



# JOURNAL of SOCIAL and HUMANITIES SCIENCES RESEARCH (JSHSR)

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

**Received/Makale Geliş** 01.05.2021  
**Published /Yayınlanma** 31.07.2021  
**Article Type/Makale Türü** Research Article

**Citation/Alıntı:** Gözüm, P. (2021). Özel sektör çalışanlarının erteleme davranışı psikolojik güçlendirme üzerine etkisi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 8(72), 1806-1816.  
<http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.2527>



**Dr. Öğr. Üyesi Perihan GÖZÜM**

<https://orcid.org/0000-0003-1174-8500>

Ardahan Üniversitesi, ÇMYO/Hukuk Bölümü, Ardahan / TÜRKİYE

## ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARININ ERTELEME DAVRANIŞI PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME ÜZERİNE ETKİSİ\*

### THE EFFECT OF PROCRASTINATION BEHAVIOR OF PRIVATE-SECTOR EMPLOYEES ON PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT

#### ÖZET

Bu araştırmanın amacı özel sektör çalışanlarının erteleme davranışlarının psikolojik güçlendirme üzerine etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Bu amaçla yapılan anket çalışmasıyla bazı değişkenlere bağlı olarak erteleme davranışlarının psikolojik güçlendirme üzerine etkileri incelenmeye çalışılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde betimsel istatistikler olan aritmetik ortalama, frekans, standart sapma ve yüzde değerlerine bakılmıştır. Özel sektör çalışanlarının genel erteleme davranışı ve psikolojik güçlendirme düzeylerini yaş değişkenine göre değerlendirdiğimiz sonuçlara göre psikolojik güçlendirme ölçeğinin genel ortalamaları ile anlamlılık ve yeterlilik boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklar görülmüştür. Psikolojik güçlendirme ölçeğinin anlamlılık boyutunda ise boş zamanlarında kitap okumak diyen çalışanların düzeylerinin eğlence mekânlarına giderim diyen çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Özel sektör çalışanlarının genel erteleme davranışı ve psikolojik güçlendirme düzeylerini hizmet süresi değişkenine göre değerlendirdiğimiz sonuçlara göre genel erteleme ölçeğinde hizmet süresi 11-15 yıl olan çalışanların erteleme düzeylerinin hizmet süresi 16 yıl ve üstü olan çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Psikolojik güçlendirme ölçeğinin özerklik alt boyutunda ise hizmet süresi 16 yıl ve üstü olan çalışanların düzeylerinin hizmet süresi 6-10 yıl olan ve 11-15 yıl olan çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Erteleme Davranışı, Özel Sektör Çalışanları, Psikolojik Güçlendirme.

#### ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate whether the procrastination behaviors of private-sector employees have an effect on psychological empowerment. With the questionnaire used for this purpose, the effects of procrastination behaviors on psychological strengthening depending on some variables have been examined. In the analysis of the research data, descriptive statistics such as arithmetic mean, frequency, standard deviation, and percentage values have been used. When we evaluated the general procrastination behavior and psychological empowerment levels of private-sector employees according to the leisure time preferences variable, no significant difference was observed between the mean scores of the general procrastination scale and the psychological empowerment scale. For the significance level of the psychological empowerment scale, the levels of employees who stated that they read books in their spare time were found to be significantly higher than those who stated that they go out. According to the analysis results of the general procrastination behavior and psychological strengthening levels of private-sector employees according to the professional experience variable, the procrastination levels of employees with a professional experience of 11-15 years on the general procrastination scale were found to be significantly higher than those of employees with a professional experience of 16 years or more. In the autonomy sub-dimension of the psychological strengthening scale, the levels of employees with a professional experience of 16 years or more were found to be significantly higher than those of employees with a professional experience of 6-10 years and 11-15 years.

**Keywords:** Procrastination Behavior, Private Sector Employees, Psychological Empowerment.

\* Bu çalışma 19-21.04.2021 tarihlerinde 5. Uluslararası Akademik Araştırmalar Kongresinde (ICAR) Perihan Gözüm tarafından sözel sunum olarak sunulmuş, özet bildiriler kitabında "Özel Sektör Çalışanlarının Erteleme Davranışı Psikolojik Güçlendirme Üzerine Etkisi" başlığıyla sunulan sözel bildirinin genişletilmiş halidir

Issue/Sayı: 72

Volume/Cilt: 8

jshsr.org

ISSN: 2459-1149

## 1. GİRİŞ

Erteleme kavramı sosyolojik bir teknik olarak zamanla ilerleme göstermesi sonucunda bireylerin yapmış olduğu görevlerin sayısı ve yapılan işlerin son teslim tarihlerine göre programlanma sayısında artma meydana gelmiştir. Bu artış erteleme sürecinin başlamasına yol açmıştır (Milgram, Gehrman & Keinan,1992). Erteleme ile ilgili daha eski tarihsel yazılara bakıldığında birçok kez tanımlandığına rastlanmıştır. Eski Mısırlılar erteleme kavramını hem olumlu hem de olumsuz anlamda kullanmışlardır. Ertelemenin olumlu olarak tanımlanmasında gereksiz olan işlerden ve düşüncesiz hareketlerden kaçınmaya vurgu yapılırken olumsuz olarak tanımlanmasında ise yapılması gereken işleri bitirmede tembellik etmeyi alışkanlık haline getirmek vurgulanmıştır (Ferrari, Johnson & McCown,1995). Erteleme kelimesi Türk Dil Kurumu tarafından ‘tehir, tecil, talik’ olarak tanımlanmıştır (TDK, 2021). Türk Dil Kurumu’ndaki tanımlamaya benzer olarak erteleme kavramı geciktirme olarak da tanımlanmıştır. Erteleme davranışı ise bir kişilik özelliği, davranışsal bir eğilim, gereksiz bir geciktirme ve akılcı olmayan (ussal olmayan) bir eğilim olarak tanımlanmıştır (Balkıs, 2006). İş hayatında çalışanlar pek çok farklı sebeplerden dolayı önceliklerini değiştirebilmektedir (Akhtar & Malik, 2016). Erteleme üzerine etkili olan içsel ve psikolojik faktörlerin; düşük benlik, kıskançlık, aşırı beklenti, düşük tolerans eşiği, obsesif mükemmeliyetçilik, sorumluluk üstlenme eksikliği, depresyon ve kaygı olduğu belirtilmektedir (Azimi, Ajalli & Amari, 2017; Steel, 2007). Erteleme, algılanan stres, kötü sağlık ve daha yüksek kronik hastalık riski, yetersiz uyku, düşük öznel iyi oluş ve akademik görevlerde daha düşük performans gibi birtakım olumsuz sonuçlara yol açmaktadır (Hofer, Kuhnle, Kilian & Fries, 2012; Sirois, 2015; Sirois & Tosti, 2012; Steel, Brothen & Wambach, 2001). Erteleme oranını azaltmak için özellikle hedefleri ve öncelikleri belirlemeye yönelik zaman yönetimini potansiyel bir mekanizma olarak kullanılmasını önermektedir (Aydemir, 2018). Erteleme davranışı, belirli bir sistematige sahip bir alışkanlık veya sürekli bir davranış kalıbıdır (Milgram & Toubiana, 1999). Önemli sosyologlar toplumsal vaka olan erteleme davranışını anlayabilmek için farklı teoriler ortaya koymuşlardır. Rasyonel “Duygusal-Davranışçı” kurama göre erteleme, akılcı olmayan inançların davranışa yansımalarıdır. İşgörenlerin yerine getirmek mecburiyetindeki işler ile bağ kuramaması ve işleri akılcı bulmadıkları ortamlarda erteleme eğilimi ortaya çıkmaktadır (Sirois & Tosti, 2012). Erteleme davranışı eğilimlerinin nedenleri arasında çalışanların zaman yönetimi konusundaki yetersizlikleri olduğu ön görülmektedir (Orpen, 1998; De Raad, 2000). Erteleme davranışının sebep sonuç ilişkisinden hareketle erteleme davranışının, bireyin iş yerine uyumunu, iş başarı seviyesi, ruhsal ve fiziksel sağlığını ve performansını olumsuz yönde etkileyen önemli bir olgu olduğu sonucu çıkarılabilir. Alan yazındaki araştırmalarda erteleme davranışının işgörenlerin bireysel farklılıklardan etkilendiği ortaya koymaktadır (Baltacı, 2017; Moberg, 2001).

