



**İNSAN VE TOPLUM BİLİMLERİ
ARAŞTIRMALARI DERGİSİ**

Cilt / Vol: 6, Sayı/Issue: 5, 2017

Sayfa: 2445-2458

Received/Geliş: Accepted/Kabul:
[11-07-2017] – [09-11-2017]

**Öğretim Elemanlarının İşi Erteleme Davranış Düzeyleri ile A-Tipi
Kişilik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler**

Ali AKSU

Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi
Prof., DEU Buca Faculty of Education
orcid.org/0000-0002-5338-375X
ali.aksu@deu.edu.tr

Nejat İRA

Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Assoc. Prof., Kocaeli University Faculty of Education
orcid.org/0000-0002-2271-9353
nejat.ira@gmail.com

Münevver YALÇINKAYA

Prof. Dr., Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Prof., Ege University Faculty of Education
orcid.org/0000-0002-8146-7766
myalcinkaya021@gmail.com

Aslı YURTTAŞ

Ar. Gör., Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enst
RA., DEU Graduate School of Educational Sciences
orcid.org/0000-0003-0188-9887
asliorcan@gmail.com

Öz

Çalışmada öğretim elemanlarının iş erteleme davranışlarına etki edebilecek bazı faktörleri gösterebilmek, bu alanda ileriye yönelik çalışmalara destek olabilmek amacıyla eğitim fakülteleri bünyesindeki öğretim elemanlarının A tipi kişilik düzeyleri ile iş erteleme davranışları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini kolayda örnekleme tekniği ile seçilen iki devlet ve bir vakıf üniversitesinin eğitim fakültesinde görev yapmakta olan 79 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırmada, İşi Erteleme Davranış Ölçeği, A Tipi Kişilik Ölçeği, kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Araştırmada ilişkisel araştırma deseni kullanılmış olup; A tipi kişilik ile alt boyutlarının iş erteleme davranışını açıklama düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre iş erteleme ile hızı verilen önem ve zamanlamaya verilen önem arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Doğrusal çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre iş erteleme davranış düzeyindeki toplam varyansın % 38'i A tipi kişisel özellikleri ile ilgili değişkenlerce açıklanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İşi Erteleme, A-tipi kişilik, Öğretim Elemanları, Kişilik Düzeyleri, Davranış.

**Relations between Procrastination Behaviors and Type A
Personality Levels of the Academic Staff**

Abstract

This study aims to find out the relation between the procrastination behaviors of the academic staff working at education faculties and their type A personality levels. The sample of the study includes 79 academic staff working at the education faculties of one private and two state universities who were chosen according to the convenient sampling technique. The data were collected via "Procrastination Behaviors Scale", Type A Personality Scale" and "Personal Information Questionnaire". The study is designed as a relational survey model and type A personality and its components' explanation levels for the procrastination behavior were studied. The findings have shown that there is a significant and negative relation between procrastination behavior and the importance attributed to speed and timing. According to the results of the linear multiple regression analysis, the factors related with the type A personality explain 38 % of the total variance at the level of procrastination behaviors.

Keywords: Procrastination, Type A personality, Academic Staff, Personality Levels, Behaviors

Giriş

Erteleme davranışı son yıllarda alan yazında sıklıkla çalışılmaya başlanmıştır. Bunun temel nedeni olarak toplumdaki bireylerin çeşitli nedenler öne sürerek yapmaları gereken bir işi daha sonraki bir zamana bırakmaları veya bu yapılması gereken işi, görevi yapmayarak acelesi, önceliği daha az olan bir işi yapmaları gösterilebilir. Çok yaygın olarak görülen erteleme davranışının altında yatan ‘daha sonra daha iyi’ düşüncesi olsa da, ertesi gün geldiğinde örüntü yinelenir ve kişi kendisine ‘bunu yarın yapacağım’ sözü verir (Uzun ve Demir, 2015, ss 106). Bu nedenle alanyazında erteleme ‘ertesi gün sendromu’ olarak da adlandırılmaktadır. Genellikle tembellikle ilişkilendirilen bu davranışı sergileyen kişiler zaman yönetimi konusunda sıkıntılı, bireysel ve örgütsel verimliliği olumsuz etkileyen bir izlenime sahiptir (Gupta, Hershey ve Gaur, 2012, ss 196). İş erteleyen kişi, işten geçici bir süre kaçınmasından ötürü rahatlamasına karşın, bu eğilimin kişinin sürekli bir davranışı haline dönüşmesi organizasyonda bozukluk, stres ve iş hayatında başarısızlık ile sonuçlanır. Baltacı (2017) tarafından yapılan geniş alanyazın taramasında iş erteleme davranışının bireyin psikolojik halinin bozulmasına ve strese girmesine neden olduğunu gösteren birçok çalışma olduğu görülmektedir (ss 60). Bireyin kişilik yapısı da stress ile mücadeleyi etkilmektedir. Örneğin; zamanla yarışan, agresif, rekabetçi, ihtirash ve sürekli telaşlı bir kişiliğe sahip olmak stres halini arttırmaktadır (Durna, 2004, ss 191). Freidman ve Rosenman, stres kavramıyla ilişkili olarak “A tipi” ve “B tipi” kişilik biçimlerini ortaya atmışlardır. A tipi kişilik özelliklerine sahip bireyler aceleci ve mükemmeliyetçi tavırlarından ötürü gerek iş yaşamında gerekse günlük yaşamda ağır bir stres altında kalmakta ve bu stres ögesiyle başa çıkmakta zorluk yaşamaktadırlar (Luthans, 1995; Akt. Yıldız, Taştan-Boz, Yıldırım, 2012). Bu bilgiler ışığında bireylerde görülen A tipi kişilik özellikleri ile iş erteleme davranışları arasında bir bağ olduğu sonucuna varılabilir.

