



Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi

2021, 5(4): 234-248

DOI: [10.29226/TR1001.2021.269](https://doi.org/10.29226/TR1001.2021.269)

ISSN: 2587-0785 Dergi web sayfası: <https://www.yepad.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Öz-yeterlik İnancı, Kontrol Odağı ile Erteleme Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Kamu Kurumunda Araştırma

Dr. Osman BENK, Gümüşhane Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, e-posta: osmanbenk@gmail.com,

ORCID ID: [0000-0001-7395-1921](https://orcid.org/0000-0001-7395-1921)

Dr. Öğr. Üyesi Emre Burak EKMEKÇİOĞLU, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, İşletme Fakültesi, e-posta: burak.ekmekcioglu@gmail.com

ORCID ID: [0000-0001-6344-9735](https://orcid.org/0000-0001-6344-9735)

Prof. Dr. Alptekin SÖKMEN, Kastamonu Üniversitesi, Turizm Fakültesi, e-posta: alptekinsokmen@gmail.com

ORCID ID: [0000-0002-5162-0918](https://orcid.org/0000-0002-5162-0918)

Öz

Bu araştırmanın amacı çalışan kontrol odağının erteleme davranışı ilişkisinde, öz-yeterlik inancının aracılık rolünü incelemektir. Araştırmanın verileri Ankara'da faaliyet gösteren bir kamu kurumunda çalışan 204 katılımcıdan elde edilmiştir. Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular, iç kontrol odağının öz-yeterlik inancını anlamlı ve pozitif, dış kontrol odağının öz-yeterlik inancını anlamlı ve negatif etkilediğini göstermiştir. Bununla birlikte, öz-yeterlik inancının erteleme davranışını anlamlı ve negatif etkilediği bulunmuştur. İç kontrol odağının erteleme davranışını negatif, dış kontrol odağının ise erteleme davranışını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçları ayrıca iç ve dış kontrol odağının erteleme davranışına olan etkisinde öz-yeterlik inancının kısmi aracılık etkisi olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Öz-yeterlik İnancı, Kontrol Odağı, Erteleme Davranışı

Makale Gönderme Tarihi: 5.7.2021

Makale Kabul Tarihi: 27.07.2021

Önerilen Atıf: Benk, O., Ekmekçioğlu, B, E., Sökmen, A. (2021). Öz-yeterlik İnancı, Kontrol Odağı ile Erteleme Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Kamu Kurumunda Araştırma, *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 234-248.

© 2021 Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi.



Journal of Management, Economic and Marketing Research

2021, 5(4): 234-248

DOI: [10.29226/TR1001.2021.269](https://doi.org/10.29226/TR1001.2021.269)

ISSN: 2587-0785 Journal Homepage: <https://www.yepad.org>



RESEARCH PAPER

The Relationship Among Self-Efficacy Belief, Locus of Control and Procrastination Behavior: A Study in a Public Organization

Dr. Osman BENK, Gümüşhane University, [Faculty of Economics and Administrative Sciences](#), e-mail: osmanbenk@gmail.com,

ORCID ID: [0000-0001-7395-1921](https://orcid.org/0000-0001-7395-1921)

Dr. Öğr. Üyesi Emre Burak EKMEKÇİOĞLU, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Faculty of Management, e-mail: burak.ekmekcioglu@gmail.com

ORCID ID: [0000-0001-6344-9735](https://orcid.org/0000-0001-6344-9735)

Prof. Dr. Alptekin SÖKMEN Kastamonu University, Tourism Faculty, e-mail: alptekinsokmen@gmail.com,

ORCID ID: [0000-0002-5162-0918](https://orcid.org/0000-0002-5162-0918)

Abstract

The purpose of this study is to examine the mediating role of self-efficacy belief in the relationship between employee locus of control and procrastination. The study's data were gathered from 204 participants who worked at a public institution in Ankara. Correlation and regression analyzes were performed to test the research hypotheses. The findings showed that internal locus of control affected self-efficacy belief positively and significantly, and external locus of control had a significant and negative effect on self-efficacy belief. Furthermore, self-efficacy belief was found to affect procrastination behavior significantly and negatively. It was concluded that internal locus of control affects procrastination behavior negatively and external locus of control affects procrastination positively. The results of the study also revealed that self-efficacy belief partially mediated the effect of internal and external locus of control on procrastination behavior.

Keywords: Self-efficacy Belief, Locus of Control, Procrastination Behavior

Received: 5.7.2021

Accepted: 27.07.2021

Suggested Citation: Benk, O., Ekmekçioglu, B., E., Sökmen, A. (2021). The Relationship Among Self-Efficacy Belief, Locus of Control and Procrastination Behavior: A Study in a Public Organization, *Journal of Management, Economics and Marketing Research*, 5(4), 234-248.

© 2021 Journal of Management, Economic and Marketing Research

GİRİŞ

Çalışanların tutum ve davranışları üzerinde etkili olan faktörlerin neler olduğu ile ilgili araştırma merakı ve tutkusu uzun senelerdir devam etmektedir. Bu arayış birçok araştırmacı ve akademisyeni farklı bireysel, grupsal ve örgütsel değişkenler arasında çeşitli nitel ve nicel yönelişlere itmiştir. Yaşayan sosyal bir varlık olarak örgüt paydaşları ile birlikte hayatını devam ettirme çabası içerisinde. Bu paydaşlardan biri olan çalışanların tutum ve davranışları arasındaki ilişkinin örgütlerin amaçlarından kârlılığın kadar örgütle ilgili birçok faktörü etkileme olasılığı vardır. Öz-yeterlik ve kontrol odağı gibi değişkenler bireyin içsel motivasyonunu etkileyerek kişisel ve örgütsel düzlemde erteleme veya görevini zamanında gerçekleştirme gibi birtakım çıktılara (Örneğin, yüksek performans, iş tatmini, motivasyon vb.) olumlu ya da olumsuz anlamda yön verebilmektedir (Lorente, Salanova, Martinez ve Vera,2014).

Bandura (1977a,1977b,1997), öz-yeterliği Sosyal Bilişsel Teori bağlamında bireylerin davranışlarının açıklanmasında önemli bir kavram olarak ele almıştır. Bireylerin kendi davranışlarını düzenlemeleri, kontrol etmeleri ve değiştirmelerinde öz-yeterliklerine ilişkin inançları önemli bir rol oynamaktadır. İçsel bir bakış açısıyla bilgi seviyesinin, yeteneklerinin ve sınırlarının farkında olan bir kişi potansiyel kapasitesinin bilincine vararak sorumlu olduğu birtakım işleri etkili bir şekilde yerine getirebilir. Bandura (1986,1997)'ya göre, öz-yeterlik bir davranış değildir ve duruma özel bir kavram olarak ele alınır (Örneğin, bazı insanlar bazı durumlar için kendilerini öz-yeterliğe sahip olarak nitelendirirler). Odak noktası çıktı/olay kontrolü değil, kişinin davranış kontrolü ile ilgilidir. Bir başka deyişle, Sosyal Bilişsel Teori'nin temel özelliği (Bandura,1986) öz-yeterlik, davranışı değiştirme bağlamında bir şeyin üstesinden gelme şeklinde aktarılmıştır (Bandura,1977a). Öz-yeterlik, bireyin hem kendi yeteneğini algılamasını hem de bunu motivasyonel bir araç olarak kullanmasını yansıtmakta ve bireyin çabasını ortaya koyma niyetini yansıtmaktadır (Kanfer,1987). Özetle, öz-yeterlik kavramı bireyin farklı koşullar altında belirli bir davranışı sergilemesi için kendi becerisine duyduğu güven/inançtır.

