

T.C.  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİMDE PSİKOLOJİK HİZMETLER ANABİLİM DALI  
EĞİTİMİN PSİKOLOJİK TEMELLERİ PROGRAMI

ÖĞRETMENLERİN İŞLERİ SON ANA ERTELEME EĞİLİMLERİNİN,  
MESLEKİ YETERLİLİK ALGILARI, MESLEKİ DENEYİMLERİ VE  
BRANŞLARI BAKIMINDAN KARŞILAŞTIRILMASINA YÖNELİK BİR  
ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Cevriye Gülebağlan

Ankara  
Ekim, 2003

T.C.  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİMDE PSİKOLOJİK HİZMETLER ANABİLİM DALI  
EĞİTİMİN PSİKOLOJİK TEMELLERİ PROGRAMI

ÖĞRETMENLERİN İŞLERİ SON ANA ERTELEME EĞİLİMLERİNİN,  
MESLEKİ YETERLİLİK ALGILARI, MESLEKİ DENEYİMLERİ VE  
BRANŞLARI BAKIMINDAN KARŞILAŞTIRILMASINA YÖNELİK BİR  
ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Cevriye Gülebağlan

Danışman: Doç.Dr. Figen Çok

Ankara  
Ekim, 2003

## JÜRİ ÜYERLERİNİN İMZA SAYFASI

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Bu çalışma jürimiz tarafından EĞİTİMDE PSİKOLOJİK HİZMETLER Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ / DOKTORA TEZİ ÇALIŞMASI RAPORU olarak kabul edilmiştir.

Başkan.....(İmza)

Akademik Ünvanı, Adı-SOYADI

Üye.....(İmza)

Akademik Ünvanı, Adı-SOYADI

Üye.....(İmza)

Akademik Ünvanı, Adı-SOYADI

Üye.....(İmza)

Akademik Ünvanı, Adı-SOYADI

Üye.....(İmza)

Akademik Ünvanı, Adı-SOYADI

Onay

Yukarıda imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

...../...../ 20.....

(İmza Yeri)

Akademik Unvan, Adı-Soyadı

Enstitü Müdürü

## TEŞEKKÜRLER...

Yüreğime gölgeler düştüğünde dahi, umutlarımı söndürmeyip, çalışmamı elimden geleni yaparak tamamladığım için kendime TEŞEKKÜR ediyorum.

Yaşanabilecek tüm güzellikleri bana yaşatmaya çalışan, benim için sevgi, güven, saygı, bağlılık, güç, dürüstlük ve paylaşım anlamına gelen, benim ben olmamda payları olan BABAMA, ANNEME, S. ABİME, ve H.U. ABİME ÇOOOooK Teşekkürler....

Onlar benim arkadaşım olmasaydı da, bana balık tutmayı öğretmemiş olsalardı da, onlar özel insanlardan. Teşekkürler Deniz Çiğdem ÇAKICI ve Abdulkadir YORULMAZ ve desteklerini her zaman hissettiğim, onların arkadaşlıkları ve dostluklarından dolayı mutluluk ve gurur duyduğum diğer tüm arkadaşlarıma ve dostlarıma “Hediye-Eşref ARICAN, Deren ÖZEKİNCİ-KURNAZ, Derya YAVUZ, Murat AYDOĞDU, Esin DAĞKURS-AKSOY, Burcu BÜYÜKSEYMEN,” teşekkürler ve zaman zaman umutlarımın yeşermesine yardımcı olan Ege ARICAN’a ve Tuna Efe YAVUZ’a da teşekkürler...

Şener hocam, bu tezin tamamlanmasına en çok siz sevinmişsinizdir, sanırım. Artık kapınızı tıklatıp hocam 2 dakikanızı bize ayırır mısınız? ile başlayan, -tamam Cevriye gelin bakalım ile devam eden konuşmalar olmayacaktır. Nefes alabildiğiniz ender dakikalarınızda bize kapınız her zaman açıktı. Her şey için teşekkürler.

Kalp kırmadan yapılması gerekenleri yaptırmayı başarabilen Figen hocam çok teşekkürler.