Eğitim örgütlerinde çalışmakta olan akademisyenlerin bu tür davranışları göstermeleri kendileri ve iş performansları üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır. Bundan dolayı işi erteleme davranışının altında yatan sorunların ve nedenlerinin bulunup buna yönelik önlemlerin alınması oldukça önemlidir. Öğretmen yetiştirme görevini üstlenen ve öğretmenlere model olacak öğretim elemanlarının A tipi kişilik düzeyleri ile işi erteleme düzeylerinin belirlenmesinin, eğitim fakültelerinin daha etkili çalışmasına yönelik önlemlerin alınıp öğretim elemanlarının iş motivasyonunun artırılması bakımından önemli olduğu düşünülmektedir.

İşi Erteleme

İşi erteleme ile ilgili alan yazında birçok tanım yapılmıştır. Alanyazının öncülerinden Lay (1986) yapılacak olan işin başka bir zamana bırakılması



olarak açıkladığı erteleme davranışını geliştirdiği ölçeği kullanarak ölçümlemiş, farklı kavramlarla olan ilişkisini ortaya koymaya çalışmıştır. Bu çalışmanın ardından işi erteleme kavramı birçok yazar tarafından ele alınmaya başlanmıştır. 2003 yılına gelindiğinde, erteleme kavramı ile kişilik değişkenleri, motivasyon ve performans arasındaki ilişkiyi inceleyen 121 çalışmanın verileri kullanılarak yapılan çalışma sonuçlarından yola çıkılan tanımlamaya göre ise iş erteleme, bir kişinin verilen görevi yerine getirmeyi ya da konuyla ilgili karar vermeyi geciktirmesine yönelik davranışlar ve özellikler olarak ele alınır (Eerde, 2003). Özellikle son zamanlarda erteleme davranışı ile ilgili teori, bireyin erteleme davranışını şimdi ve gelecekte yapacağı işleri kendi kendine düzenlemedeki başarısızlığı olarak göstermektedir (Sirois, 2014, ss 128).

Erteleme davranışının nedeni işi daha sonra yapmanın daha iyi bir durum olacağı düşüncesi olsa da sonraki bir zaman kişi aynı işle yine karşılaşacak ve erteleme işini tekrarlayacaktır. Konuyla ilgili araştırmalar iş erteleme davranışının olumsuz sonuçlara yol açtığını ve bu sonuçların kişinin psikolojik yapısını doğrudan veya dolaylı olarak olumsuz etkilediği için iş erteleme davranışının önüne geçilmesinin gerekli bir durum olduğunu ortaya koymaktadır (Uzun ve Demir, 2015 ,ss 106). Erteleme sebepleri olarak görevden kaçınma, belirsizlik, başarısızlık korkusu (Zarick ve Stonebraker, 2009, ss 212) gibi maddeler sıralanabilir.

İş erteleme davranışının bir diğer etkisinin de düşük başarıya neden olması olduğu söylenebilir. Akademik iş erteleme davranışı özellikle bireyin öğrenmesi ve başarısı üzerinde negatif etkilere neden olmaktadır. Zaman baskısının bulunmasından dolayı insanlar çeşitli şekillerde yapacakları işleri ertelemekte ve bu da onların performansını olumsuz yönde etkilemektedir; bu davranış devam ederse etkilemeye de devam edecektir (Kim ve Seo, 2015, ss 27).

Aydoğan ve Özbay (2012, ss 2) araştırmalarında erteleme davranışını davranışsal ve duygusal boyutta ele alan yazarları incelemiştir. İş ertelemenin duygusal boyutunda erteleme davranışı sergileyen bireylerin bunu fark ettiklerinde utanç, yetersizlik, gerginlik, suçluluk gibi duygular yaşadığı, bunun yanında öfke, depresif davranışlar, kendini yetersiz hissetme gibi sonuçlara neden olduğu görülmektedir. İş ertelemenin davranışsal boyutunda ise zaman yönetimindeki eksiklik vurgusu bulunmaktadır.