Kontrol odağı Sosyal Öğrenme Teori'sine dayanmaktadır ve Rotter (1966) bu kavramı "bireylerin kendilerini etkileyen olayların veya elde ettikleri pekiştiricilerin kendi edimlerinin bir sonucu ya da şans, kader, Tanrı gibi dış güçlerin etkisinde gerçekleştiği şeklinde algılama eğilimleri" olarak tanımlamıştır. Bir başka ifadeyle, kontrol odağı yaşananlar üzerindeki kontrol yeteneğine olan bireysel inancı ifade etmektedir. Kontrol odağı öz-yeterlik ile kavramsal olarak birbirlerine benzemektedirler. Bu benzerlik bazen araştırmacıların yanıltmalarına sebep olabilmektedir. Fakat iki kavram önemli bir noktada birbirlerinden ayrılmaktadır. Öz-yeterlik ileride meydana gelecek davranışlara ilişkin inancı sembolize ederken, kontrol odağı daha çok meydana gelmiş davranışların çıktılarına olan inancı temsil etmektedir. İki kavramda da bir inançtan bahsedilmektedir (Bandura,1977a).

Ertelme davranışı bireyin bir şeyi yapmama adına içsel bir motivasyon süreci yaşamasıdır (Van Eerde ve Briner,1999). Erteleme önemli görevleri tamamlamayı ya da bir şeye başlamayı ötelemeye duyulan eğilim (Lay,1986) veya herhangi bir sebepten (Örneğin, dert, sıkıntı, huzursuzluk) ötürü işleri savsaklamaktır (Solomon ve Rothblum,1984). Son yıllarda Psikoloji ve Sosyal Psikoloji alanlarında sıklıkla çalışılan ertelme davranışı bireyin kişisel özelliklerinden birçok durumsal faktöre kadar farklı öncüllerden (Örneğin, yetenek, kişilik, benlik saygısı, güdüler, duygusal durumlar ve performans) etkilenmektedir (Van Eerde,2003). Erteleme, duygusal, bilişsel ve davranışsal bileşenlerden oluşan karmaşık bir süreçtir (Fee ve Tangney,2000). Bu çalışmada Chu ve Choi (2005)'nin aksine (pasif erteleyenler geleneksel anlamda eyleme geçmede kararsızlık ve görevi zamanında tamamlamada başarısız olanlar, tam tersi aktif erteleyenler ise pozitif bağlamda baskı altında çalışmayı tercih eden ve kesin kararlar alan kişiler) ertelme "zaman yönetimi bağlamında zaman tuzaklarından biri olan işlerin ertelenmesi yapılması gereken görev ve sorumluluklardan kaçınılması anlamına gelmektedir" şeklinde ele alınmıştır.

Literatürde kontrol odağı, öz-yeterlik ve ertelme davranışı ilişkisinin incelendiği oldukça az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bununla birlikte kontrol odağı ve ertelme davranışı ilişkisinde öz-yeterliliğin aracılık mekanizmasını inceleyen bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Özetle,

bu araştırma “çalışanların kontrol odağı (içsel ve dışsal), öz-yeterlik inançları üzerinden erteleme davranışlarını etkilemekte midir?” sorusuna cevap aramaktadır. Öncelikle, ilgili araştırma değişkenleri açıklanacak ve daha sonra değişkenler arasındaki ilişkilere ve etkilere ve bunların yorumlanmasına değinilecektir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Özyeterlik İnancı

Öz-yeterlik kavramı, Bandura tarafından 1977 yılında literatüre kazandırılmıştır (Bandura,1977a,1977b) ve öz-yeterliği “bireyin bir görevi başarılı bir şekilde yerine getirebilmesi için kendi becerisine duyduğu güven/inanç” şeklinde tanımlamıştır. Bir başka tanımda, bireyin belli bir performansa ulaşması için kendi becerilerini nasıl örgütlediğini ve eylemde bulunduğunu akıl süzgecinden geçirmesi anlamında yer almaktadır (Bandura,1986:391).

Öz-yeterlik insanların kendi hayatlarını etkileyecek belirli bir davranışı gerçekleştirmek üzere kendi becerilerine olan kişisel inançlarına karşılık gelmektedir (Bandura,1991). Öz-yeterlik beklentisi, belirli amaçlara ulaşmak için gerekli davranışı başarılı bir şekilde yerine getirmeye ve kişinin sahip olduğu becerileriyle birlikte hedefe ulaştıracak davranışı örgütlemeye ve sürdürmeye olan inancı temsil etmektedir (Bandura,1998). Burada üzerinde durulması gereken önemli nokta çıktılar veya olaylar üzerindeki kontrol değil, açık seçik bir şekilde davranışın kendisi üzerinde olan kontrolle ilgilidir (Bandura,1977a).

Bandura (1977a)'ya göre öz-yeterlik beklentileri, büyüklük (Örneğin, görevin zorluk derecesi), yaygınlık (Örneğin, dar bir ustalık alanı veya özel bir davranış durumundan daha geniş bir kapsamda olma) ve keskinlik (Örneğin, zayıf veya güçlü özyeterlik beklentisi) boyutlarına göre değişmektedir. Kişisel öz-yeterlik beklentileri dört temel bilgi kaynağına dayanmaktadır: “geçmiş deneyim (performance accomplishment), dolaylı deneyim (vicarious experience), sözel ikna ve fizyolojik durum (physiological states veya emotional arousal)”. Geçmiş deneyim, kişisel ustalığa dayanmaktadır. Başarılar, ustalık beklentilerini artırırken, tekrarlanan hatalar (özellikle olay esnasında şanssızlıklar erkenden meydana gelirse) beklentileri düşürmektedir. Koşullara bağlı hatalar oluştuğunda kişi kararlı bir çaba sergilerse birçok engeli aşabilecek düzeyde öz motivasyonunu sağlar. Beklentilerin birçoğu dolaylı deneyimden kaynaklanmaktadır. Başkalarının endişe verici (korkutucu) eylemleri gerçekleştirmesi diğerlerinde aynı eylemleri başarma adına beklenti oluşturmaktadır. Bir başkasını gözlemleyerek bu kaniya varan birey çabasını devam ettirmede ne kadar ısrarcı olursa o denli başarı beklentisi pekişecektir. Sözel ikna, uygulama kolaylığı ve elverişliliği bağlamında oldukça yaygın kullanılan bir yöntemdir. Birey başkasından aldığı önerilerle ve ikna edici sözlerle ilgili işi/görevi yapacağına dair beklenti içerisine girmektedir. Fizyolojik durumlar veya duygusal uyarılma kaynağında insanlar stresle ortaya çıkan kırılganlıklarını ve endişelerini kısmen fizyolojik durumlarına dayandırır. Çünkü yüksek uyarılma genellikle performansı düşürürken, herhangi bir itici uyarılmanın (Örneğin, gergin, stresli, duygusal açıdan bitkin) olmadığı durumlarda ise bireylerin başarı beklentileri daha yüksek olacaktır (Bandura,1977a; Söylemez ve Tolon,2019).