Psikolojik güçlendirme kuramı örgütlerde kişisel ve grup motivasyonu için önemli bir kuramdır. Çalışan güçlendirmesi kavramı yaklaşık 43 yıl önce Kanter (1977) katkısıyla yönetim literatürüne girmiştir (Yavuz & Demirel, 2012). Güçlendirme, “bir bireyin amaçlara ulaşmak için mevcut olan kaynaklardan yararlanma ve bağımsız bir şekilde karar alma yeteneği” olarak tanımlanmaktadır (Kanter, 1993). Güçlendirme yaklaşımına göre örgüt yönetimi, çalışma koşullarının verimini sağlayan uygun koşulların oluşturulması sağlamaktadır. Yönetim çalışanlara bilgi, kaynak, destek, fırsat gibi “güç araçlarını” sağlamalı, böylece çalışanlar görevlerini icra ederken optimum seviyede çalışma fırsatı sağlanmalıdır (Laschinger, Gilbert, Smith & Leslie, 2010; Polatçı ve Özçalık, 2013). Conger ve Kanungo (1988) güçlendirme yaklaşımını psikoloji perspektifinden değerlendiren ve örgütsel teoriye kazandıran bilim insanlarıdır. Örgütsel uygulamaları kuvvetlendirmenin çalışanlar açısından pratik fayda ve iş performansını üst seviyeye taşınması kaçınılmazdır (Lawler, 1973). Kanter (1977,1993), örgütün karakteristik özelliklerinin güçlendirmeyi belirlediğini ortaya koymuştur. Başka bir deyişle biçimsel iş özelliklerinin, biçimsel olmayan ilişkilerle değerlendirdiğinde işgörenlerin başarıma yeteneklerini geliştirdiğini ortaya koymuştur. Örgütsel hareketlilik ve bireysel gelişim imkânları da başarıyı etkilemektedir. Bu faktörler çalışanların güçlendirilme hissini düzeyini ortaya koyar (Tolay, Sürgevil & Topoyan, 2012). Çalışanlar güç ve fırsatlara ulaşamadıklarında güçsüzlük hissine kapılırlar. Kendilerini engellenmiş ve umutsuz hissederler (Laschinger, Gilbert, Smith & Leslie, 2010). Örgütte stratejik düzeyde bilgiye ve çalıştıkları birimlerimin kalite ve maliyet performansı hakkındaki bilgilere erişen düşünen yöneticiler, psikolojik olarak güçlendirilmiş hissine kapıldıklarını aktarmışlardır (Spreitzer, 1995). Ertelemenin işten kaçma veya işi geciktirme gibi davranışsal boyutu olmadığı gibi aynı zamanda bilişsel ve duyuşsal boyutları da içerdiği konusunda ortak bir görüşe söz konusudur (Çakıcı, 2003). Ertelemenin davranışsal boyutu olarak belli bir süre diliminde yapılması gereken görevi, oyalama davranışlarıyla birlikte, sürdürülmesi gereken görevleri de geciktirme eğilimi söz konusudur (Solomon & Rothblum, 1984). Psikolojik erteleme, iş yapmayı geciktirmede kronik veya örgütsel

alışkanlık eğilim oluşturduğu hatta çalışanların yaşamlarının birçok alanında yapması gereken işlerde de bu alışkanlığı sürdürdüğünü ifade edebiliriz (McCown & Johnson, 1989).

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Ankara ilinde bulunan AKS Grup Yapı Endüstri Ticaret Ltd. Şti’de çalışan 39 kadın 77 erkek olmak üzere toplam 116 özel sektör çalışanı 2020 yılı Covid 19 salgını döneminde, rastgele (random) metoduyla seçilerek, gönüllülük esasına göre çalışmanın evrenini oluşturmuşlardır.

### 2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada katılımcılara anket uygulaması yapılmıştır. Çalışmada, birinci ölçme aracı olarak Lay (1986) tarafından geliştirilen “Genel Erteleme Ölçeği (GEÖ)” kullanılmıştır. Aksoy (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Genel Erteleme Ölçeği, kişilerin günlük yaşamda yapmak durumunda oldukları işleri zamanında yapıp yapmadıklarını, bir başka ifadeyle erteleyip ertelediklerini belirlemek amacıyla geliştirilmiş bir ölçektir. Ölçekte 11 olumsuz, 7 olumlu olmak üzere toplam 18 madde bulunmaktadır. İkinci ölçme aracı olarak Psikolojik Güçlendirme Ölçeği (PGÖ) kullanılmıştır. Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen ölçek, Sürgevil vd., (2013) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek Anlamlılık, Yeterlilik, Özerklik ve Etki olmak üzere dört alt boyutta toplam 12 maddeden oluşmaktadır. Alt maddeler ölçek içerisinde, üçerli maddeler olmak üzere sırasıyla yer almaktadır. Ölçek maddelerine verilen puanlar beşli likert tipte olup, en yüksek puan 5, en düşük puan ise 1’dir. Ölçek ve alt boyutlarından elde edilen puan ortalamasının yüksek olması psikolojik güçlendirme algısının yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Veri toplama formları, kamu çalışanlarıyla yüz yüze görüşülerek (Covid 19 salgınından dolayı sosyal mesafe ve maske kuralına bağlı kalarak) araştırmanın amacı açıklanıp, onamları alındıktan sonra doldurulacaktır. Ayrıca kamu çalışanlarının yalnız kendi bilgilerini yazmaları, birbirlerinden etkilenmemeleri konusunda da açıklama yapılarak uygulanmıştır.