Erteleme davranışı çoğunlukla kişilerin zaman yönetimindeki beceriksizlikleri ya da kötü çalışma alışkanlıkları ile ilişkilendirilmektedir. Ancak, erteleme davranışının kökeninde görevden kaçınma, belirsizlik, başarısızlık korkusu, kaygı, kararsızlık, otoriteye isyan etme isteği, başarının getirilerinden korkma ya da aşırı mükemmeliyetçi standartlar gibi farklı nedenler olabilir (Zarick ve Stonebraker, 2009, ss 212; Solomon ve Rothblum, 1984). Özellikle, akademik camiada gözlemlenen erteleme davranışı önceleri



değiştirilmesi güç bir kişilik özelliği olarak ele alınmış, ancak daha sonra yapılan araştırmalar erteleme davranışının duruma, işe ve zamana göre değişiklik gösterebildiğini ortaya koymuştur (Moon ve Illingworth, 2005).

Erteleme davranışı, kişilerin günlük ve kişisel hayatlarında olduğu kadar iş ortamında da sıkça görülmektedir. Çalışanların öncelikli bir işe başlamayı ya da çoktan bitirilmesi gereken bir işi tamamlamayı erteledikleri bilinmektedir (Akerlof, 1991, ss 7). Araştırma bulguları, ertelemenin olumsuz sonuçlara neden olduğunu ve bu durumun kişinin psikolojik iyilik halini etkileyebildiğini ortaya koyduğundan, ertelemenin önlenmesinin gerekli olduğuna dikkat çekmektedir. (Uzun & Demir, 2015, ss 115). Günlük yaşamdaki erteleme davranışını kişi ancak öz-düzenleme ile çözebilir (Akerlof, 1991, ss 7). Bunun için bazı kişiler kendilerine erteledikleri iş için bir son tarih belirleyerek çözüm üretmeye çalışmaktadırlar. Ancak, yapılan çalışmalarda kişinin kendisi tarafından belirlenen son tarihin dışsal bir otorite tarafından belirlenen kadar etkili olmadığını ve erteleme sorununu çözemediğini göstermektedir (Cadena, Schoar, Cristea ve Delgado-Medrano, 2011, s 2; Ariely ve Wertenbroch, 2002, ss 219). Bu nedenle, örgütsel boyutta erteleme davranışından kaynaklanan kayıpları önlemek daha çok örgüt yönetiminin tutumuna bağlıdır (Akerlof, 1991, ss 7).

A Tipi Kişilik

Kişilik, Latince bir kavram olup “persona” kelimesinden türemiştir ve bireyin zihinsel ve fiziksel özelliklerinde görülen farklılıkların bireyin davranış ve düşüncelerine yansımış biçimi olarak ifade edilebilir (Tutar, 2009; Akt. Yurtsever, 2009, ss 7). Bununla birlikte kişilik tipi; bireylerin davranış düzeylerini, davranış amaçlarını ve tercihlerindeki eğilimleri anlamayı sağlayan ve bunları araştırmaya yardımcı bir sistemdir (Balkıs, 2003, ss 11). Kişilik özelliklerini belirlemede birçok farklı kişilik ölçeği kullanılmakla birlikte A ve B tipi kişilik kavramları literatürde geniş yer bulmuştur.

İlk defa 1970’lerde iki kardiyolog olan Friedman ve Rosenman tarafından ortaya konulan A tipi kişilik yapısı, genellikle tam tersi özelliklere sahip B tipi kişilik yapısı ile karşılaştırılarak tanımlanır ve kişinin sınırlarını son raddeye kadar zorladığı, iddialı hedeflere ulaşmak için sürekli bir arzu ve çaba içerisinde olduğu davranış kalıbı olarak kendini gösterir (Durna, 2005, ss 276-277; Batıgün ve Şahin, 2006, ss 33). Bu nedenle, A tipi kişiler amaçlarına en kısa sürede ulaşmak için zaman baskısı altında çalışan kişiler olarak karakterize edilirler (Durna, 2005, ss 277). A-Tipi kişilik özelliğine sahip insanların, çok çalışan, zaman, nicelik ve sayılarla ilgili olarak kaygı duyan, bir yandan kendilerinden emin görünürken; diğer yandan kendilerini önemli derecede eleştiren kişiler olduğu ifade edilmektedir. A-tipi kişilik özelliklerine sahip olanların sabırsızlık, rekabetçilik gibi özelliklerinin ve kişilerarası ilişkilerinde düşmanca yaklaşımlarının yanı sıra



kendileri hakkında yüksek beklentilere sahiptirler (Şahin, Basım, & Akkoyun, 2011, ss 32). Bu yapıları nedeniyle, diğer insanlara göre daha fazla stres yaşama eğilimi gösterdikleri ve bunun sonucunda da çeşitli ruhsal ve fiziksel sağlık problemleri yaşadıkları yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur (Yavuzer, Gündoğdu ve Koyuncu, 2015, ss 242; Schütz, Garcia ve Archer, 2014, ss 52; Şahin, Güler ve Basım, 2009, ss 245). İnsanlar keskin bir şekilde A tipi ya da B tipi kişiler olarak ikiye ayrılmazlar. Herkes, her iki tipin özelliklerini belirli oranlarda taşır (Durna, 2005, ss 279).

A tipi kişilik özellikleri gösteren kişiler hedeflerini ve beklentilerini yüksek tutar, sadece kendi işlerine odaklanır ve sürekli çevresiyle yarıştaymış gibi davranırlar (Acar Baltaş, 2016).