Kontrol Odağı

Öz-yeterlikte durumsallık gibi, kontrol odağının da duruma özgü versiyonu iş ile ilgili kontrol odağıdır (Spector,1988). Kontrol odağı, bireyin tecrübe ettiği olayların ana nedenlerini algılama tarzıyla ilgilidir. Kontrol odağı, bireyin kaderini kendi kontrolünde (içsel kontrol odağı) veya kader, şans, güçlü aktörler gibi dış etkenlerin kontrolünde (dış kontrol odağı) olduğuna dair algısını yansıtmaktadır (Rotter,1966). Dış kontrol odağı edilgenlik ve öğrenilmiş çaresizliği temsil etmektedir (Rotter,1992). İçsel kontrol inançları bireyin kendisini duygusal olarak düzenlemesi ve stresle başa çıkma yeteneğini hem özel yaşamda (Kobasa, Maddi ve Kahn,1982) hem de iş yaşamında (Spector,1982) kullanmasını sağlayan önemli bir kontrol bileşenidir.

Kontrol odağı teorisi Klinik Psikoloji'deki gözlem ve araştırmalar sonucu ortaya çıkan özellikle örgütsel ortamdaki tutum, davranış ve motivasyonel değişkenlerle incelenmektedir. İnsanlar, olayların

nedenlerini veya kontrolünü ya kendilerine ya da dış çevreye dayandırır. Olayların kontrolünü kendine yükleyenler iç kontrol odağına sahipken yani içsellerken; olayların kontrolünü dış güçlere dayandıranlar ise dış kontrol odağına sahiptir yani dışsallardır (Spector,1982). Rotter (1966), kontrol odağı kavramını Sosyal Öğrenme Teorisi (1954)'ne dayandırmaktadır. Rotter (1960)'a göre ilgili teori kontrol odağı kavramının doğasını ve pekiştirmenin etkilerini ortaya koymaktadır. Bir pekiştireç kişide bir beklentiye güçlendirecek ve bu pekiştireçe bağlı olarak da ilgili olay/davranış gelecekte de tekrarlanacaktır. Burada davranış-pekiştireç arasındaki ardışıklığa göre oluşan beklenti eğer negatif bir pekiştireç devreye girerse ilgili beklentinin azalmasına veya ortadan kaybolmasına yol açacaktır. Örneğin, proje takımının işi başarıyla sonlandırması sonucu prim kazanması yani bir pekiştireçle bu eylemin ödüllendirilmesi gelecekte de takım üyelerinin azimli ve planlı çalışmalarına katkıda bulunacaktır. Bu pekiştireçle birlikte beklenti içerisine giren takım üyeleri başarılı oldukları halde işlerine zamanında gelmezlerse alacakları bir uyarının (negatif pekiştireç) sonucu olarak beklentilerini alt seviyeye çekebileceklerdir. Tüm bu süreci içselleştiren üye, kendi eylemlerine pozitif veya negatif pekiştireçle müdahale edilmesiyle ilgili olarak eylemlerin kendisi ya da dış güçler tarafından kontrol edildiğine dair bir algı ve beklenti taşırsa, bir başka deyişle, bu pekiştireçleri hangi faktöre (içsel veya dışsal) atfederse o bağlamda kontrol odağına sahip olacaktır (Rotter,1960).

Erteleme Davranışı

Erteleme, bir görevi veya bir kararı almayı ötelemeye, geciktirmeye ve yerine getirmemeye yönelik davranış ya da davranışsal eğilimdir (Milgram, Mey-Tal ve Levison,1998). Bu davranışsal eğilim yaklaşımına göre erteleme bir süreç olarak tanımlanabilir. Bu açıdan bakıldığında bireyin sahip olduğu niyeti uygulamaktan kaçınmasını içermektedir (Van Eerde,2000). Erteleme kişiyi hedefe ulaştırmada gerekli olan kendi performansını ayarlama becerisinin eksikliği/yokluğu durumunda ortaya çıkan davranışsal eğilimdir (Knaus,2000). Ertelememe, yüksek verimlilik, üretkenlik, üstün performans ile ilişkilendirilir ve ertelemeyenler, örgütlü ve yüksek motivasyona sahip bireyler olarak nitelendirilirler (Bond ve Feather,1988).

Mischel ve Shoda (1998)'ya göre erteleme davranışının süreç ve davranış olmak üzere iki yaklaşımı, bilişsel-duygusal kişilik sistemi ile aynı kavramsallaştırma içerisine entegre edilebilir. Bu bir araya getirme bilişsel ve duygusal anlamda özelliklerin analiz edilmesiyle gerçekleştirilebilir. Buradaki amaç davranış ve durum (koşul) türleri açısından farklılık gösteren bireyleri sınıflandırmaktır. Kişiler kaçınma, düşünmeden hareket etme ve durumsal olarak görev faktörleri (Örneğin, görevin zorluk derecesi), örgütsel faktörler (Örneğin, bir takımın zaman kullanımı-dakiklik) bağlamında erteleme davranışını belirleyebilmektedirler.

Literatürde beş farklı erteleme davranışı türü ortaya konulmuştur. Bunlardan ilk ikisi görevden kaçınma, diğerleri düşünmeden kaçınmadır: (1) akademik erteleme ödev yapmayı, sınavlara hazırlanmayı veya dönem ödevlerini yazmayı son dakikaya bırakma şeklinde tanımlanmaktadır (Solomon ve Ruthblum,1984); (2) genel veya yaşam rutini erteleme günlük yaşamda planlama yapmada zorluk çekme olarak ifade edilmektedir (Milgram vd.,1988); (3) kararsal erteleme birçok olayda/durumda zamanında karar alma yetkinliğinin olmaması olarak belirtilmektedir (Milgram vd.,1998); (4) nevroitik erteleme hayati kararları öteleme eğilimidir (Ellis ve Knaus,1979); (5) zorunlu veya işlevsel olmayan erteleme ise aynı bireyde yer alan kararsal ve davranışsal ertelemedir (Ferrari,1991).

Birçok motivasyon teorisi, motivasyonun performansı nasıl artırdığına, iş tatminine ne denli etki ettiğine ve kişilerin pozitif çıktıları aktif bir şekilde nasıl başarmayı denediklerine odaklanırken; insanların neden bazı şeyleri yapmadıklarına ya da bunlardan nasıl kaçındıklarına dair çalışma alanını biraz eksik bırakmışlardır. Erteleme davranışı insanların bir şeyi yapmamak için nasıl motive olduklarına dair ipuçları sunmaktadır (Van Eerde ve Briner,1999).