### 2.3. Araştırmanın Analizi

Araştırmada toplanan verilerin analizi için SPSS 21.0 programından yararlanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde betimsel istatistikler olan aritmetik ortalama, frekans, standart sapma ve yüzde değerlerine bakılmıştır. Bu çalışma için parametrik analizlerin yapıp yapılmayacağını belirlemek için öncelikle ölçek verilerinin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmıştır. Analiz sonucunda normal dağılım grafikleri ile birlikte basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleri hesaplanmış sonuçlar aşağıda verilmiştir.

**Tablo1.** Genel Erteleme Ölçeği ve Psikolojik Güçlendirme Ölçeği İçin Elde Edilen Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Genel Erteleme Ölçeği	-0,347	-0,834
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği	0,677	0,833

Normal dağılım analizi sonucunda Tablo 1’de görüldüğü gibi genel erteleme ölçeği ve psikolojik güçlendirme ölçeği için elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ile +2 arasında yer almaktadır. Ayrıca normal dağılım grafikleri de incelenmiş olup bu sonuçlara göre genel erteleme ölçeği ve psikolojik güçlendirme ölçeğinden elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiğini söyleyebiliriz. Buna göre normal dağılım gösteren araştırma verilerinin analizinde ikili karşılaştırmalar için bağımsız T testi, çoklu karşılaştırmalar için Tek Yönlü Anova testi ve post hoc testi olarak Tukey testi kullanılmıştır.

### 2.4. Güvenirlilik Analizi

“Güvenirlilik; toplanan verilerin ne ölçüde tesadüfi hatadan (veya örnekleme hatasından) arındığını gösterir. Bunun için, ölçeğin farklı zaman veya gruplarda aynı sonuçları ne ölçüde verdiği önemlidir. Böylece ölçeğin birden fazla uygulaması ile sonuçların ne ölçüde tutarlı olduğu saptanır. İç tutarlılık güvenilirliği birden çok ifadenin, toplam değeri oluşturacak biçimde toplandığı ölçeklerin güvenilirliğinde kullanılır. Bu ölçek tipinde her ifade, kavramın bir bölümünü ölçer. Alfa katsayısı (Cronbach  $\alpha$ ), ölçek ifadelerinin farklı yollardan bölünmesi sonucu oluşur. Bu katsayı 0–1 arasında değişir ve 0,80 ve üstündeki değerler tatmin edici iç tutarlılık güvenilirliğidir.”

**Tablo 2.** Genel Erteleme Ölçeği ve Psikolojik Güçlendirme Ölçeği İçin Bu Çalışmada Elde Edilen Cronbach  $\alpha$  İç Tutarlılık Değerleri

	Cronbach's Alpha	N of Items
Genel Erteleme Ölçeği	0,852	18
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği	0,346	12

Bu araştırmada kullanılan 18 maddeden oluşan genel erteleme ölçeğinin Cronbach  $\alpha$  iç tutarlılık değeri 0,852 olarak belirlenmiştir. 12 maddeden oluşan psikolojik güçlendirme ölçeğinde ise Cronbach  $\alpha$  iç tutarlılık değeri 0,346 olarak belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan özel sektör çalışanlarının genel erteleme davranışı ve psikolojik güçlendirme düzeylerini belirlemek için kullanılan ankette 5'li likert tipi ölçekler kullanılmış olup elde edilen ortalama değerlerin yorumlanmasında kullanılacak ölçek aralıkları aşağıdaki Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3.** Genel Erteleme Ölçeği ve Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinden Elde Edilen Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ağırlık	Genel erteleme ölçeği / Psikolojik beceri ölçeği	Sınırlar
1	Beni hiç yansıtmıyor / Hiç katılmıyorum	1,00 – 1,80
2	Beni çok az yansıtır / Katılmıyorum	1,81 – 2,60
3	Beni biraz yansıtır / Kısmen katılmıyorum	2,61 – 3,40
4	Beni çoğunlukla yansıtır / Kısmen katılıyorum	3,41 – 4,20
5	Beni tamamen yansıtır / Tamamen katılıyorum	4,21 – 5,00

### 3. BULGULAR

**Tablo 4.** Örneklem Grubuna Ait Demografik Bilgiler

		f	%
Yaş	18-23	10	8,6
	24-29	31	26,7
	30-35	27	23,3
	36-40	27	23,3
	41 ve üstü	21	18,1
Cinsiyet	Kadın	39	33,6
	Erkek	77	66,4
İşyerindeki statüsü	İşçi	63	54,3
	Yönetici	32	27,6
	Destek personeli	21	18,1
Boş zamanlarında ne yapmayı tercih eder?	Kitap okurum	31	26,7
	Sinemaya giderim	33	28,4
	Tarihi yerleri gezerim	21	18,1
	Eğlence mekânlarına giderim	31	26,7
Kurumdaki hizmet süresi	0-1 yıl	17	14,7
	2-5 yıl	38	32,8
	6-10 yıl	27	23,3
	11-15 yıl	21	18,1
	16 yıl ve üstü	13	11,2
Günlük hayatta kendini nasıl tanımlar?	Sessiz sakın	31	26,7
	Sosyal ve dışa dönük	50	43,1
	Hiperaktif (hareketli)	22	19,0
	Sinirli ve çabuk parlayan	13	11,2
Eğitim durumu	İlkokul	8	6,9
	Ortaokul	9	7,8
	Lise	44	37,9
	Lisans	46	39,7
	Lisansüstü	9	7,8

Araştırmaya katılan örneklem grubunun demografik bilgilerinin verildiği Tablo 3'e göre araştırmaya katılan özel sektör çalışanlarının toplam %73,3'ü 24-40 yaş aralığında olup katılımcıların çoğunun genç yaş diliminde olduğunu söyleyebiliriz. Katılımcıların %66,4'lük çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Çalışanların statülerine bakıldığında %54,3'ü işçi, %27,6'sı yönetici, %18,1'i ise destek personelidir. Özel sektör çalışanlarının boş zamanlarında ne yapmayı tercih ettiklerine bakıldığında %18,1'lik oran ile tarihi yerleri gezmek en düşük tercih olarak göze çarpmaktadır. Kurumdaki hizmet sürelerinde %32,8'i 2,5 yıllık, %23,3'ü 6-10 yıllıktır. 16 yıldan fazla süredir çalışanların oranı %11,2'dir. Çalışanların %43,1'i kendilerini sosyal ve dışa dönük olarak, %26,7'si sessiz sakın olarak tanımlamakta olup, %11,2'si ise sinirli ve çabuk parlayan olarak görmektedir. Özel sektör çalışanlarının %37,9'u lise mezunu, %39,7'si ise lisans mezunu olarak görülmüştür.