A tipi kişiliğe sahip insanlar genellikle; karşısındaki konuşurken sabırsızca ve aceleci bir tavır takınır, yemeklerini hızlı yer, sıra beklemekten hoşlanmaz, günlük programında zamanının el verdiğinden daha fazla iş bulundurur, yavaş hareket eden insanlara karşı sabırsız davranır, sosyal ve kişisel aktivitelere yok denecek kadar az vakit ayırır ve vakit kaybı olarak gördüğü her işe karşı düşmanca bir tavır takınır (Pelit, Türkmen, & Yarmacı, 2010, ss 11). Bu insanlar zorunluluklardan ötürü doktora gittiklerinde bile işlerinden kopamazlar. Zorunluluk dışında doktora gitmemelerinin yanında, psikologlara hiç gitmedikleri söylenebilir. Bu insanlarla geçinmek zordur. A tipi kişilik özelliklerine sahip insanlar hıza önem verdikleri için kendilerinin ve başkalarının yaptıkları eylemlerde sabırsız davranışlar bir an önce yaptıkları işin bitmesini isterler (Soysal, 2008).

Sevgi değil, saygı görmek isterler (Durna, 2005, ss 278). A tipi kişinin kariyerinde yükselmek ve terfi için, diğer insanlarla sürekli rekabet etme eğiliminde, hırslı, rekabetçi, sabırsız ve zaman baskısı altında olduğunu belirtmiştir. A tipi davranış örüntüsü sergileyen kişi son derece rekabetçi ve başarı yönelimlidir. Bu kişilik özelliklerine sahip olanların kişisel davranış özellikleri olarak da sürekli ve hızlı bir şekilde hareket etmeleri, yer değiştirmeleri söz konusudur. Bununla birlikte bu kişiler sabırsız davranmaktadırlar ve yapılacak işin bir anca önce, hızlı bir şekilde yapılmasını isterler. Bundan dolayı insanların konuşmalarını dinlemeden yarıda kesebilirler. Bu kişiler hızlı ve verimli çalışmalarının sonucunda yıpranma payları da oldukça yüksektir (Yıldız, Boz, & Yıldırım, 2012, ss 217).

Yukarıdaki bilgiler ışığında; çalışmada A-tipi kişiliğin işi erteleme davranış düzeyini yordayıp yordamadığının incelenmesi amaçlanmış ve aşağıdaki problemlere cevap aranmıştır.

Araştırmanın problemi:

1. Öğretim elemanlarının işi erteleme davranış düzeyleri ile A-tipi kişilik arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki var mıdır?
2. A tipi kişilik, öğretim elemanlarının işi erteleme davranış



düzeylerini istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

Yöntem

Bu bölümde araştırma modeline, evren ve örnekleme, veri toplama araçlarına, veri toplama sürecine ve verilerin analiz yöntemine yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Bu çalışma ilişkisel araştırma desenine uygun şekilde tasarlanmıştır. İlişkisel çalışmalar, iki veya daha fazla değişken arasındaki birlikte değişimin olup olmadığını ve varsa bu değişimin ölçüsünü belirlemek amacıyla yapılan araştırmalar için uygundur. İlişkisel araştırmalar en az iki değişken veya iki veri kümesiyle ilgili üç soruyu yanıtlamak üzere hazırlanmıştır. Bu sorulardan ilki, 'iki değişken arasında bir ilişki var mıdır?' şeklindedir. Eğer bu sorunun cevabı 'evet' ise, iki diğer soru araştırılır: 'İlişki yönü ve büyüklüğü nedir?' (Cohen, Manion, ve Morrison, 2005, ss 193). Bu araştırmada öğretim elemanlarının işi erteleme eğilimlerinin, A tipi kişilik özellikleri alt boyutları arasındaki ilişkileri ve A tipi kişilik özelliklerinin işi ertelemeyi anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığı incelenmektedir.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örnekleme tekniği, en yakınımızda bulunan katılımcıları seçmeyi ve gerekli örneklem boyutu elde edilinceye kadar bu sürece devam etmeyi içermektedir (Cohen, Manion, ve Morrison, 2005, ss 102-103). Araştırmanın örneklemini ise iki devlet ve bir vakıf üniversitesinin eğitim fakültesinde görev yapan 79 öğretim elemanı oluşturmaktadır.

Tablo 1. Katılımcılar ile İlgili Betimsel İstatistikler

Değişkenler	f	%
Üniversite	Devlet Üniversitelerinde Görevli	61
	Vakıf Üniversitelerinde Görevli	18
Ünvan	Profesör	4
	Doçent	12
	Yardımcı Doçent	32
	Öğretim Görevlisi	10
	Araştırma Görevlisi	19
	Uzman	2
Cinsiyet	Kadın	45
	Erkek	34
Kıdem	1-5 yıl	21
	6-10 yıl	14
	11-15 yıl	14
	16 yıl ve üstü	30



Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya devlet üniversitelerinden 61 (%77), vakıf üniversitelerinden 18 (%23) öğretim elemanının katıldığı görülmektedir. Bu öğretim elemanları profesör (4), doçent (12), yardımcı doçent (32), öğretim görevlisi (10), araştırma görevlisi (19) ve uzman (2) ünvanlarına sahiptir. Ayrıca örneklem grubunun %57'si kadın, %43'ü erkek olmakla birlikte; kıdemleri 1-5 yıl 21 öğretim elemanı (%27), 6-10 yıl 14 öğretim elemanı (%17,5), 11-15 yıl 14 öğretim elemanı (17,5) ve 16 yıl ve üstü 30 öğretim elemanı (%38) olarak dağılım göstermiştir.