Öğrencilerini bu kadar iyi tanıyıp da öğrencilerine uygun tez konusunu seçen Selahattin hocam, kişisel gelişimim ve Türkçe literatüre kazandırılan bilgilerden dolayı teşekkür diyorum.

Uygulamalarım sırasında katılımda bulunan Mamak Bölgesi’ndeki tüm meslektaşlarıma aynı zamanda TOKAT-Zile’de uygulamalarımı kolaylıkla yapabilmemde emeği geçen tüm okul idarecilerine ve meslektaşlarıma ayrıca şu anda ismini saymadığım bu çalışmaya doğrudan ya da dolaylı katkıları olan herkese çok Teşekkürler.

# 1.BÖLÜM

## GİRİŞ

Yapılması gereken işleri ya da verilmesi gereken kararları son ana kadar ertelemek, zaman zaman her bireyin başvurduğu bir davranış biçimidir. Bu davranış, başkalarını rahatsız edebildiği gibi, çoğunlukla kişinin kendisini de rahatsız eder ve kişiler gelecekte bir daha böyle davranmayacaklarına ilişkin kendi kendilerine söz verirler. Bazı kişiler için bu geçerli olabilir ancak işleri son ana kadar erteleme alışkanlığında olan kişiler için gelecekte de sonuç pek değişmez ve bireyler kendilerini yine işlerini son ana kadar ertelemiş halde bulurlar.

İşleri son ana erteleme aslında her bireyin yaptığı, öznel değerlendirmeye açık bir konudur. Bir kişiye göre “erteleme” olarak değerlendirilen bir davranış, bir başka kişi için erteleme olmayabilir. Toplumsal yaşam içinde bu davranış bazen sorumsuzluk, bazen de tembellik olarak nitelendirilebilmekte ve bu davranışı ortaya koyanlara yönelik suçlayıcı olunabilmektedir. Oysa işleri son ana ertelemenin kişinin yaşamında olumlu ve olumsuz sonuçları olan, nedenleri ile karmaşık bir konu olduğu araştırmacılar tarafından fark edilmiş ve bilim adamları tarafından incelenmeye başlanmıştır. İşleri son ana erteleme olgusunun uzun bir tarihi olmasına karşın, araştırma konusu olarak batılı araştırmalarda ancak 20-25 yıldır üzerinde durulmaktadır.

İşleri son ana erteleme (procrastination), önceliği az olan görevlerin önceliği çok olanların önüne geçmesine izin vermektir. İşte önemli bir projenin süresinin geldiğini bilip, meslektaşlarla sohbet etmek, zevksiz ev işlerini yapmaktansa televizyon izlemek ya da eşler arasında ilişkileriyle ilgili önemli şeyleri tartışmaktansa, yüzeysel şeyleri konuşmak ertelemeye örnek davranışlardır (Yamauchi, 2001).

Sekman (2002) atalet olarak adlandırdığı “procrastination” kavramıyla ilgili verdiği seminerlerde dinleyicilerine “Sizin kendinizde gözlemlediğiniz en

önemli üç atalet nedir?” sorusuna aldığı cevaplardan oluşturduğu “Sekman’ın tabiriyle” top 10 listesi “yabancı dil öğrenmemek, spor yapmamak, fazla kilolardan kurtulmamak, kitap okumamak ve kitaplarda yazılanları uygulamamak, çocuklara ve aileye fazla zaman ayırmamak, para biriktirmemek, aşırı TV seyretmek, yapılan planlara uymamak, deprem önlemlerini almamak” gibi çeşitli eylemsizlik hallerini içermektedir.

Her birey zaman zaman işlerini son ana ertelemektedir. Ertelemenin amacı yaşamı daha keyifli hale getirmek gibi görünür ancak erteleme çoğunlukla stres ve başarısızlık yaratan karmaşık bir olgudur. Ertelemenin bir sorun oluşturup oluşturmadığı ertelemenin yaşamımızda ne kadar olumsuz etkisi olduğu ile ilgilidir. Yani işleri son ana erteleme davranışı, kişinin yaşamının bazı alanlarını aksattığı zaman bir sorun haline dönüşür.