**Tablo 5.** Genel Erteleme Ölçeği ve Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinden Elde Edilen Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	ORT	SS
Genel Erteleme Ölçeği	116	2,46	0,73
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği	116	3,11	0,51
Anlamlılık boyutu	116	3,08	0,92
Yeterlilik boyutu	116	3,03	0,87
Özerklik boyutu	116	3,29	0,80
Etki boyutu	116	3,04	0,83

Özel sektör çalışanlarının genel erteleme davranışları ve psikolojik güçlendirme düzeylerinin genel ortalama ve standart sapmaları Tablo 5’de verilmiştir. Genel erteleme ölçeğinden elde edilen ortalama puan  $x=2,46\pm0,73$  olarak belirlenmiş olup “beni çok az yansıtıyor” ölçek aralığına denk gelmektedir. Buna göre özel sektör çalışanlarının erteleme davranışları düşük düzeydedir diyebiliriz. Diğer bir ifade ile özel sektör çalışanları iş ve özel hayatlarında yapmaları gereken işler konusunda erteleme davranışını çok az göstermektedirler. Çalışanların psikolojik güçlendirme davranışlarına bakıldığında  $x=3,11\pm0,51$  ortalama ile “kısmen katılmıyorum” ölçek aralığına denk geldiğini görüyoruz. Buna göre özel sektör çalışanlarının psikolojik güçlendirme davranışlarının orta düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. Psikolojik güçlendirme ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında ise özerklik boyutunda  $x=3,29\pm0,80$  ortalama ile en yüksek değer tespit edilmiştir.

**Tablo 6.** Özel Sektör Çalışanlarının Genel Erteleme Davranışlarının Psikolojik Güçlendirme Üzerine Etkisini Gösteren Korelasyon Analizi

Değişken (N=116)	Psikolojik Güçlendirme Ölçeği	R	p
Genel Erteleme Davranışları	Psikolojik Güçlendirme Düzeyi	-0,109	0,242
	Anlamlılık boyutu	-,224*	,015
	Yeterlilik boyutu	,121	,195
	Özerklik boyutu	-,251**	,007
	Etki boyutu	,095	,312

\*\* Korelasyon çift yönlü 0,01 düzeyinde anlamlıdır. \* Korelasyon çift yönlü 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Araştırmaya katılan özel sektör çalışanlarının genel erteleme davranışları ile psikolojik güçlendirme düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan korelasyon analizinde Pearson korelasyon katsayısına bakılmış ve sonuçlar Tablo 6’da verilmiştir. Buna göre özel sektör çalışanlarının genel erteleme davranışları ile psikolojik güçlendirme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Psikolojik güçlendirme ölçeğinin alt boyutlarına göre değerlendirme yapıldığında ise genel erteleme davranışları ile anlamlılık boyutu arasında negatif yönde zayıf bir ilişki ( $r = -0,224$   $p = 0,015$ ), özerklik boyutu arasında negatif yönde zayıf bir ilişki ( $r = -0,251$   $p = 0,007$ ) bulunduğu belirlenmiştir. Buna göre özel sektör çalışanlarının erteleme davranışları arttıkça anlamlılık ve özerklik boyutundaki psikolojik güçlendirme düzeyleri düşük bir şekilde azalmaktadır, söyleyebiliriz.

**Tablo 7.** Özel Sektör Çalışanlarının Genel Erteleme Davranışı ve Psikolojik Güçlendirme Düzeyini Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştıran T Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	ORT	SS	t	P
Genel Erteleme Ölçeği	Kadın	39	2,43	0,77	-0,340	0,734
	Erkek	77	2,48	0,72		
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği	Kadın	39	3,13	0,52	0,319	0,750
	Erkek	77	3,10	0,51		
Anlamlılık	Kadın	39	3,08	0,98	-0,007	0,995
	Erkek	77	3,08	0,90		
Yeterlilik	Kadın	39	3,06	0,92	0,223	0,824
	Erkek	77	3,02	0,85		
Özerklik	Kadın	39	3,34	0,70	0,488	0,626
	Erkek	77	3,26	0,85		
Etki	Kadın	39	3,05	0,78	0,076	0,939
	Erkek	77	3,04	0,85		

Araştırmaya katılan özel sektör çalışanlarının genel erteleme davranışı ve psikolojik güçlendirme düzeylerini cinsiyet değişkenine göre değerlendirdiğimiz T testi analiz sonuçları Tablo 7’de verilmiştir. Yapılan T testi sonuçlarına göre genel erteleme davranışları ile psikolojik güçlendirme düzeyleri özel sektör çalışanlarının cinsiyetlerine göre anlamlı fark göstermemiştir.



**Tablo 8.** Özel Sektör Çalışanlarının Genel Erteleme Davranışı ve Psikolojik Güçlendirme Düzeylerini Yaş Değişkenine Göre Karşılaştıran Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Yaş	N	ORT	SS	F	P	FARK
Genel Erteleme Ölçeği	18-23	10	2,48	0,61	1,475	0,215	
	24-29	31	2,33	0,79			
	30-35	27	2,29	0,65			
	36-40	27	2,71	0,75			
	41 ve üstü	21	2,56	0,75			
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği	18-23	10	2,76	0,56	3,628	0,008**	1 < 5
	24-29	31	3,14	0,57			
	30-35	27	3,05	0,38			
	36-40	27	3,04	0,36			
	41 ve üstü	21	3,42	0,59			
Anlamlılık	18-23	10	2,30	0,92	3,837	0,006**	1 < 5
	24-29	31	3,15	1,09			
	30-35	27	3,08	0,75			
	36-40	27	2,90	0,65			
	41 ve üstü	21	3,56	0,92			
Yeterlilik	18-23	10	2,83	0,79	3,114	0,018**	2 < 5 3 < 5
	24-29	31	2,94	1,02			
	30-35	27	2,83	0,62			
	36-40	27	2,99	0,78			
	41 ve üstü	21	3,60	0,86			
Özerklik	18-23	10	2,87	0,57	1,308	0,271	
	24-29	31	3,46	0,71			
	30-35	27	3,25	0,81			
	36-40	27	3,20	0,75			
	41 ve üstü	21	3,41	1,01			
Etki	18-23	10	3,03	0,58	0,038	0,997	
	24-29	31	3,01	0,96			
	30-35	27	3,02	0,84			
	36-40	27	3,06	0,60			
	41 ve üstü	21	3,10	1,02			

\*\* P<0,05 düzeyinde anlamlı fark ifade etmektedir.