Veri Toplama Araçları

Katılımcılara yöneltilen kişisel bilgi formu cinsiyet, unvan ve mesleki kıdem değişkenlerine ilişkin maddelerden oluşmaktadır. Anket formunda, katılımcılar ile ilgili kişisel bilgi formu ile birlikte öğretim elemanlarının işi erteleme ve A tipi kişilik düzeylerini belirlemek amacıyla iki ölçek kullanılmıştır.

İş Erteleme Davranışı Ölçeği: İş erteleme davranışlarının ölçülmesinde Tuckman (1991) tarafından geliştirilen tek boyutlu 16 maddelik ölçekten yararlanılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışması Karacaoğlu ve Kaplan (2013) tarafından yapılmıştır. Karacaoğlu ve Kaplan (2013) açımlayıcı faktör analizi sonucu 16 maddelik tek boyutlu ölçeğin faktör yüklerinin 0,51 ile 0,74 arasında olduğu, LISREL ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucu ölçeğin tek boyutlu yapısı ile faktör yüklerinin 0,52 ile 0,89 arasında değiştiği sonucuna ulaşmıştır. Ölçeğin alfa güvenirlik katsayısı ise 0,87 olarak hesaplanmıştır.

A Tipi Kişilik Ölçeği: Araştırmada, öğretim elemanlarının A-tipi Kişilik düzeylerini belirlemek üzere (Batıgün & Şahin, 2006) tarafından geliştirilen 25 maddelik 5'li likert tipi "A-tipi Kişilik Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek "işe verilen önem" (12 madde), "Sosyal etkinliklerden uzaklaşma" (4 madde), "hıza verilen önem" (6 madde), "zamanlamaya verilen önem" (3 madde) olarak adlandırılan dört faktörden oluşmaktadır. Tüm ölçek için güvenirlik katsayısı .86, her faktör için güvenirlik katsayıları sırasıyla .79, .70, .48, ve .70'dir. Ölçeğin "işe verilen önem", "sosyal etkinliklerden uzaklaşma", "hıza verilen önem", "zamanlamaya verilen önem" alt boyutları için tespit edilen güvenirlik katsayıları sırasıyla, $\alpha=.40$ ile .79 arasında değişmektedir (Batıgün & Şahin, 2006).

Veri Analizi

Veri analizi SPSS 15.00 istatistik paket programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Analizlerde frekans-yüzde, pearson korelasyonu ve çoklu doğrusal regresyon analizi teknikleri kullanılmıştır. Analizden önce uç değerlerin olup olmadığına bakılmış, veri seti normallik, otokorelasyon ve çoklu doğrusal bağlantı açısından incelenmiştir. Hata terimleri arasında otokorelasyon olup olmadığı Durbin Watson testi aracılığıyla incelenmiştir. Bu çalışmada Durbin Watson değeri 1.76 olarak hesaplanmıştır. Bağımsız



değişkenler arasındaki korelasyonun .90'dan büyük olması, VIF (Variance inflation factor) değerinin 10'dan büyük ve tolerans değerinin de .10'dan küçük olması durumunda çoklu bağlantı probleminin varlığından bahsedilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Araştırmada bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde korelasyon katsayılarının .15 ile .57 arasında değiştiği görülmüştür. Yapılan ön analizler veri setinin çoklu doğrusal regresyon analizi yapabilmek için gerekli koşulları sağladığını göstermektedir.

Veri Toplama Süreci

Araştırmada iki devlet bir vakıf üniversitesi eğitim fakültesinde görev yapmakta olan tüm öğretim elemanlarının mail adreslerine ulaşılmış, online anket hazırlama sisteminde hazırlanan anket mail adreslerine gönderilmiştir. Online anket kısa sürede geniş kitlelere, kontrol soruları kullanılarak uygun katılımcılara ve doğru sonuçlara ulaşmak amacıyla seçilmiştir. Online ankette gmail kullanıcılarının bir defa giriş yapabilmesine olanak sağlanarak bir kullanıcının anketi iki defa yanıtlanması engellenmiştir.