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu araştırmada kontrol odağının öz-yeterlik inancına ve erteleme davranışına olan etkileri, öz-yeterlik inancının erteleme davranışına olan etkisi ve kontrol odağının erteleme davranışına olan etkisinde öz-yeterlik inancının aracılık rolünün ortaya konulması amaçlanmaktadır. Araştırma değişkenleri ile ilgili önceki çalışmalar göz önünde bulundurularak ve gerekli literatür taraması yapılarak hazırlanan anket formu çalışanlara elektronik yoldan dağıtılarak uygulanmıştır. Anket formu; öz-yeterlik inancı, erteleme davranışı, kontrol odağı ve demografik faktörler olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri, 2021 Haziran-Temmuz ayları arasında Ankara'daki bir bakanlığın, uzman yardımcısı ve uzman kadrosunda çalışan 204 denekten kolayda örnekleme tekniği ile elde edilmiştir. Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla SPSS27 paket programı kullanılarak korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Gerekli analizler yapıldıktan sonra elde edilen sonuçlar yorumlanmıştır. Ayrıca, araştırmanın Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 09.06.2021 tarihli 2021/4 E-95674917-108.99-21807 numaralı toplantısında etik açısından uygun olduğuna karar verilmiştir.

Ölçüm araçları

Bu çalışmada kontrol odağı, öz-yeterlik ve işi erteleme davranışını ölçmek için kullanılan ölçeklere dair ayrıntılı bilgiler aşağıda verilmiştir. Tüm ölçeklere ait maddeler, Kesinlikle Katılmıyorum'dan (1) Kesinlikle Katılıyorum'a (5) doğru sıralanan beşli Likert şeklinde düzenlenmiştir. Kullanılacak olan ölçekler çeşitli araştırmalarla geçerlilik ve güvenilirlik analizleri birçok kez yapılmış olup tekrardan sınanacaklardır.

Kontrol odağı

İşle ilgili kontrol odağı Spector'un (1988) "*Work Locus of Control Scale*" enstrümanı ile ölçülmüştür. 16 maddeden (8'i iç kontrol odağı, 8'i dış kontrol odağı) oluşan ölçek kişinin kendi performansı, şans ve diğer insanlarla ilgili birtakım sorular içermektedir. İç kontrol odağı için örnek madde, "*işini iyi yapan çalışanlar genellikle ödüllendirilirler.*"; dış kontrol odağı için örnek madde ise, "*para kazanmak esasen şansa bağlıdır.*" şeklindedir.

Öz-yeterlik inancı

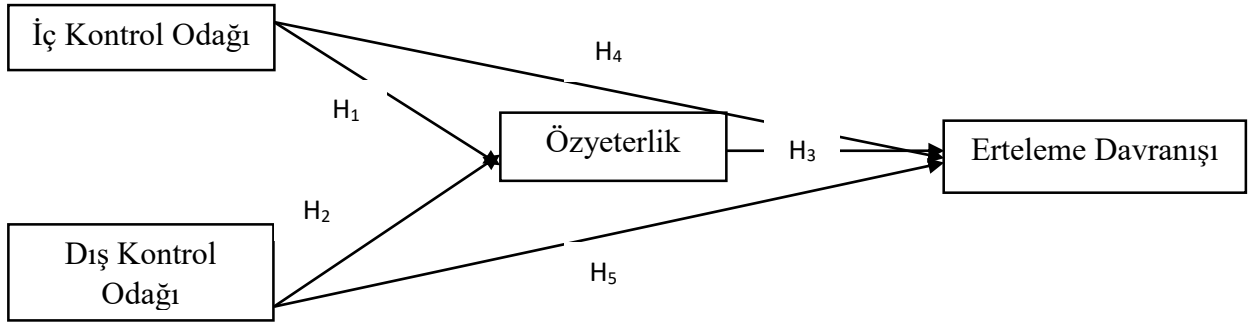
Öz-yeterlik inancı için Jerusalem ve Schwarzer'in (1995) 10 maddelik genel öz-yeterlik ölçeği (*The General Self-Efficacy Scale*) kullanılmıştır. Ölçek, öz-yeterlik ile ilgili genel özellikleri değerlendirmek amacıyla geliştirilmiştir. Öz-yeterliği ölçmek için kullanılan bu ölçekte "*birileri bana karşı çıksa bile istediğimi elde edecek yöntemleri bulabilirim.*" örnek maddedir.

İş erteleme davranışı

Tuckman (1991)'in 16 maddelik erteleme davranışı ile ilgili ölçek (*Procrastination Scale*) bir işi yapmaya başlamayı veya o işi bitirmeyi erteleme eğilimini belirlemek amacıyla kullanılmıştır. Ayrıca, bir işin tamamlanması bağlamında kararsızlık ve zamanın kötü yönetilmesi eğilimleri de ölçeğin ana konularındandır. İş erteleme davranışını ölçmek amacıyla kullanılan bu ölçekte "*işlerin teslim edileceği tarihin son dakikasına kadar beklerim.*" örnek maddedir.

Araştırma Modeli ve Hipotezler

Aşağıda verilen teorik açıklama ve ampirik araştırmalara dayanarak belirtilen ilişkiler sonucunda araştırma modeli ve sınanacak hipotezler şunlardır:



Şekil 1. Araştırma modeli

Teorik olarak kontrol odağı gibi kişilik değişkenlerinin bireyin öz-yeterlik düzeyi üzerinde güçlü bir etkiye sahip olabileceği düşünülebilir (Phillips ve Gully,1997). Algılanan çevresel kontrol edebilirlik yüksek seviyede öz-yeterlik ile ilişkilidir (Wood, Bandura ve Bailey,1990). İçsel kontrol odağına sahip bireyler dışsallara nazaran daha yüksek öz-yeterlik inancına sahiptirler (Phillips ve Gully,1997). Öz-yeterlik ile iç kontrol odağı arasındaki ilişki pozitifdir (Graham,2007; Severino, Aiello, Cascio, Ficarra ve Messina,2011):

H1: Çalışanların iç kontrol odağı öz-yeterlik inancını pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H2: Çalışanların dış kontrol odağı öz-yeterlik inancını negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Özyeterliğin erteleme eğilimini öngörmeye etkili bir değişken olduğu görülmektedir (Johnson ve Bloom,1995; Schouwenburg ve Lay,1995; Martin, Flett, Hewitt, Krames ve Szanto,1996; Milgram vd.,1988; Watson,2001). Tuckman (1991) ve Haycock, McCarthy ve Skay (1998) öz-yeterlik ile erteleme davranışı arasında anlamlı ve ters yönde bir ilişki saptamışlardır. Tuckman ve Sexton (1992) öz-yeterlik eksikliğinin erteleme davranışı ile sonuçlanacağını ortaya koymuşlardır. Akademik erteleme davranışı kişinin geçmişinde problem ise ve başarısızlığa neden oluyorsa akademik durumlar için öz-yeterlik azalacaktır (Brownlow ve Reasinger,2000). Öğrencilerin bir şeyleri başarabileceklerine yönelik inançları azaldıkça akademik işlerini erteleme eğilimleri artmaktadır (Ferrari vd.,1992; Wolters,2003; Klassen, Krawchuk ve Rajani,2007; Steel,2007):