Araştırmaya katılan özel sektör çalışanlarının genel erteleme davranışı ve psikolojik güçlendirme düzeylerini yaş değişkenine göre değerlendirdiğimiz Tek Yönlü Anova testi analiz sonuçları Tablo 8’de verilmiştir. Yapılan tek yönlü anova testi sonuçlarına göre psikolojik güçlendirme ölçeğinin genel ortalamaları ile anlamlılık ve yeterlilik boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklar görülmüştür. Buna göre 41 yaş ve üstü özel sektör çalışanlarının psikolojik güçlendirme düzeyleri  $x=3,42\pm 0,59$  18-23 yaş grubundaki çalışanlara göre  $x=2,76\pm 0,56$  anlamlı bir şekilde yüksek görülmüştür ( $p<0,05$ ). Anlamlılık boyutunda da 41 yaş ve üstü özel sektör çalışanlarının düzeylerinin  $x=3,56\pm 0,92$  18-23 yaş grubundaki çalışanlara göre  $x=2,30\pm 0,92$  anlamlı bir şekilde yüksek olduğu görülmüştür ( $p<0,05$ ). Yeterlilik boyutunda ise 41 yaş ve üstü özel sektör çalışanlarının düzeylerinin  $x=3,60\pm 0,86$  24-29 yaş grubuna ve 30-35 yaş grubuna göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür ( $p<0,05$ ).

**Tablo 9.** Özel Sektör Çalışanlarının Genel Erteleme Davranışı ve Psikolojik Güçlendirme Düzeylerini Statü Değişkenine Göre Karşılaştıran Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Statüsü	N	ORT	SS	F	P
Genel Erteleme Ölçeği	İşçi	63	2,35	0,72	1,643	0,198
	Yönetici	32	2,60	0,72		
	Destek personeli	21	2,60	0,77		
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği	İşçi	63	3,08	0,52	0,369	0,692
	Yönetici	32	3,11	0,54		
	Destek personeli	21	3,19	0,44		
Anlamlılık	İşçi	63	3,13	0,84	0,774	0,464
	Yönetici	32	2,91	1,07		
	Destek personeli	21	3,17	0,95		
Yeterlilik	İşçi	63	2,93	0,83	1,279	0,282
	Yönetici	32	3,08	1,02		
	Destek personeli	21	3,27	0,70		
Özerklik	İşçi	63	3,21	0,89	0,671	0,513
	Yönetici	32	3,40	0,76		
	Destek personeli	21	3,36	0,53		
Etki	İşçi	63	3,05	0,81	0,107	0,898
	Yönetici	32	3,07	0,94		
	Destek personeli	21	2,97	0,71		

Araştırmaya katılan özel sektör çalışanlarının genel erteleme davranışı ve psikolojik güçlendirme düzeylerini statü değişkenine göre değerlendirdiğimiz Tek Yönlü Anova testi analiz sonuçları Tablo 9’da verilmiştir. Yapılan tek yönlü anova testi sonuçlarına göre genel erteleme davranışları ile psikolojik güçlendirme düzeyleri özel sektör çalışanlarının statülerine göre anlamlı fark göstermemiştir.

**Tablo 10.** Özel Sektör Çalışanlarının Genel Erteleme Davranışı ve Psikolojik Güçlendirme Düzeylerini Boş Zaman Tercihleri Değişkenine Göre Karşılaştıran Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Boş zaman tercihleri	N	ORT	SS	F	P	FARK
Genel Erteleme Ölçeği	Kitap okurum	31	2,42	0,75	0,592	0,622	
	Sinemaya giderim	33	2,47	0,72			
	Tarihi yerleri gezerim	21	2,64	0,75			
	Eğlence mekânlarına giderim	31	2,38	0,72			
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği	Kitap okurum	31	3,19	0,49	0,596	0,619	
	Sinemaya giderim	33	3,04	0,48			
	Tarihi yerleri gezerim	21	3,17	0,49			
	Eğlence mekânlarına giderim	31	3,07	0,58			
Anlamlılık	Kitap okurum	31	3,38	0,85	3,197	0,026**	1 > 4
	Sinemaya giderim	33	2,97	0,92			
	Tarihi yerleri gezerim	21	3,30	0,75			
	Eğlence mekânlarına giderim	31	2,74	1,00			
Yeterlilik	Kitap okurum	31	3,11	0,84	0,221	0,882	
	Sinemaya giderim	33	3,01	0,88			
	Tarihi yerleri gezerim	21	3,10	0,89			
	Eğlence mekânlarına giderim	31	2,95	0,90			
Özerklik	Kitap okurum	31	3,19	0,83	0,294	0,830	
	Sinemaya giderim	33	3,27	0,84			
	Tarihi yerleri gezerim	21	3,33	0,75			
	Eğlence mekânlarına giderim	31	3,38	0,79			
Etki	Kitap okurum	31	3,07	0,91	0,733	0,534	
	Sinemaya giderim	33	2,92	0,75			
	Tarihi yerleri gezerim	21	2,95	0,97			
	Eğlence mekânlarına giderim	31	3,20	0,72			

\*\* P<0,05 düzeyinde anlamlı fark ifade etmektedir.

Araştırmaya katılan özel sektör çalışanlarının genel erteleme davranışı ve psikolojik güçlendirme düzeylerini boş zaman tercihleri değişkenine göre değerlendirdiğimiz Tek Yönlü Anova testi analiz sonuçları Tablo 10'da verilmiştir. Yapılan tek yönlü anova testi sonuçlarına göre genel erteleme ölçeği ve psikolojik güçlendirme ölçeğinin ortalamalarında gruplar arasında anlamlı fark görülmemiştir. Psikolojik güçlendirme ölçeğinin anlamlılık boyutunda ise boş zamanlarında kitap okurum diyen çalışanların düzeylerinin  $x=3,38\pm 0,85$  eğlence mekânlarına giderim diyen çalışanlara göre  $x=2,74\pm 1,00$  anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür ( $p<0,05$ ).