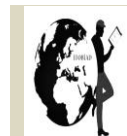
Bulgular

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının işi erteleme davranışı ölçeği ve A-tipi kişilik ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin minimum-maksimum, aritmetik ortalama, standart sapma değerleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. *İşi Erteleme Davranışı Ölçeği ve A-tipi Kişilik Ölçeğine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri*

	N	Art. Ort.	Std. Sap.
A-tipi Kişilik Ölçeği	79	3.14	.46
İşe verilen önem		2.91	.52
Sosyal etkinliklerden uzaklaşma	79	2.18	.43
Hıza verilen önem		3.33	.68
Zamanlamaya verilen önem		4.01	.65
İşi Erteleme Davranışı	79	2.29	.62

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretim elemanlarının işi erteleme davranış düzeyi ortalamalarının 2.29- katılmıyorum düzeyinde olduğu görülmektedir. Öğretim elemanlarının A -tipi kişilik düzeyleri ilişkin ortalama puanları incelendiğinde ise genel ölçek ortalamasının 3.14, işe verilen önem alt boyutu ortalamasının 2.9, hıza verilen önem boyutu ortalamasının 3.33 ve bu ortalamaların kararsızım düzeyinde; zamanlamaya verilen önem boyutu ortalamasının 4.01 ile katılıyorum düzeyinde ve sosyal etkinliklerden uzaklaşma boyutu ortalamasının 2.18 ile katılmıyorum düzeyinde olduğu görülmektedir.



A tipi kişilik ile işi erteleme arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. A-Tipi Kişilik Alt Boyutları ile İş Ertelme Davranışı Arasındaki İlişkilerin Korelasyon Analizi

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
A Tipi Kişilik	(1)İşe verilen önem	1.00				
	(2)Sosyal etkinliklerden uzaklaşma	.299**	1.00			
	(3) Hıza verilen önem	.533**	.259*	1.00		
	(4)Zamanlamaya verilen önem	.524**	.150	.569**	1.00	
	(5) İş erteleme davr.	-.043	-.062	-.522**	-.332**	1.00

Tablo 3' te görüldüğü üzere A tipi kişilik özellikleri ile işi erteleme arasındaki ilişkileri incelemek için yapılan korelasyon analizinde, işi erteleme ile hıza verilen önem ($r = -.522$, $p < .05$) ve zamanlamaya verilen önem ($r = -.332$, $p < .05$) arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgu öğretmenlerin hıza verilen önem ve zamanlamaya verilen önem ile ilgili yeterlilik algıları azaldıkça işleri erteleme eğilimlerinin arttığını göstermektedir.

A tipi kişiliğin, bağımlı değişken olarak seçilen işi erteleme davranışını nasıl açıkladıklarını belirlemek için, doğrusal çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Oluşturulan regresyon modeliyle bütün bağımsız değişkenlerin aynı bağımlı değişken üzerinde belirli bir güven düzeyinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığının test edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla ilgili olarak kurulan regresyon modeline bağımsız değişken olarak A tipi kişilik ölçeğinin alt boyutları eklenmiştir. A-tipi kişilik alt boyutlarının işi erteleme davranışını yordayıcı rolünü incelemek amacıyla yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te verilmektedir.

Tablo 4. A-tipi Kişiliğin İş Ertelme Davranışını Yordayıcı Rolüne İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	3.49	.444		7.86	,000
İşe verilen önem	,405	.142	.405	3,433	,001
Sosyal etkinliklerden uzaklaşma	,011	.141	.011	,118	,906
Hıza verilen önem	-,649	.110	-,649	-5,377	,000



**Öğretim Elemanlarının İşi Erteleme Davranış Düzeyleri ile A-Tipi Kişilik Özellikleri
Arasındaki İlişkiler**

Zamanlamaya önem	verilen	-,176	.113	-,176	-1,506	,136
R=.616	R ² = .38					
F _(4,78) = 11,31	p=.000					

*p<.05

Tablo 4'te görüldüğü gibi, Yapılan çoklu regresyon analizi, kurulan modelin anlamlı olduğunu göstermektedir (F=11,31, p< .05). Yordayıcı değişkenler olarak seçilen A tipi kişiliğin alt boyutlarının işi erteleme davranışı ile ilgili açıkladığı varyans %38'dir (R=.616; R² =.38). İşi erteleme düzeyindeki toplam varyansın % 38'inin A tipi kişi özellikleri ile ilgili değişkenlerce açıklandığı görülmüştür. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçlarına göre, işe verilen önem alt boyutu (t=-3.43, p<.05) ve hızla verilen önem alt boyutunun (t=-649, p<.05) işi erteleme davranışını yordamaya ilişkin katkısı anlamlı iken, sosyal etkinliklerden uzaklaşma (t=.118, p>.05) ve zamanlamaya verilen önem (t=-1.506, p>.05) alt boyutlarının modele katkıları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değildir. Modelde; işe verilen önem değişkenindeki 1 birimlik artışın işi erteleme üzerinde 0.405 birimlik artışa, hızla verilen önemde olan 1 birimlik artışın işi erteleme üzerinde 0.649 düzeyinde azalmaya neden olduğu görülmektedir.