Milgram (1992) işleri son ana erteleme olgusunun sadece teknolojinin geliştiği ve programa bağlılığın önemli olduğu ülkelerde görüldüğünü savunmaktadır. Bir toplum ne kadar sanayileşirse, son ana erteleme yapısı o kadar göze çarpar hale gelir. DeSimone (1993) sanayileşme öncesi toplumların çoğunun dilinde “erteleme” kavramının karşılıklarının olmadığını fark etmiştir. Ferrari (1995) işleri son ana ertelemenin sanayileşmiş toplumlarda daha belirgin olması konusunda Milgram’la aynı görüştedir (Akt.Ferrari, Johnson ve McCown, 1995)

## TANIM

Araştırmanın konusunu oluşturan işleri son ana erteleme kavramını Türkçe’de tam olarak karşılayan bir kelime bulunmamaktadır. Dilimizde bire bir karşılığı olmayan bu kavram “işleri son ana erteleme”, “sürüncemede bırakma”, “son dakikacılık”, “erteleme”, “atalet” gibi kelimelerde karşılık bulmaktadır. “Procrastination” Latince’de bir sonraki güne kadar ertelemek anlamına gelen “procrastinate” kelimesinden gelir. Bu kendi içinde iki kelimenin derlemesidir. “pro”, ileri hareket anlamına gelen yaygın bir zarf ve “crastinus” yarına ait olan anlamındadır (Akt.Ferrari, Johnson ve McCown, 1995).

Literatür incelendiğinde işleri son ana ertelemenin tam, belirli ve yeterli bir tanımına ilişkin görüş birliğine varılmadığı görülür. Bununla birlikte, araştırmacılar arasında son ana ertelemenin genel olarak davranışsal, bilişsel ve duygusal boyutları içerdiği konusunda bir uzlaşma olduğu görülmektedir.

Araştırmacıların bu üç boyuta ilişkin görüşleri aşağıda özetlenmiştir.

İşleri son ana ertelemenin [davranışsal boyutunu tanımlarken](#), araştırmacılar beş temel görüş ifade etmektedirler. Bunlar arasında yapılması gereken iş ya da alınması gereken karar için ayrılan zamanı gereksizce harcamak (Senecal, Lavoie ve Koestner, 1997; Rothblum, Solomon, ve Murakami, 1986), işin tamamlanıp tamamlanmadığı (Birner, 1993), belirli bir süre içinde görevi geciktirme ya da tamamlamama (Tuckman, 1991) sayılmaktadır. Ayrıca işleri son ana erteleme sadece görevi geciktirmenin ya da tamamlamamanın değil; televizyon izlemek gibi bireyin niyetlendiği işi yapmaktan kaçınmasını sağlayan “geciktirme” davranışlarını içermesi gerektiği ifade edilmektedir (Lay, 1996, 1997). Son olarak, bireyin işi bazen ertelediği durumlarda değil de işe başlamayı ya da bitirmeyi ertelemeye sıklık, kroniklik ya da alışılmış bir eğilimin olduğu durumlarda işleri son ana erteleme olduğu konusunda görüş birliğine varılmıştır (Burke ve Yuen, 1983; Ferrari, Johnson ve McCown, 1995; Lay, 1996; Rothblum, Solomon ve Murakami, 1986).

İşleri son ana ertelemenin [bilişsel boyutunu tanımlarken](#); Birey tarafından az öncelikli olarak belirlenen bir görev, yine aynı birey tarafından daha çok öncelikli olarak belirlenen bir görevden önce yapılıyorsa, o zaman bu, bireyin daha çok öncelikli olan görevi, son ana ertelediğini düşündürür aynı zamanda bunun, çok meşgul olmanın son ana erteleme için bir bahane olmasını ortadan kaldıracığının göstergesidir (Lay, 1996). Eğer birey göreve başlamayı ya da görevi bitirmeyi geciktirdiğinin farkında değilse, bunun işleri son ana erteleme olmadığı ifade edilmektedir “Kişinin hareketinde bilinçsizlik ya da zamanı iyi kullanmama söz konusudur.” (Birner, 1993).