**Tablo 11.** Özel Sektör Çalışanlarının Genel Erteleme Davranışı ve Psikolojik Güçlendirme Düzeylerini Hizmet Süresi Değişkenine Göre Karşılaştıran Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Hizmet süresi	N	ORT	SS	F	P	FARK
Genel Erteleme Ölçeği	0-1 yıl	17	2,24	0,76	2,774	0,031**	4 > 5
	2-5 yıl	38	2,43	0,73			
	6-10 yıl	27	2,48	0,69			
	11-15 yıl	21	2,87	0,51			
	16 yıl ve üstü	13	2,15	0,90			
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği	0-1 yıl	17	3,08	0,42	1,149	0,337	
	2-5 yıl	38	3,08	0,46			
	6-10 yıl	27	3,13	0,58			
	11-15 yıl	21	3,00	0,39			
	16 yıl ve üstü	13	3,37	0,75			
Anlamlılık	0-1 yıl	17	2,90	0,80	1,254	0,292	
	2-5 yıl	38	3,20	0,96			
	6-10 yıl	27	3,17	0,98			
	11-15 yıl	21	2,75	0,74			
	16 yıl ve üstü	13	3,28	1,06			
Yeterlilik	0-1 yıl	17	2,90	0,77	0,942	0,442	
	2-5 yıl	38	2,86	0,89			
	6-10 yıl	27	3,17	0,70			
	11-15 yıl	21	3,22	0,97			
	16 yıl ve üstü	13	3,13	1,05			
Özerklik	0-1 yıl	17	3,51	0,80	3,331	0,013**	3 < 5 4 < 5
	2-5 yıl	38	3,27	0,65			
	6-10 yıl	27	3,14	0,93			
	11-15 yıl	21	2,98	0,67			
	16 yıl ve üstü	13	3,87	0,83			

**Tablo 11.** Özel Sektör Çalışanlarının Genel Erteleme Davranışı ve Psikolojik Güçlendirme Düzeylerini Hizmet Süresi Değişkenine Göre Karşılaştıran Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları (Devamı)

	0-1 yıl	17	3,00	0,88		
Etki	2-5 yıl	38	3,00	0,84	0,158	0,959
	6-10 yıl	27	3,05	0,84		
	11-15 yıl	21	3,05	0,62		
	16 yıl ve üstü	13	3,21	1,08		

\*\* P<0,05 düzeyinde anlamlı fark ifade etmektedir.

Araştırmaya katılan özel sektör çalışanlarının genel erteleme davranışı ve psikolojik güçlendirme düzeylerini hizmet süresi değişkenine göre değerlendirdiğimiz Tek Yönlü Anova testi analiz sonuçları Tablo 11’de verilmiştir. Yapılan tek yönlü anova testi sonuçlarına göre genel erteleme ölçeğinde hizmet süresi 11-15 yıl olan çalışanların erteleme düzeylerinin  $x=2,87\pm 0,51$  hizmet süresi 16 yıl ve üstü olan çalışanlara göre  $x=2,15\pm 0,90$  anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür ( $p<0,05$ ). Psikolojik güçlendirme ölçeğinin özerklik alt boyutunda ise hizmet süresi 16 yıl ve üstü olan çalışanların düzeylerinin  $x=3,87\pm 0,83$  hizmet süresi 6-10 yıl olan ve 11-15 yıl olan çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

**Tablo 12.** Özel Sektör Çalışanlarının Genel Erteleme Davranışı ve Psikolojik Güçlendirme Düzeylerini Kendini Tanımlama Değişkenine Göre Karşılaştıran Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Kendini tanımlama	N	ORT	SS	F	P
Genel Erteleme Ölçeği	Sessiz sakin	31	2,40	0,69	0,566	0,638
	Sosyal ve dışa dönük	50	2,43	0,80		
	Hiperaktif (hareketli)	22	2,51	0,68		
	Sınırlı ve çabuk parlayan	13	2,69	0,65		
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği	Sessiz sakin	31	3,13	0,50	0,145	0,933
	Sosyal ve dışa dönük	50	3,08	0,49		
	Hiperaktif (hareketli)	22	3,16	0,61		
	Sınırlı ve çabuk parlayan	13	3,12	0,51		
Anlamlılık	Sessiz sakin	31	3,27	0,88	0,927	0,430
	Sosyal ve dışa dönük	50	2,95	0,97		
	Hiperaktif (hareketli)	22	3,01	0,97		
	Sınırlı ve çabuk parlayan	13	3,23	0,73		
Yeterlilik	Sessiz sakin	31	2,96	0,91	0,213	0,887
	Sosyal ve dışa dönük	50	3,11	0,86		
	Hiperaktif (hareketli)	22	3,00	0,82		
	Sınırlı ve çabuk parlayan	13	3,00	0,93		
Özerklik	Sessiz sakin	31	3,17	0,82	0,536	0,659
	Sosyal ve dışa dönük	50	3,29	0,75		
	Hiperaktif (hareketli)	22	3,46	0,88		
	Sınırlı ve çabuk parlayan	13	3,28	0,84		
Etki	Sessiz sakin	31	3,12	0,86	0,442	0,723
	Sosyal ve dışa dönük	50	2,97	0,80		
	Hiperaktif (hareketli)	22	3,17	0,88		
	Sınırlı ve çabuk parlayan	13	2,95	0,79		

Araştırmaya katılan özel sektör çalışanlarının genel erteleme davranışı ve psikolojik güçlendirme düzeylerini kendini tanımlama değişkenine göre değerlendirdiğimiz Tek Yönlü Anova testi analiz sonuçları Tablo 12’de verilmiştir. Yapılan tek yönlü anova testi sonuçlarına göre genel erteleme davranışları ile psikolojik güçlendirme düzeyleri özel sektör çalışanlarının kendilerini tanımlamalarına göre anlamlı fark göstermemiştir.