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada iş erteleme davranışı ile A tipi kişilik arasındaki ilişki incelenmiş, A tipi kişiliğin işi erteleme davranışının anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığı da belirlenmek istenmiştir. Öğretim elemanlarının işi erteleme davranışlarına etki edebilecek bazı faktörleri gösterebilmek, bu alanda ileriye yönelik çalışmalara destek olabilmek amacıyla eğitim fakülteleri bünyesindeki öğretim elemanlarının A tipi kişilik düzeyleri ile işi erteleme davranışları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında, A tipi kişilik ile işi erteleme arasındaki ilişkileri incelemek için yapılan korelasyon analizinde, işi erteleme ile A tipi kişilik alt boyutlarından hızla verilen önem (r= - .522, p<0.01) ve zamanlamaya verilen önem (r= - .332, p<0.01) arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Alanyazında A tipi kişilik özelliklerinden hızla ve zamana verilen önem ile işi erteleme arasındaki negatif yönlü ilişkiyi ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır. A tipi davranış biçimine sahip bireyler de kendilerini işlerine adanlar ve zamana oldukça duyarlıdırlar. Bu duyarlılık zaman baskısının yarattığı aceleci tavır olarak karşımıza çıkmaktadır (Durna, 2005, ss 277). İşi erteleme davranışı eğilimi gösteren kişilerin zaman yönetimi konusunda eksikleri olduğu, zaman yönetimine becerilerine yönelik zamanı planlama, zaman tutumları ve zaman harcattırıcılar karşı koyabilme davranışlarının, erteleme davranışını anlamlı bir şekilde yordadığı ortaya konulmuştur (Sarıkaya-Aydın ve Koçak, 2016, ss 17). A tipi kişilik özelliklerine sahip ve işi erteleme



davranışı sergileyen bireyler ile ilgili olarak örgütsel bir bakış açısı da şu şekilde açıklanmaktadır: Örgütler genellikle, işe bağlılıkları, çalışma hırsları, başarıma tutkuları yüksek olduğu için verimliliği arttıracak düşüncesi ile A tipi kişiliğe sahip çalışanları işe almayı tercih ederler (Kirkcaldy, Shephard ve Furnham, 2002, ss 1362; Aktaş, 2001, ss 31). Ancak A-tipi kişilik özellikleri sergileyen bireylerin acele kararlar vererek daha fazla hata yapabilme, hata yaptıklarında paniğe kapılıp yetersizlik hissi ile hırçınlaşabilme, çok fazla işe odaklanma, astlarına karşı otokratik davranışlar gösterme, dinlenmeyi reddetme ve sosyal ilişkileri önemsememe gibi davranışlar da sergileyebilmektedirler (Tokat ve Giderler, 2006, ss 67; Gümüştekin ve Öztemiz, 2005, ss 277; Rastogi ve Dave, 2004, ss 81). Araştırma sonuçlarına göre A-tipi kişilik özelliklerinden hıza ve zamanlamaya verilen önem arttıkça işi erteleme azaldığı görülmektedir.

Yordayıcı değişkenler olarak seçilen A tipi kişilik özelliklerinin ölçüt değişkeni olarak seçilen işi erteleme ile ilgili açıkladığı varyans %38 dir ($R=.616$; $R^2=.38$). Modelde; İşe verilen önem değişkenindeki 1 birimlik artışın işi erteleme üzerinde 0.405 birimlik artışa, hıza verilen önemde olan 1 birimlik artışın işi erteleme üzerinde 0.649 düzeyinde azalmaya neden olmaktadır.

Batıgün ve Şahin (2006) stres ve A tipi kişilik özellikleri arasındaki örüntüleri irdelemişler, beklenenin aksine A-tipi kişiliğin hız ve zamanlama boyutu yerine işe verilen önem boyutunun strese neden olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Bu araştırmadan ortaya çıkan bulgular doğrultusunda, öğretim elemanlarının işi erteleme davranışlarının iç ve dış kaynaklarının nedenlerini belirlemeye dönük araştırmalar yapılabilir. Öğretim elemanlarının çalışma yaşamında ve işi erteleme davranışları ile ilgili yapılabilecek çalışmalarda öğretim elemanlarının mesleki yeterlilik algıları, iş doyumları, mesleki tükenmişlikleri göz önünde bulundurularak daha geniş örneklemelerde çalışmalar yürütülebilir. Farklı iş alanlarında görev yapan işgörenlerin işi erteleme davranışlarına ilişkin algıları ile A tipi kişilik özelliklerine ilişkin algıları arasındaki benzerlik ve farklılıkları saptamaya dönük araştırmalar yapılabilir.

Araştırmanın bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Araştırmanın örneklemini sınırlı sayıda kalmıştır. Bu nedenle örneklemini, “çalışma grubu” olarak ifade etmek ve diğer araştırmalara yol gösteren bir çalışma olarak görmek daha doğru olacaktır. Bundan sonra yapılacak araştırmalarda daha geniş örneklemelere yer verilmesinin araştırmanın kapsamını genişleteceği ve daha genellenebilir sonuçlar elde edebilmek için daha fazla katkı sağlayacağı düşünülmektedir.