İşleri son ana ertelemenin [duygusal boyutu](#), göreve başlamamanın, devam etmemenin ve görevi bitirmemenin verdiği baskıyı ya da rahatsızlık duygusunu içermektedir (Haycock ve McCarthy, 1998; Solomon ve Rothblum 1984; Senecal ve Koestner,1995). Araştırmacılara göre, eğer birey hiçbir olumsuz etki hissetmeden tanınan süreyi kaçırıyorsa ya da bir görevi yapmayı geciktiriyorsa, bu işleri son ana erteleme değildir.

Bir çok araştırmacı işleri son ana ertelemenin, davranışsal, bilişsel ve duygusal boyutlarının olduğunu ifade etmektedirler. Özet olarak, ertelenen davranış için ortada bir niyet vardır bu bilişsel boyutunu, niyetlenen bu davranışın yapılması gerektiği zaman yapılmaması davranışsal boyutunu, niyetlenen bu davranışın yapılması gerektiği zamanda yapılmaması sonucunda hissedilen rahatsızlıkta duygusal boyutunu içermektedir.

Bu bağlamda işleri son ana erteleme kavramı, bir çok araştırmacı tarafından tanımlanmıştır;

Ferrari (1991) işleri son ana ertelemeyi, yapılması gereken işlerin yeterince zaman olmasına karşın, işlerin son ana ertelenmesi, alınması gereken kararların fırsat olmasına karşın geciktirilmesi olarak tanımlamış ve bunu bir davranış sorunu olarak görmüştür. Lay (1996) ise işleri son ana ertelemeyi, bireyin yapmaya niyetlendiği işi ertelemesi olarak tanımlamaktadır. Kachgal, Hansen, Nutter (2001) ve Haycock, McCarthy (1998) işleri son ana ertelemeyi, yapılması gereken işlerin, alınması gereken kararların ve sorumlulukların son ana ertelenmesi olarak tanımlamışlardır.

Milgram (1991) tarafından ertelemenin geniş ve kapsamlı tanımı yapılmıştır. İşleri son ana erteleme, bir erteleme davranışı dizisidir, ertelemeci tarafından yapılması önemli olarak algılanan bir görevi içerir, duygusal bir alt-üst olma durumuyla sonuçlanır (Akt. Ferrari, Johnson ve McCown, 1995). Solomon ve Rothblum (1984) ise, işleri son ana ertelemeyi “bireyin kişisel olarak huzursuzluk ve sıkıntı hissedinceye kadar görevleri gereksizce ertelemesi” olarak tanımlamıştır.



Tuckman ve Sexton (1989) işleri son ana ertelemeyi, kişinin kendini düzenleme (self-regulated) davranışının eksikliği olarak ifade etmektedir. Bandura (1986) ise ertelemeciliği, kişinin yeterlilik algısına bağlamaktadır (Akt.Tuckman, 1991).

McCown ve Roberts (1994) işleri son ana ertelemeyi, bitirilme önemi yüksek olan ve tamamlama girişimiyle ilgili kişisel bedelleri çok olmayan (uygun koşullar ve zaman) önemli bir görevin tamamlanması için en iyi başlama zamanının geçmesi olarak ifade etmiştir (Akt.Ferrari, Johnson ve McCown, 1995).

İşleri son ana ertelemenin davranışsal, bilişsel ve duygusal boyutları dikkate alınarak, bu çalışmada benimsenen tanım; belirli bir zaman içinde yapılması gereken işlerin, alınması gereken kararların uygun zaman ve koşullara (bilgi, eşya, para, donanım, vb.) karşın bilinçli bir biçimde başlatılmasının ve bitirilmesinin son ana kadar ertelenmesi ve kişinin bu ertelemeden psikolojik bir rahatsızlık hissetmesidir.