**Tablo 13.** Özel Sektör Çalışanlarının Genel Erteleme Davranışı ve Psikolojik Güçlendirme Düzeylerini Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştıran Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Eğitim durumu	N	ORT	SS	F	P
Genel Erteleme Ölçeği	İlkokul	8	2,75	0,62	1,729	0,149
	Ortaokul	9	2,95	0,43		
	Lise	44	2,46	0,69		
	Lisans	46	2,36	0,80		
	Lisansüstü	9	2,26	0,75		
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği	İlkokul	8	3,09	0,63	1,615	0,176
	Ortaokul	9	3,15	0,70		
	Lise	44	2,97	0,45		
	Lisans	46	3,20	0,44		
	Lisansüstü	9	3,33	0,73		
Anlamlılık	İlkokul	8	2,71	0,85	1,085	0,367
	Ortaokul	9	2,85	1,20		
	Lise	44	3,11	0,83		
	Lisans	46	3,06	0,93		
	Lisansüstü	9	3,56	1,06		



**Tablo 13.** Özel Sektör Çalışanlarının Genel Erteleleme Davranışı ve Psikolojik Güçlendirme Düzeylerini Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştıran Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları (*Devamı*)

	Eğitim durumu	N	ORT	SS	F	P
Yeterlilik	İlkokul	8	3,42	1,41	1,905	0,115
	Ortaokul	9	3,11	0,83		
	Lise	44	2,80	0,75		
	Lisans	46	3,22	0,79		
	Lisansüstü	9	2,81	1,06		
Özerklik	İlkokul	8	3,04	1,19	1,613	0,176
	Ortaokul	9	3,44	1,04		
	Lise	44	3,10	0,70		
	Lisans	46	3,43	0,71		
	Lisansüstü	9	3,59	0,94		
Etki	İlkokul	8	3,21	1,05	1,004	0,408
	Ortaokul	9	3,19	0,94		
	Lise	44	2,87	0,74		
	Lisans	46	3,09	0,75		
	Lisansüstü	9	3,37	1,23		

Araştırmaya katılan özel sektör çalışanlarının genel erteleme davranışı ve psikolojik güçlendirme düzeylerini eğitim durumu değişkenine göre değerlendirdiğimiz Tek Yönlü Anova testi analiz sonuçları Tablo 13'te verilmiştir. Yapılan tek yönlü anova testi sonuçlarına göre genel erteleme davranışları ile psikolojik güçlendirme düzeyleri özel sektör çalışanlarının eğitim durumlarına göre anlamlı fark göstermemiştir.

#### 4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmaya katılan özel sektör çalışanlarının toplam %73,3'ü 24-40 yaş aralığında olup katılımcıların çoğunun genç yaş diliminde olduğunu söyleyebiliriz. Katılımcıların %66,4'lük çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Çalışanların statülerine bakıldığında %54,3'ü işçi, %27,6'sı yönetici, %18,1'i ise destek personelidir. Özel sektör çalışanlarının boş zamanlarında ne yapmayı tercih ettiklerine bakıldığında %18,1'lik oran ile tarihi yerleri gezmek en düşük tercih olarak göze çarpmaktadır. Kurumdaki hizmet sürelerinde %32,8'i 2,5 yıllık, %23,3'ü 6-10 yıllıktır. 16 yıldan fazla süredir çalışanların oranı %11,2'dir. Çalışanların %43,1'i kendilerini sosyal ve dışa dönük olarak, %26,7'si sessiz sakin olarak tanımlamakta olup, %11,2'si ise sinirli ve çabuk parlayan olarak görmektedir. Özel sektör çalışanlarının %37,9'u lise mezunu, %39,7'si ise lisans mezunu olarak görülmüştür. Araştırmaya katılan özel sektör çalışanlarının genel erteleme davranışları ile psikolojik güçlendirme düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan korelasyon analizinde Pearson korelasyon katsayısına bakılmış, buna göre özel sektör çalışanlarının genel erteleme davranışları ile psikolojik güçlendirme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Psikolojik güçlendirme ölçeğinin alt boyutlarına göre değerlendirme yapıldığında ise genel erteleme davranışları ile anlamlılık boyutu arasında negatif yönde zayıf bir ilişki, özerklik boyutu arasında negatif yönde zayıf bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Sonuçlara göre özel sektör çalışanlarının erteleme davranışları arttıkça anlamlılık ve özerklik boyutundaki psikolojik güçlendirme düzeyleri düşük bir şekilde azalmaktadır, söyleyebiliriz. Araştırmaya katılan özel sektör çalışanlarının genel erteleme davranışı ve psikolojik güçlendirme düzeylerini cinsiyet değişkenine göre değerlendirdiğimiz T testi analiz sonuçlarına göre genel erteleme davranışları ile psikolojik güçlendirme düzeyleri özel sektör çalışanlarının cinsiyetlerine göre anlamlı fark göstermemiştir. Araştırmaya katılan özel sektör çalışanlarının genel erteleme davranışı ve psikolojik güçlendirme düzeylerini yaş değişkenine göre değerlendirdiğimiz tek yönlü anova testi sonuçlarına göre psikolojik güçlendirme ölçeğinin genel ortalamaları ile anlamlılık ve yeterlilik boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklar görülmüştür. Buna göre 41 yaş ve üstü özel sektör çalışanlarının psikolojik güçlendirme düzeyleri 18-23 yaş grubundaki çalışanlara göre anlamlı bir şekilde yüksek görülmüştür. Anlamlılık boyutunda da 41 yaş ve üstü özel sektör çalışanlarının düzeylerinin 18-23 yaş grubundaki çalışanlara göre anlamlı bir şekilde yüksek olduğu görülmüştür. Yeterlilik boyutunda ise 41 yaş ve üstü özel sektör çalışanlarının düzeylerinin 24-29 yaş grubuna ve 30-35 yaş grubuna göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan özel sektör çalışanlarının genel erteleme davranışı ve psikolojik güçlendirme düzeylerini statü değişkenine göre değerlendirdiğimiz tek yönlü anova testi sonuçlarına göre genel erteleme davranışları ile psikolojik güçlendirme düzeyleri özel sektör çalışanlarının statülerine göre anlamlı fark göstermemiştir. Araştırmaya katılan özel sektör çalışanlarının genel erteleme davranışı ve psikolojik güçlendirme düzeylerini boş zaman tercihleri değişkenine göre değerlendirdiğimiz tek yönlü anova testi sonuçlarına göre genel erteleme ölçeği ve psikolojik güçlendirme ölçeğinin ortalamalarında gruplar arasında anlamlı fark görülmemiştir. Psikolojik güçlendirme ölçeğinin anlamlılık boyutunda ise boş zamanlarında kitap okuyan çalışanların düzeylerinin eğlence mekânlarına giderim diyen çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu

görülmüştür. Araştırmaya katılan özel sektör çalışanlarının genel erteleme davranışı ve psikolojik güçlendirme düzeylerini hizmet süresi değişkenine göre değerlendirdiğimiz tek yönlü anova testi sonuçlarına göre genel erteleme ölçeğinde hizmet süresi 11-15 yıl olan çalışanların erteleme düzeylerinin hizmet süresi 16 yıl ve üstü olan çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Psikolojik güçlendirme ölçeğinin özerklik alt boyutunda ise hizmet süresi 16 yıl ve üstü olan çalışanların düzeylerinin hizmet süresi 6-10 yıl olan ve 11-15 yıl olan çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan özel sektör çalışanlarının genel erteleme davranışı ve psikolojik güçlendirme düzeylerini kendini tanımlama değişkenine göre değerlendirdiğimiz tek yönlü anova testi sonuçlarına göre genel erteleme davranışları ile psikolojik güçlendirme düzeyleri özel sektör çalışanlarının kendilerini tanımlamalarına göre anlamlı fark göstermemiştir. Araştırmaya katılan özel sektör çalışanlarının genel erteleme davranışı ve psikolojik güçlendirme düzeylerini eğitim durumu değişkenine göre değerlendirdiğimiz tek yönlü anova testi sonuçlarına göre genel erteleme davranışları ile psikolojik güçlendirme düzeyleri özel sektör çalışanlarının eğitim durumlarına göre anlamlı fark göstermemiştir.

## KAYNAKÇA

- Akhtar, S. & Malik, M. F. (2016). *Effect of Boredom and Flexible WorkPractices on the Relationship of WFC with Procrastination and Affective Commitment: Mediation of Non-Work-Related Presenteeism*. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 17(4), 343-356.
- Aksoy, H. (2017). *Kamu Kurumlarında Erteleme Davranışı: Bir Kamu Kurumunda Örnek Çalışma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Aydemir, S. (2018). Çalışanlarda Erteleme Davranışı (İşyeri Prokrastinasyonu) Gelişiminde Zaman Tuzaklarının Etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(6), 1031–1040.
- Azimi, H. Ajalli, M. & Amari, M. (2017). Presentation of a Model for Survey of the Effective Factors on Procrastination of Employees in Organizations. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 4(6), 675-681.
- Balkıs, M. (2006). *Öğretmen Adaylarının Davranışlarındaki Erteleme Eğiliminin, Düşünme ve Karar Verme Tarzları ile İlişkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Baltacı, A. (2017). Sınıf Öğretmenlerinin Erteleme Davranışı Eğilimleri ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(12), 54-81.
- Conger, J. A. & Kanungo, R. N. (1988). *The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice*, *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
- Çakıcı, D.Ç. (2003). *Lise ve Üniversite Öğrencilerinde Genel Erteleme ve Akademik Erteleme Davranışının İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- De Raad, B. (2000). *The Big Five Personality Factors: The Psycholexical Approach to Personality*. Hogrefe and Huber Publishers, New York.
- Ferrari, J. R. Johnson, J. & McCown, W. G. (1995). *Procrastination and Task Avoidance*. Springer, MA: Boston.
- Hofer, M. Kuhnle, C. Kilian, B. & Fries, S. (2012). *Cognitive Ability and Personality Variables as Predictors of School Gradesand Test Scoresin Adolescents*. *Learning and Instruction*, 22(5), 368-375.
- Kanter, R.M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. Basic Books, New York.
- Kanter, R. M. (1993). *Men and Women of the Corporation, (2nd Edition)*, Basic Books, New York.
- Laschinger, H. K. S. Gilbert, S. Smith, L. M. & Leslie, K. (2010). *Towards a Comprehensive Theory of Nurse-Patient Empowerment: Applying Kanter's Empowerment Theory to Patient Care*. *Journal Of Nursing Management*, 18(1), 4-13.
- Lawler, E. E. III. (1973), *Motivation In Work Organizations*, Brooks Cole, Monterey, CA.

- Lay, C. H. (1986). *At Last, My Research Article on Procrastination*. *Journal of Research in Personality*, 20(4), 474-495.
- McCown, W. ve Johnson, J. (1989). *Procrastination, a Principal Components Analysis*. *Personality and Individual Differences*, 10(2), 197-202.
- Milgram, N. A. Gehrman, T. & Keinan, G. (1992). *Procrastination and Emotional Upset: A Typological Model*. *Personality and Individual Differences*, 13(12), 1307-1313.
- Milgram, N. & Toubiana, Y. (1999). Academic Anxiety, Academic Procrastination, and Parental Involvement in Students and Their Parents. *British Journal of Educational Psychology*, 69, 345-361.
- Moberg, P. J. (2001). *Linking Conflict Strategy to The Five-Factor Model: Theoretical and Empirical Foundations*. *International Journal of Conflict Management*, 12(1), 47-68.
- Orpen, C. (1998). The Causes and Consequences of Academic Procrastination: A Research Note. *Westminster Studies in Education*, 21(1), 73-75.
- Polatçı, S. & Özçalık, F. (2013). Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin İşyeri Nezaketsizliği ve Tükenmişliğe Etkisi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(1), 17-34.
- Sirois, F. M. & Tosti, N. (2012). *Lost in the moment? An Investigation of Procrastination, Mindfulness, and Well-Being*. *Journal of Rational Emotive Cognitive-Behavior Therapy*, 30(4), 237-248.
- Sirois, F. M. (2015). Is Procrastination a Vulnerability Factor for Hypertension and Cardiovascular Disease? Testing an Extension of the Procrastination-Health Model. *Journal of Behavioral Medicine*, 38(3), 578-589.
- Sirois, F. M. Van Eerde, W. & Argiropoulou, M. I. (2015). Is Procrastination Related to Sleep Quality? Testing an Application of the Procrastination-Health Model. *Cogent Psychology*, 2(1), 1-11.
- Solomon, L. J. ve Rothblum, E. D. (1984). Academic Procrastination: Frequency and Cognitive Behavioral Correlates. *Journal of Counseling Psychology*, 31(4), 503-509.
- Spreitzer, G.M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *The Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- 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. ve Wambach, C. (2001). Procrastination and Personality, Performance, and Mood. *Personality and Individual Differences*, 30(1), 95-106.
- Sürgevil, O. Tolay, E. & Topoyan, E. (2013). Yapısal Güçlendirme ve Psikolojik Güçlendirme Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri. *Journal of Yasar University*, 8(31), 5371-5391
- Türk Dil Kurumu [TDK] (2021, Nisan 07). Güncel Türkçe Sözlük. T.C. Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu: <http://www.tdk.gov.tr> adresinden alınmıştır.
- Tolay, E. Sürgevil, O. & Topoyan, E. (2012). Akademik Çalışma Ortamında Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağlılık ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 12(4), 449-465.
- Yücel, İ. & Demirel, Y. (2012). Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(23), 19 – 48.