Kaynakça

- Acar Baltaş, Z. B. (2016). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Akerlof, G. A. (1991). Procrastination and obedience. *The American Economic Review*, 81(2), 1-19.
- Aktaş, A. M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(4), 25-42.
- Aydın, K. S., & Koçak, S. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri İle Akademik Ertelleme Düzeylerinin İncelenmesi. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(3).
- Aydoğan, D., & Özbay, Y. (2012). Akademik Ertelleme Davranışının Benlik Saygısı, Durumluluk Kaygı, Öz-Yeterlilik Açısından Açıklanabilirliğinin İncelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*.
- Balkıs, M. (2003). Üniversite öğrencilerinin düşünme stilleri ile kişilik tipleri arasındaki ilişkinin değişkenler açısından incelenmesi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi: İzmir.
- Baltacı, A. (2017). Ertelleme davranışı eğilimi ve beş faktörlü kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler: Okul yöneticileri üzerine bir araştırma. *International Journal of Contemporary Educational Studies* 3(1), 56-80.
- Batıgün, A. D., & Şahin, N. H. (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 32-45.
- Cadena, X., Schoar, A., Cristea, A., & Delgado-Medrano, H. M. (2011). Fighting procrastination in the workplace: An experiment (No. w16944). National Bureau of Economic Research.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2005). *British Journal of Educational Studies* (s. 446-468). içinde Society for Educational Studies.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Durna, U. (2004). Stres, A ve B tipi kişilik yapısı ve bunlar arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 191-206.
- Durna, U. (2005). A tipi ve B tipi kişilik yapıları ve bu kişilik yapılarını etkileyen faktörlerle ilgili bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1).



Eerde, W. v. (2003). *A meta-analytically derived nomological network of procrastination*. Elsevier.

Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (1993). *How to Design and Evaluate Research in Education*.

Gupta, R., Hershey, D. A., & Gaur, J. (2012). Time perspective and procrastination in the workplace: An empirical investigation. *Current Psychology*, 31(2), 195-211.

Gümüştekin, G. E., & Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1).

Karacaoğlu, K., & Kaplan, A. (2013). İşi Erteleme (Procrastination) ile Öncüllerinden Biri Olan Öz Yeterlilik İlişkisi: Üniversite Personeli Üzerine Bir Araştırma. 21. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* (s. 339-343). Kütahya: Nobel Akademik Yayıncılık.

Kim, K. R., & Seo, E. H. (2015). The relationship between procrastination and academic performance: A meta-analysis. D. Saklofske içinde, *Personality and Individual Differences* (s. 26-33). Amsterdam: Elsevier.

Kirkcaldy, B. D., Shephard, R. J., & Furnham, A. F. (2002). The influence of type A behaviour and locus of control upon job satisfaction and occupational health. *Personality and individual differences*, 33(8), 1361-1371.

Lay, C. H. (1986). At last, my research article on procrastination. *Journal of Research in Personality*, 474-495.

Lelord, F., & Andre, C. (2013). *Zor Kişiliklerle Yaşamak*. İletişim Yayınları.

Moon, S. M., & 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.

Pelit, E., Türkmen, F., & Yarmacı, N. (2010). Turizm Sektöründeki İşgörenlerin Kişilik Özelliklerini Değerlendirmeye Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*.

Rastogi, R., & Dave, V. (2004). Managerial effectiveness: a function of personality type and organisational components. *Singapore Management Review*, 26(2), 79.

Schütz, E., Garcia, D., & Archer, T. (2014). Affective state, stress, and type a-personality as a function of gender and affective profiles. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 3(1), 51-64.



Sirois, F. M. (2014). Out of Sight, Out of Time? A Meta-analytic Investigation of Procrastination and Time Perspective. *European Journal of Personality*, 511-520.

Solomon, L. J., & Rothblum, E. D. (1984). Academic procrastination: Frequency and cognitive-behavioral correlates. *Journal of counseling psychology*, 31(4), 503-509.

Soysal, A. (2008). Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması. Ankara: Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası. 4-19.

Şahin, N. H., Güler, M., & Basım, H. N. (2009). A tipi kişilik örüntüsünde bilişsel ve duygusal zekânın stresle başa çıkma ve stres belirtileri ile ilişkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 20(3), 243-254.

Tokat, B., & Giderler, C. (2006). Yöneticilerin A Tipi ve B Tipi kişilik yapılarının liderlik davranışlarına etkisi üzerine bir araştırma. *İktisat İşletme ve Finans*, 21(242), 60-68.

Uzun, B., & Demir, A. (2015). Erteleme: Türleri, Bileşenleri, Demografik Etkenler ve Kültürel Farklılıklar. *Ege Eğitim Dergisi*, 106-121.

Yavuzer, Y., Gündoğdu, R., & Koyuncu, S. C. (2015). A Tipi Kişilik Puanları Kontrol Edilerek Çalışanların Stres Kaynaklarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 241-250.

Yıldız, S., Boz, İ. T., & Yıldırım, B. F. (2012). Kişilik tipi ile olumlu sosyal davranış arasındaki ilişki: Marmara üniversitesi öğrencileri üzerinde bir araştırma . *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 215-233.

Yurtsever, H. (2009). Kişilik özelliklerinin stres düzeyine etkisi ve stresle başa çıkma yolları: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Programı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir

Zarick, L. M., & Stonebraker, R. (2009). I'll do it Tomorrow: The Logic of Procrastination. *College Teaching*, 211-215.