Tucker'e göre (1996) göre işleri son ana ertelemenin günlük yaşamda "bir şeyi yapmak için son dakikaya kadar bekleme" dışındaki belirtileri şunlardır:

- \*Risk almaya ya da yeni şeyler denemeye isteksiz olma
- \*Keyifsiz bir işle karşılaşınca hastalanma
- \*Sorunlarla yüz yüze gelmekten ya da karar almaktan kaçınma
- \*Kendi mutsuzluğunda başkalarını ya da şartları ("Bu çok sıkıcı" diyerek) suçlama
- \*Büyük planlar yapıp bunları asla gerçekleştirememe
- \*Çok meşgul bir sosyal eğlence programına sahip olup önemli işleri aksatma

Bu belirtiler listesi, ilk bakışta basit bir davranışmış gibi görünen ertelemeciliğin, aslında fazlasıyla karmaşık olduğunu göstermektedir. Duyguları, yetenekleri, düşünceleri, tutumları ve farkında olmadığımız unsurları içermektedir. Üstelik, önemli ancak keyifsiz bir işi ertelemenin

nedenleri ve dinamikleri, kişiden kişiye olduğu gibi aynı kişi için yapılacak işten işe de değişebilmektedir (Tucker, 1996 ).

Milgram ve Tenne (2000) işleri son ana ertelemeyi, geciktirmeyi ve bununla ilgili olarak da görevleri yapmaktan ve karar vermekten kaçınmayı bireyde kişilik özelliği (trait) ya da davranışsal-durumsal (situational) bir yatkınlık olarak tanımlamaktadırlar. Aşağıda kişilik özelliği ve durumsal bir özellik olarak işleri son ana erteleme konusu ele alınmaktadır.

### ÖZELLİK (trait) ve DURUMSAL (situational) ERTELEME

Anderson (2001) bazı bireylerin hemen hemen her koşulda hemen hemen her tür görevi ertelediklerini ileri sürmektedir. Burada erteleme daha çok kişilik boyutu olarak görülmektedir. Durum erteleyicileri ise ancak belirli koşullar altında ertelemeci davranışlarda bulunmaktadır. Durumsal erteleme, bireyin yaşamının tek bir alanında, tanınan mühlete kadar, görevlere başlamayı bunları gerçekleştirmeyi ya da tamamlamayı geciktirmeye olan alışılmış eğilim olarak tanımlanmış (Vestervelt, 2001). Ferrari, Johnson ve McCown (1995) ertelemeyi bir çok kişilik özellikleri açısından incelemiştir. Genel olarak, erteleme yüksek düzeyde kendini kontrol, mükemmeliyetçilik, öz-aldatma (self-deceptive), depresyon, kaygı ve benlik kavramı ile ilişkili bulunmuştur. Ayrıca erteleme kendine saygı, rekabet ve titizlik özellikleri ile de olumsuz olarak ilişkili bulunmuştur. Bazı kişilik özellikleri, insanları değişik yaşam koşullarında, son ana ertelemeye hazır hale getirmektedir. Son ana erteleme ile ilgili kişilik değişkenlerini inceleyen bir dizi araştırma yapılmıştır. Johnson ve Bloom (1995) son ana erteleyicilerin yüksek düzeyde nevroz ve düşük düzeyde titizlik (conscientiousness) gösterdiklerini belirtmiştir. Son ana erteleme davranışı yüksek düzeyde görülenlerde titizlik, itaatkarlık, öz-disiplin ve yetenek eksikliği gözlenmiştir (Akt. Lonergan, 1998).

## İŞLERİ SON ANA ERTELEMENİN SONUÇLARI

Rothblum, Solomon, Murakami (1986) ve Solomon, Rothblum (1984) işleri son ana ertelemeyi; sorumlulukları, kararları ya da yapılması gereken işleri geciktirme olarak ele alırken, bu olguda doğal olan geciktirmeye ek olarak, problemlili son ana ertelemeye genellikle kaygı olarak düşünölen öznele bir iç rahatsızlığın eşlik ettiğini, bu rahatsızlığın da işleri son ana ertelemeyi, bir işi sadece daha sonra yapmaya karar vermektan ayırdığını ifade etmektedirler. Burke ve Yuen (1983) işleri son ana ertelemenin yaygın ve bazen de ciddi bir sorun olduğunu ifade eder. İşleri son ana erteleme, kişide bazı içsel ve dışsal sorunlar yaratan ciddi bir sorundur.