H3: Çalışanların öz-yeterlik inancı erteleme davranışını negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Literatürde çoğunlukla erteleme davranışı araştırmalarının örneklem yapısı öğrenciler üzerine odaklanmaktadır. Carden, Bryant ve Moss (2004), erteleyen bireylerin ertelemeyenlere nazaran daha dış kontrol odaklı olduklarını tespit etmişlerdir. Dışsal kontrol odağı erteleme eğilimini etkilemektedir (Brownlow ve Reasinger,2000). Carton (1999)'ın araştırmasında, içsel kontrol odağına sahip bireylerin görevlerini, dışsal kontrol odaklı olanlara oranla daha erken tamamladıkları ve iç kontrol odağı düzeyi yüksek olanların dış kontrol odaklılara oranla erteleme eğilimi düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür:

H4: Çalışanların iç kontrol odağı erteleme davranışını negatif yönde etkilemektedir.

H5: Çalışanların dış kontrol odağı erteleme davranışını pozitif yönde etkilemektedir.

Özyeterliğe sahip çalışanların görevlerini yerine getirme ve iyi performans gösterme olasılıkları daha yüksektir (Lorente vd.,2014). Özyeterliği yüksek olanlar risk alma konusunda özgüvene sahiptirler (LePine ve Van Dyne,1998). İlgili araştırmalar ışığında bireyin sahip olduğu kontrol odağının erteleme davranışına olan etkisinde özyeterlik inancının bir bağlantı (Turgut ve Sökmen,2018) görevi görerek ve bir domino taşı etkisi yaratarak ilgili süreçte bir köprü olacağı düşünülmektedir:

H6: Çalışanların iç kontrol odağının erteleme davranışına olan etkisinde öz-yeterlik inancının aracılık etkisi vardır.

H7: Çalışanların dış kontrol odağının erteleme davranışına olan etkisinde öz-yeterlik inancının aracılık etkisi vardır.

2.2.Araştırma Bulguları

Katılımcılarla ilgili demografik bilgiler

Verilerin toplanması için hazırlanan anket formu Ankara'da faaliyet gösteren bir kamu kurumu başkanlığında çalışan 436 kişiye dağıtılmıştır ve 204 katılımcı anket formunu doğru ve anlamlı bir şekilde doldurarak, araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Örneklem ana kütleinin %47'sini temsil etmektedir.

Tablo 1. Deneklerin demografik özellikleri

Demografik Değişkenler		n	%
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	92	45,1
	Erkek	112	54,9
<i>Yaş</i>	24-32	116	56,9
	33-41	50	24,5
	42-50	27	13,2
	51 ve üzeri	11	5,4
<i>Medeni durum</i>	Bekar	91	44,6
	Evli	113	55,4
<i>Eğitim durumu</i>	Lisans	145	71,1
	Yüksek lisans	59	28,9
<i>Unvan</i>	Uzman yardımcısı	77	37,7
	Uzman	127	62,3

Yukarıda Tablo 1'de görüldüğü üzere yapılan frekans analizi sonucunda katılımcıların %54,9'u erkek (n= 112), %45,1'i kadındır (n= 92). Katılımcıların yaş ortalaması 34,16'dır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu 24-32 (%56,9) yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda katılımcıların büyük bir oranda (%71,1) lisans mezunu olduğu görülmektedir (n= 145). Katılımcıların önemli bir bölümü (%62,3) uzman kadrosunda bulunan çalışanlardan oluşmaktadır (n= 127).

Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Analizi

Mevcut çalışmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla öncelikle Pearson korelasyon analizi daha sonra regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. $0,30 > r$ ise düşük, $0,30 \leq r < 0,50$ ise orta, $0,50 \leq r < 1$ ise güçlü bir ilişkinin varlığından söz edilebilmektedir (Cohen,1988:25). Aşağıda Tablo 2'de Cronbach Alpha güvenilirlik değerleri ve değişkenler arası ilişkilere ait katsayılar bulunmaktadır.

Tablo 2: Değişkenlere ait korelasyon değerleri ve güvenilirlik katsayıları

Değişkenler	Ort.	S.H.	1	2	3	4
1.İKO	3,50	0,55	(0,73)			
2.DKO	2,86	0,76	-0,30*	(0,83)		
3.ÖY	3,65	0,66	0,27*	-0,37*	(0,88)	
4.ED	2,50	0,76	-0,25*	0,33*	-0,43*	(0,92)

Notlar: N= 204, * $p<0,05$, İKO= İç kontrol odağı, DKO= Dış kontrol odağı, ÖY= Öz-yeterlik, ED= Erteleme davranışı, Ort.= Ortalama, S.H.= Standart Hata, Parantez içindeki değerler Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısıdır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach's α katsayı değerleri 0,73 ile 0,92 arasında olup, kabul edilebilir değer olan 0,70'ten yüksektir. Herhangi bir maddenin silinmesi hâlinde ölçeğin güvenilirlik katsayısının mevcut değerlerden yüksek bir değer almadığı görüldüğünden ölçekten madde çıkarmaya gerek yoktur.

Tablo 2'de görüldüğü üzere çalışmadaki değişkenlere ait tüm korelasyon değerleri istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). İç kontrol odağı ile öz-yeterlik arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,27$; $p<0,05$). İç kontrol odağı ile erteleme davranışı arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($r=-0,25$; $p<0,05$). Dış kontrol odağı ile öz-yeterlik arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($r=-0,37$; $p<0,05$). Dış kontrol odağı ile erteleme davranışı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,33$; $p<0,05$). Son olarak öz-yeterlik ile erteleme davranışı arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($r=-0,43$; $p<0,05$).

Değişkenlerin Etki Analizi

Tablo 3. Regresyon analizi sonuçları

Model		β	R ²	Uyumlaştırılmış R ²
Model 1	İKO → ÖY	0,27**	0,08	0,07
Model 2	DKO → ÖY	-0,37**	0,14	0,13
Model 3	ÖY → ED	-0,43**	0,18	0,18
Model 4	İKO → ED	-0,25**	0,06	0,05
Model 5	DKO → ED	0,33**	0,11	0,10

Notlar: N=204, ** $p<0,01$, İKO= İç kontrol odağı, DKO= Dış kontrol odağı, ÖY= Öz-yeterlik, ED= Erteleme davranışı.

