000). "The Relationship Between Job Characteristics and Workplace Procrastination as Moderated by Locus of Control", *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(5), 213-224.
- Metin, U. B., Taris, T. W., and Peeters, M. C. (2016). "Measuring Procrastination at Work and Its Associated Workplace Aspects", *Personality and Individual Differences*, 101, 254-263.
- Milgram, N. and Tenne, R. (2000). "Personality Correlates of Decisional and Task Avoidant Procrastination", *European Journal of Personality*, 14(2), 141-156.
- Milgram, N. and Toubiana, Y. (1999). "Academic Anxiety, Academic Procrastination, and Parental Involvement in Students and Their Parents", *British Journal of Educational Psychology*, 69(3), 345-361.
- Monchek, M. and Muchnick, S. (1988). "Stop Procrastinating... Now!", *Personnel Administration*, 33(6), 18-19.
- Moon, S. M. and Illingworth, A. J. (2005). "Exploring The Dynamic Nature of Procrastination: A Latent Growth Curve Analysis of Academic Procrastination", *Personality and Individual Differences*, 38(2), 297-309.
- Naktiyok, A. ve Kızıl, S. (2018). "Örgütsel Destek Ve Özyeterlik Algısının Akademik Erteleme Davranışı Üzerine Etkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir İnceleme", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 267-285.
- O'Brien, W. K. (2002). *Applying the Transtheoretical Model to Academic Procrastination* (Unpublished Doctoral Thesis), University of Houston, Texas.
- Philips, M. (2012). "Does Locus of Control Task Interest Have an Effect On Procrastination?", *The Huron University College Journal of Learning and Motivation*, 50(1), 1-18.
- Qian, L., and Fuqiang, Z. (2018). "Academic Stress, Academic Procrastination and Academic Performance: A Moderated Dual-Mediation Model", *Journal on Innovation and Sustainability*, 9(2), 38-46.
- Rizzo, J. R., House, R. J., and Lirtzman, S. I. (1970). "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations", *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163.
- Rotter, J. B. (1954). *Social Learning and Clinical Psychology*, Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Rotter, J. B. (1966). "Generalized Expectancies For Internal Versus External Control of Reinforcement", *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28.
- Rozental, A., and Carlbring, P. (2013). "Internet-Based Cognitive Behavior Therapy For Procrastination: Study Protocol For a Randomized Controlled Trial", *JMIR Research Protocols*, 2, e46.
- Rudnick, E. D. (1990). *The Effect of Locus of Control on The Procrastination Behavior of College Students* (Unpublished Doctoral Thesis), Pittsburg State University, Pennsylvania.

- Ryan, R. M. and Brown, K. W. (2003). "Why We Don't Need Self-Esteem: On Fundamental Needs, Contingent Love, and Mindfulness", *Psychological Inquiry*, 14(1), 71-76.
- Ryan, R. M. and La Guardia, J. G. (2000). What is Being Optimized? Selfdetermination Theory and Basic Psychological Needs, S. H. Qualls, N. Abeles, S. H. Qualls, and N. Abeles (Ed.), "Psychology and the Aging Revolution: How We Adapt to Longer Life" (pp. 145-172), Washington: American Psychological Association.
- Schlüter, C., Fraenz, C., Pinnow, M., Friedrich, P., Güntürkün, O., and Genç, E. (2018). "The Structural and Functional Signature of Action Control", *Psychological Science*, 29(10), 1620-1630.
- Schouwenburg, H. C. (1992). "Procrastinators and Fear of Failure: An Exploration of Reasons for Procrastination", *European Journal of Personality*, 6(3), 225-236.
- Serhatoğlu, S. (2018). Procrastination: Testing a self-determination theory based model (Unpublished Doctoral Thesis), Middle East Technical University, Ankara.
- Solomon, L. J., and Rothblum, E. D. (1984). "Academic Procrastination: Frequency and Cognitive-Behavioral Correlates", *Journal of Counseling Psychology*, 31(4), 503-509.
- Spector, P. E. (1988). "Development of the Work Locus of Control Scale", *Journal of Occupational Psychology*, 61(4), 335-340.
- Steel, P. (2007). "The Nature of Procrastination: A Meta-Analytic and Theoretical Review of Quintessential Self-Regulatory Failure", *Psychological Bulletin*, 133(1), 65-94.
- Steel, P., Brothen, T. and Wambach, C. (2001). "Procrastination and Personality, Performance, and Mood", *Personality and individual differences*, 30(1), 95-106.
- Şencan, H. (2005). Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tice, D. M. and Baumeister, R. F. (1997). "Longitudinal Study of Procrastination, Performance, Stress, and Health: The Costs and Benefits of Dawdling," *Psychological Science*, 8(6), 454-458.
- Trice, A. D. and Milton, C. T. (1987). "Locus of Control as a Predictor of Procrastination Among Adults in Correspondence Courses", *Perceptual and Motor Skills*, 65(3), 1002-1002.
- Uzun, B. ve Demir, A. (2015). "Erteleme: Türleri, Bileşenleri, Demografik Etkenler ve Kültürel Farklılıklar", *Ege Eğitim Dergisi*, 16(1), 106-121.
- Van Eerde, W. (2003a). "Time Management Training and Procrastination", *Journal of Psychology*, 137, 421-434.
- Van Eerde, W. (2003b). "A Meta-Analytically Derived Nomological Network of Procrastination", *Personality and Individual Differences*, 35(6), 1401-1418.

Wallston, K. A., Wallston, B. S. and DeVellis, R. (1978). "Development of the Multidimensional Health Locus of Control (MHLC) Scales", Health Education Monographs, 6(1), 160-170.

Weymann, E. C. (1988, August). Procrastination in The Workplace: Dispositional and Situational Determinants of Delay Behavior at Work. In Academy of Management Proceedings (pp. 226-230). New York: Briarcliff Manor.

Yıldırım, F. (1996). Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Zarick, L. M. and Stonebraker, R. (2009). "I'll Do It Tomorrow: The Logic of Procrastination", College Teaching, 57(4), 211-215.