İç sonuçlar öfkeyi, pişmanlığı, çaresizliği ve öz-suçlamayı kapsayabilir. Flett, Blanktein ve Martin (1995) bir çok insanın ertelemesini mantıklı hale getirmesine karşın, önemi sonradan anlaşıldığında pişmanlığa, suçluluğa, hayal kırıklığına ya da kendisi ile ilgili diğer duygulara neden olduğunu ileri sürmektedir (Akt. Wendelien, 2000). Wendelien (2000) erteleme davranışının sonucunun, erteleme döneminin başında keyif verici ve kişisel huzur için yaralı olacağını, ancak erteleme döneminin sonu için aynı şeyin söylenemeyeceğini ifade etmiştir.

Dış sonuçların bedeli, ağır olabilir ve akademik gelişmelerde aksamalar, iş gelişmelerinde sorunlar yaşanmasına, kaçırılan fırsatlara ve gergin ilişkilere neden olabilir (Haycock ve McCarthy, 1998). Erteleme, zaman baskısının artmasıyla, ertelenen görevler ve kararlar üzerinde yeterli zaman harcanmamasıyla ve görev performansının etkilenmesiyle sonuçlanmaktadır. Erteleme, sadece erteleme davranışında bulunan kişiyi etkilememekte aynı zamanda başkalarını da etkileyebilmektedir. Ertelemede, işe ara verme düşük verimlilik ve yüksek stres düzeyi ile sonuçlanmaktadır (Strongman ve Burt, 2000).

Burka ve Yuen (1983) ve Ellis ve Knaus (1977) sonuçta, işleri sürekli son ana ertelemenin (kronik işleri son ana erteleme), dakik insanlar tarafından genellikle rahatsız edici ve mantıksız bir hareket olarak

görüldüğünü ileri sürmektedir. Knaus (1973) ise işleri sürekli son ana erteleyicilerin sıklıkla tembel, uyuşuk, hırssız, olarak etiketlenirken bunların başarı odaklı bir toplumda aşağılayıcı sözcükler olarak yer aldığı ileri sürülmektedir (Akt.Ferrari, Johnson ve McCown, 1995).

Ertelemenin yararları konusunda da araştırmalar yapılmıştır. Erteleyicilerin, görevi tamamlamayı geciktirmekten herhangi bir yarar sağlamasının hakkında kapsamlı bir çalışma yürütülmüştür. Tice ve Baumeister (1991) erteleme kısa dönemde yarar sağlarken, zaman geçtikçe bu yararların tersine döndüğü, sonuçlarının olumsuz olduğu ve erteleyiciler erteleyici olmayanlarla karşılaştırıldığında daha kötü iş çıkarmaya eğilimli oldukları görülmüştür. Ertelemecilerin daha kötü iş ortaya koyduğu, sağlıklarının daha olumsuz olduğu, daha fazla kaygılandıkları ve titiz olmadıkları ileri sürülmektedir (Akt.Anderson, 2001). Wendelien'e göre (2000) bu olumsuz sonuçlara karşın yaratıcı düşünmeyi ya da bilgi için araştırmayı içeren görevlerde, erteleme daha iyi bir performans neden olabileceği ve bu durumda da erteleme, yeni sezgilerin kazanılmasına, yeni fikirlerin üretilmesine ya da ortaya konacak işin ya da görevin niteliğini artırmada ekstra bir zaman sağlayabileceği ileri sürülmektedir.

İşleri son ana erteleme, bazı bireyler için yaşamlarının her alanında kronik bir sorun olarak görülürken, bazı bireylerin de yaşamlarının sadece belirli alanlarında bu davranış ortaya konmaktadır. Bireylerin yaşamında işleri son ana erteleme farklı sorunlara neden olsa da ortak sonuçlar genelde aynıdır; boşa harcanan zaman, kaçırılan fırsatlar, düşük performans ve artan stres (Yamauchi, 2001). Perry (1995) işleri son ana erteleme öz-aldatma gerektirdiğini, bütün son ana erteleyicilerin iyi bir öz-aldatma yeteneklerinin olduğunu ileri sürmektedir. Ona göre kişi, şişirilmiş önemi ve gerçek olmayan biçimde bir işin, acil ve önemli olduğuna kendini inandır, bu işleri de tanıyıp kendini bunlara vermeye ihtiyaç duyar. Bu bir sorun değildir, çünkü insanın kişiliğinin zedelenmesini önlemenin bir yoludur.