Yukarıda Tablo 3'te görüldüğü üzere gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına göre içsel kontrol odağının, öz-yeterliliği anlamlı ve pozitif ($\beta= 0,27$, $p<0,01$); dış kontrol odağının, öz-yeterliliği anlamlı ve negatif ($\beta= -0,37$, $p<0,01$); öz-yeterliliğin, erteleme davranışını anlamlı ve negatif ($\beta= -0,43$, $p<0,01$); içsel kontrol odağının, erteleme davranışını anlamlı ve negatif ($\beta= -0,25$, $p<0,01$); ve son olarak, çalışan dış kontrol odağının erteleme davranışını anlamlı ve pozitif ($\beta= 0,33$, $p<0,01$) olarak etkiledikleri saptanmıştır. Elde edilen regresyon analizi sonuçlarına göre H₁, H₂, H₃, H₄ ve H₅ kabul edilmiştir.

Aracılık Analizi-1

Sınanacak altıncı hipotez için uygulanacak regresyon analizinde söz konusu aracılık ilişkisinin ispat edilmesi aşağıdaki koşulların hepsinin yerine getirilmesine bağlıdır (Baron ve Kenny,1986): Aşağıda Tablo 4'te görüldüğü gibi:

1.adımda iç kontrol odağı erteleme davranışını anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

2.adımda iç kontrol odağı öz-yeterlik inancını anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

3.adımda öz-yeterlik inancı erteleme davranışını anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

Tablo 4. İç kontrol odağı, erteleme davranışı ve öz-yeterlik inancına ait regresyon analizi sonuçları

Adım	Model	β	R ²	Uyumlaştırılmış R ²
1	İKO → ED	-0,25**	0,06	0,05
2	İKO → ÖY	0,27**	0,08	0,07

3	ÖY → ED	-0,43**	0,18	0,18
---	---------	---------	------	------

Notlar: N=204, **p<0,01, İKO= İç kontrol odağı, ÖY= Öz-yeterlik, ED= Erteleme davranışı.

Yukarıda Tablo 4'te görüldüğü üzere, ilgili 3 koşul sağlandıktan sonra analize aracı değişken olan öz-yeterlik inancı dahil edilmiştir.

Tablo 5. İç kontrol odağının erteleme davranışına etkisinde öz-yeterliğin aracı rolü

Model	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	R ²	Uyumlaştırılmış R ²
1	İKO	ED	-0,25**	0,06	0,05
2	İKO ÖY	ED	-0,15* -0,39**	0,21	0,20

Notlar: N=204, ** p<0,01, *p<0,05, İKO= İç kontrol odağı, ÖY= Öz-yeterlik, ED= Erteleme davranışı.

Tablo 5'te görüldüğü üzere, ilgili üç koşul sağlandıktan sonra iç kontrol odağının erteleme davranışına olan etkisi $\beta=-0,25$ ($p<0,01$), ($R^2=0,05$) iken öz-yeterlik inancı analize dahil edildiğinde $\beta=-0,15$ ($p<0,05$), ($R^2=0,20$) olmak üzere etkide azalma (0,25'ten 0,15'e) tespit edilmiştir. Elde edilen sonuca göre, iç kontrol odağının erteleme davranışına olan etkisinde öz-yeterliğin *kısmi aracılık* rolü tespit edilmiştir. Bir başka deyişle, H₆ kabul edilmiştir.

Aracılık Analizi-2

Dış kontrol odağının erteleme davranışına olan etkisinde öz-yeterliğin aracılık ilişkisinin ispat edilmesi aşağıdaki koşulların hepsinin yerine getirilmesine bağlıdır (Baron ve Kenny,1986): Aşağıda Tablo 6'da görüldüğü gibi:

1. adımda dış kontrol odağı erteleme davranışını anlamlı bir şekilde yordamaktadır.
2. adımda dış kontrol odağı öz-yeterlik inancını anlamlı bir şekilde yordamaktadır.
3. adımda öz-yeterlik inancı erteleme davranışını anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

Tablo 6. Dış kontrol odağı, erteleme davranışı ve öz-yeterlik inancına ait regresyon değerleri

Adım	Model	β	R ²	Uyumlaştırılmış R ²
1	DKO → ED	0,33**	0,11	0,10
2	DKO → ÖY	-0,37**	0,14	0,13
3	ÖY → ED	-0,43**	0,18	0,18

Notlar: N=204, **p<0,01, DKO= Dış kontrol odağı, ÖY= Öz-yeterlik, ED= Erteleme davranışı.

Yukarıda Tablo 6'da görüldüğü üzere, ilgili üç koşul sağlandıktan sonra analize aracı değişken olan öz-yeterlik inancı dahil edilmiştir.

Tablo7. Dış kontrol odağının erteleme davranışına etkisinde öz-yeterliğin aracı rolü

Model	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	R ²	Uyumlaştırılmış R ²
1	DKO	ED	0,33**	0,11	0,10
2	DKO ÖY	ED	0,20** -0,37**	0,22	0,21

Notlar: N=204, **p<0,01, *p<0,05, DKO= Dış kontrol odağı, ÖY= Öz-yeterlik, ED= Erteleme davranışı.

Tablo 7'de görüldüğü üzere, ilgili 3 koşul sağlandıktan sonra dış kontrol odağının erteleme davranışına olan etkisi $\beta=0,33$ ($p<0,01$), ($R^2=0,10$) iken öz-yeterlik inancı analize dahil edildiğinde $\beta=0,20$ ($p<0,01$), ($R^2=0,21$) olmak üzere etkide azalma (0,33'ten 0,20'ye) tespit edilmiştir. Elde edilen sonuca göre, dış

kontrol odağının erteleme davranışına olan etkisinde öz-yeterliğin *kısmi aracılık* rolü saptanmıştır. Bir başka deyişle, H₇ hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ

204 katılımcıdan elde edilen verilerle, değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için gerçekleştirilen Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, tüm değişkenler arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır: İç kontrol odağı ile öz-yeterlik arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,27$; $p<0,05$). İç kontrol odağı ile erteleme davranışı arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($r=-0,25$; $p<0,05$). Dış kontrol odağı ile öz-yeterlik arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($r=-0,37$; $p<0,05$). Dış kontrol odağı ile erteleme davranışı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır ($r=0,33$; $p<0,05$). Son olarak öz-yeterlik ile erteleme davranışı arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki görülmüştür ($r=-0,43$; $p<0,05$). Regresyon analizleri sonucunda ilgili değişkenler arasındaki etkilerin varlığı bulgulanmıştır: İçsel kontrol odağının, öz-yeterliliği anlamlı ve pozitif ($\beta= 0,27$, $p<0,01$); dış kontrol odağının, öz-yeterliliği anlamlı ve negatif ($\beta= -0,37$, $p<0,01$); öz-yeterliğin, erteleme davranışını anlamlı ve negatif ($\beta= -0,43$, $p<0,01$); içsel kontrol odağının, erteleme davranışını anlamlı ve negatif ($\beta= -0,25$, $p<0,01$); ve son olarak, çalışan dış kontrol odağının erteleme davranışını anlamlı ve pozitif ($\beta= 0,33$, $p<0,01$) olarak etkiledikleri saptanmıştır. Ayrıca, hem iç ($\beta=-0,15$, $p<0,05$, $R^2=0,20$) hem de dış ($\beta=0,20$, $p<0,01$, $R^2=0,21$) kontrol odağının erteleme davranışına olan etkisinde öz-yeterliğin kısmi aracılık rolleri bulgulanmıştır. Bu bağlamda, ilgili araştırma sonuçları; Milgram vd. (1988), Wood vd. (1990), Tuckman (1991), Ferrari vd. (1992), Tuckman ve Sexton (1992), Johnson ve Bloom (1995), Schouwenburg ve Lay (1995), Martin vd. (1996), Phillips ve Gully (1997), Haycock vd. (1998), LePine ve Van Dyne (1998), Carton (1999), Brownlow ve Reasinger (2000), Watson (2001), Wolters (2003), Carden vd. (2004), Lorente vd. (2014), Graham (2007), Klassen vd. (2007), Steel (2007) ve Severino vd. (2011)'nin çalışma bulguları ve bakış açılarıyla paralellik göstermektedir.

Temelde Davranış Bilimleri'ne daha özel bir pencereden bakıldığında Örgütsel Davranış alanının ilgi odağı olan tutumların belirlenmesi ve ölçümü ile ilgili araştırma merakı bugünde devam etmektedir. Tutumların doğru anlaşılabilmesi örgüt açısından çok önemlidir. Tutumdan tutuma, tutumdan davranışa, davranıştan tutuma veya tutumun herhangi bir tutuma ya da davranışa dönüşmemesi de göz önüne alınarak, çalışanların örgüt tarafından doğru bir şekilde incelenmesi gerekmektedir. Bu sürecin rasyonel bir şekilde devam ettirilmesi çalışanların istek ve ihtiyaçlarının da göz önüne alınarak tutum ve davranışlarının nelerden etkilendiğine dair ipuçları sunabilir. Bu bağlamda çalışanın motivasyonu, performansı, iş tatmini, bağlılığı, örgütsel vatandaşlık davranışı, işine kendisini adanması, kısacası, bireyin örgütte iyi olma, mutlu olma halini garanti edebilecek etmenler ortaya konulabilir.

Psikososyal bir varlık olarak, örgüt farklı algı, düşünce, duygu, tutum ve davranış düzeylerine sahip çalışanlardan oluşmaktadır. Bilişsel, duygusal ve davranışsal bağlamda çalışanlarını etkileyen ve onlardan etkilenen örgüt yapısı dinamik bir iç çevrede faaliyet göstermektedir. Çalışanın içsel motivasyon araçlarından olan kontrol odağı ve öz-yeterlik inançları örgütün dinamik yapısını etkileyebilmektedir. Örgütte meydana gelen şeylerin (Örneğin, yüksek performans gösterme, yöneticiden uyarı alma, iş arkadaşıyla tartışma, görevini zamanında tamamlama, mesai saatleri içerisinde kaytarma vs.) öncülleri ve ardıları bağlamında çalışanlar bir etki-tepki süreci içerisine girebilmektedirler. Örgütte bazen olguların ya da olayların sonuçlarını kendi başarısına, emeğine, çabasına bağlayan içsel kontrol odaklı bir çalışan veya bazen de çıktılarının sebeplerini tamamen yöneticisine, şansa, çalışma koşullarına, özel yaşantısına dayandıran dışsal kontrol odaklı bir çalışan bulunabilmektedir. Literatür ve iş yaşamı bağlamında kontrol odağının öncülleri farklılık gösterebilmektedir. Diğer taraftan çalışanın bir işi, bir görevi yapabileceğine dair taşıdığı inanç yani öz-yeterlik, kontrol odağı tarafından etkilenebilmektedir. Bir yöneticisini rol model alma, iş arkadaşının başarısına bağlı olarak kendi tecrübesini şekillendirme, herhangi birinden aldığı tavsiye ile motive olma ya da geçmiş performansına bağlı olarak eylemde bulunma şeklinde ortaya çıkan öz-yeterlik inancı çalışana harekete geçirici temel bir tutumdur. Kontrol odağı ve öz-yeterlik inançları çalışanları görevi zamanında gerçekleştirme veya görevi erteleme, savaştalama, erteleme anlamında bireyleri etkileyebilir.

Bu araştırma bağlamında ilgili örgüte eğitim ve geliştirme faaliyetlerine, informal gruplara, açık ve net görev tanımlarına daha fazla önem verilmesi gerektiği salık verilmektedir. Çünkü, eğitimle desteklenen bir çalışanın yetenekleri artacak ve bu bağlamda öz-yeterlik inancı da yükselecektir. Yöneticisini rol model alan bir çalışan yetenekli bir üst gözlemediğinde yine aynı şekilde inanç düzeyi artacaktır. Sonuç olarak, çalışan kendisine yapılan yatırımı olumlu algılayabilecek ve böylelikle içsel bir kontrol odağı geliştirebilecektir. İnformel gruplar (Örneğin, çalışanın iş arkadaşları ile çeşitli sosyal ve kültürel faaliyetlerde bulunması) ile birlikte erteleme davranışı sergileyen çalışanların bu konudaki zihni portresi çıkartılabilir ve bu davranışın altında yatan sebepler ortaya konabilir. Açık ve net görev tanımları birçok örgüt üyesi için önemlidir. Görevin gerekliliklerine egemen bir çalışan erteleme davranışı sergileme anlamında herhangi bir ikilem yaşamayacak, en azından görev niteliğinden veya niceliğinden kaynaklanan bir sorun ile karşılaşmayacaktır.

Pozitif psikoloji açısından örgüt bir yapboz olarak düşünüldüğünde, birtakım değişkenlerin de işletmeye etkisi kaçınılmazdır. Bu çalışmada, farklı tutum ve davranış değişkenlerinin araştırmaya dahil edilememesi önemli kısıtlardandır. Zaman ve yer sınırlılıkları bağlamında araştırma sadece bir kamu örgütünü kontrol odağı, erteleme davranışı ve öz-yeterlik açısından ele almaktadır. Araştırmaya dahil edilen çalışanların sosyal beğenirlik etkisi altında kalabileceklerini göz ardı etmemek gerekir. Özellikle ülkenin ve tüm dünyanın salgın dolayısıyla geçtiği sancılı ekonomik dönem ve işten çıkarılmaların arttığı bu zaman diliminde çalışanların işlerini kaybetme korkusu yaşamaları rahatlıkla gözlenebilmektedir. Bu bilişsel ve duygusal ortam içerisinde anket sorularının ne kadar içtenlikle cevaplandırıldığı tartışma götürmez bir gerçekliktir. Gelecek araştırmalar için farklı aracı ya da düzenleyici değişkenlerin de kullanılması önerilmektedir. Ayrıca, araştırmanın özel sektörde uygulanması da karşılaştırmalı bir bakış açısı için literatüre katkı sağlayabilecektir.

Beyan

Makalenin tüm yazarlarının makale sürecine verdikleri katkı eşittir. Yazarların bildirmesi gereken herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Bandura A (1977a). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review* 84(2): 191-215.
- Bandura A (1977b). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura A (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura A (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248-287.
- Bandura, A. (1998). Health promotion from the perspective of social cognitive theory. *Psychology and Health*, 13,623-649.
- Baron R. M. & Kenny D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bond, M. J., & Feather, N. T. (1988). Some correlates of structure and purpose in the use of time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 321-329.
- Brownlow, S. & Reasinger, R. D. (2000). Putting off until tomorrow what is better done today: Academic procrastination as a function of motivation toward college work [Special issue]. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(5), 15-35.

- Carden, R., Bryant, C., & Moss, R. (2004). Locus of control, test anxiety, academic procrastination, and achievement among college students. *Psychological Reports, 95*, 581-582.
- Carton, J. S. (1999). The effects of locus of control and task difficulty on procrastination. *Journal of Genetic Psychology, 160*(4), 437-442.
- Chu, A. H. C. , & Choi, J. N. (2005). Rethinking procrastination: Positive effects of “active” procrastination behavior on attitudes and performance. *The Journal of Social Psychology, 145*(3), 245-264.
- Cohen J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.), Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ellis, A., & Knaus, W. J. (1979). *Overcoming procrastination*. New York: Institute for Rational Living.
- Fee, R. L., & Tangney, J. P. (2000). Procrastination: A means of avoiding shame or guilt? *Journal of Social Behavior and Personality, 15*, 167-184.
- Ferrari, J. R. (1991). Compulsive procrastination: Some self-reported characteristics. *Psychological Reports, 68*, 455-458.
- Ferrari, J. R., Parker, J. T. & Ware, C. B. (1992). Academic procrastination: Personality correlates with Myers-Briggs types, self-efficacy, and academic locus of control. *Journal of Social Behavior and Personality, 7*(3), 595-602.
- Graham, S.(2007). Learner strategies and self-efficacy: Making the connection. *Language Learning Journal, 35*(1), 81-93.
- Haycock, L. A., McCarthy, P., & Skay, C. L. (1998). Procrastination in college students: The role of self-efficacy and anxiety. *Journal of Counseling & Development, 76*, 317-324.
- Jerusalem, M. & Schwarzer, R. (1995). *Generalized Self-Efficacy scale*. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, Measures in health psychology: A user’s portfolio. Causal and control beliefs (pp. 35-37). Windsor, UK: Nfer-Nelson.
- Johnson, J. L. & Bloom, A. M. (1995). An analysis of the contribution of the five factors of personality to variance in academic procrastination. *Personality and Individual Differences, 18*, 127-133.
- Kanfer, R.(1987). Task-specific motivation: An integrative approach to issues of measurement, mechanisms, processes, and determinants. *Journal of Social and Clinical Psychology, 5*, 237-264.
- Klassen, R. M., Krawchuk, L. L. & Rajani, S. (2007). Academic procrastination of undergraduates low self-efficacy to self-regulate predicts higher levels of procrastination. *Contemporary Educational Psychology, 33*, 915-931.
- Knaus, W. J. (2000). Procrastination, blame, and change. *Journal of Social Behavior and Personality, 15*, 153-166.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology, 42*, 168-177.
- Lay, C. H. (1986). At last my research article on procrastination. *Journal of Research in Personality, 20*, 474-495.
- LePine, J. A., & Van Dyne, L. (1998). Predicting voice behavior in work groups. *Journal of Applied Psychology, 83*(6), 853-868.
- Lorente, L., Salanova, M., Martinez, I. M., & Vera, M. (2014). How personal resources predict work engagement and self-rated performance among construction workers: A social cognitive perspective. *International Journal of Psychology, 49*(3), 200-207.

- Martin, T.R., Flett, G.L., Hewitt, P.L., Krames, L. & Szanto, G. (1996). Personality correlates of depression and health symptoms: A test of a self-regulation model. *Journal of Research in Personality*, 30(2), 264-277.
- Milgram, N. A., Mey-Tal, G., & Levison, Y. (1998). Procrastination, generalized or specific, in college students and their parents. *Personality and Individual Differences*, 25, 297-316.
- Mischel, W. & Shoda, Y.(1998). Reconciling processing dynamics and personality dispositions. *Annual Review of Psychology*, 49, 229-258.
- Phillips, J. M. & Gully, S. M. (1997). Role of goal orientation, ability, need for achievement, and locus of control in the self-efficacy and goal-setting process. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 792-802.
- Rotter J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied* 80(1): 1–28.
- Rotter J.B.(1954). *Social learning and clinical psychology*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Rotter, J.B. (1992). Cognates of personal control: Locus of control, self-efficacy, and explanatory style: Comment. *Applied and Preventive Psychology*, 1, 127-129.
- Rotter, J.B.(1960). Some implications of a social learning theory for the prediction of goal directed behavior from testing procedures. *Psychological Review*, 67, 301-316.
- Schouwenburg, H. C. & Lay, C. H. (1995). Trait procrastination and the big-five factors of personality. *Personality and Individual Differences*, 18(4), 481-490.
- Severino, S., Aiello, F., Cascio, M., Ficarra, L. & Messina, R.(2011). Distance education: The role of self-efficacy and locus of control in lifelong learning, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 28, 705-717.
- Solomon, L. J., & Rothblum, E. D. (1984). Academic procrastination: Frequency and cognitive-behavioural correlates. *Journal of Counseling Psychology*, 31, 504-510.
- Söylemez, M. & Tolon, M. (2019). Entelektüel uyarımın özyeterlilik üzerindeki etkisinde kişi-iş uyumunun içsel atıf eksenli aracılık rolü. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(6) , 45-52.
- Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin*, 91, 482-497.
- 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.
- Tuckman, B. W. (1991). The development and concurrent validity of the procrastination scale. *Educational and Psychological Measurement*, 51, 473-480.
- Tuckman, B. W., & Sexton, T. L. (1992). Self-believers are self-motivated; Self-doubters are not. *Personality and Individual Differences*, 13, 425-428.
- Turgut, E. & Sökmen, A. (2018). Örgütsel etik değer algısının yenilikçi çalışma davranışına etkisinde öz yeterliliğin düzenleyici ve arabulucu rolü. *İş Ahlakı Dergisi*, 11(1), 43-67.
- Van Eerde, W. & Briner, R.B. (1999). *Why don't people do things: A new approach to motivation in work psychology*, Poster presentation at the 1999 Occupational Psychology Conference of the British Psychological Society, 5-7 January, Blackpool, UK.
- Van Eerde, W. (2000). Procrastination: Self-regulation in initiating aversive goals. *Applied Psychology: An International Review*, 49(3), 372-389.

- Van Eerde, W. (2003). A meta-analytically derived nomological network of procrastination. *Personality and Individual Differences*, 35, 1401-1418.
- Watson, D. C. (2001). Procrastination and the five-factor model: A facet level analysis. *Personality and Individual Differences*, 30, 149-158.
- Wolters, C. A. (2003). Understanding procrastination from a self-regulated learning perspective. *Journal of Educational Psychology*, 95(1), 179-187.
- Wood, R., Bandura, A., & Bailey, T. (1990). Mechanisms governing organizational performance in complex decision-making environments. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 46, 181-201.