Bireyler yapmak istedikleri ya da yaparken keyif aldıkları, işleri yapıyor görünürler. Ama görevleri zor, uygunsuz ya da ürkütücü olarak

algıladıklarında işleri son ana ertelemeye girişirler. Erteleme esnasında insanların kendilerini aldatmak için söyledikleri bazı ifadeler;

\*Kendimi iyi hissedene kadar bekleyeceğim.

\*Kutlama fikri iyi.....öte yandan diyete yarın başlayacağım.

\*Sağlık sorunum o kadar da kötü değil. Zaman bu ağrıyı dindirir.

\*Bunu bitirmek için daha çok vakit var.

\*Patron neden bize bu kadar çok iş veriyor? Bu adil değil.

\*Anlatmak çok zor. Nereden başlayacağımı bilmiyorum.

\*Baskı altındayken daha iyi çalışıyorum bu yüzden bu işi şimdi yapmama gerek yok.

\*Daha önce yapılması gereken işlerim var.

Bu öz-aldatmacı ifadeler kulağa çok da ikna edici gelse de bu ifadeleri kişi kendi kendine söylediğinde, önemli görevlerin ertelenmesine eşlik eden ifadeler olduğu ileri sürülmektedir (Yamauchi, 2001).

## İŞLERİ SON ANA ERTELEME SÜRECİ

Ellis ve Knaus (1977) ve Burka ve Yuen (1983) işleri son ana erteleme sürecini aşağıdaki gibi aşamalı biçimde açıklamaktadırlar.

1. Genellikle bireyin kendisinin ve diğer insanların değer verip, saygı gösterdiği bir sonuca ulaşmak istemesi söz konusudur. “Başlamam gerek”

2. Sonradan değişmeyi umarak, gerçek ve hayali yararları düşünüp erteleme davranışı ortaya çıkar. “Yarın, yapacak başka işim olmadığı zaman yaparım”

3. Daha da fazla erteleme görülür. Öz-eleştirel olup “Daha erken başlamalıydım” diyerek ya da bahaneler bulup “Gerçekten de dün gece partiden daha erken ayrılamazdım, çünkü en iyi arkadaşlarım oradaydı.” saklanma ya da meşgulmüş gibi görünme, hatta başka zorunluluklar olduğuna ilişkin yalan bile uydurma eğilimi ortaya çıkar.

4. En sonunda görev acil olarak yapılmak zorunda olana kadar ertelenir. “Eski yöntemle yapsam da olur” ya da artık zamanınız kalmamıştır, “Bunu yapamam”

5. Kendini azarlama ortaya çıkar. “Benim bir sorunum var” ve “bir daha ertelememe kararı alınır ya da görevin önemi azaltılır. “Önemli değil”

6. Sanki bu bir bağımlılık ya da zorunlulukmuş gibi hemen ardından gelen işlerle de aynı şeyi yapma görülür (Akt.Tucker, 1996)

## İŞLERİ SON ANA ERTELEMENİN GÖRÜLDÜĞÜ ALANLAR

Milgram ve Tenne (2000) işleri son ana erteleme alanını tanımlamıştır. Bunlar;

1. Akademik Erteleme: Akademik görevleri (ödevleri), son dakikaya kadar ertelemek (Milgram, Mey-Tal ve Levison, 1998; Solomon ve Rothblum, 1984).
2. Yaşam Görevlerinde, Günlük İşlerde Erteleme: Pek çok kez yapılan, tekrarlanan yaşam görevlerini programlamada ve bunları zamanında yapmada zorlanmak ( Lay, 1986; Milgram, 1988; Milgram, Srolaf, ve RosenBaum, 1988).
3. Karar Vermeyi Erteleme: Daha az önemli olan konularda, zamanında karar vermeyi erteleme ( Effert ve Ferrari, 1989; Janis ve Mann, 1977).
4. Zorlayıcı Erteleme: Aynı kişinin hem karar vermede hem de görevleri yerine getirmede erteleme davranışını göstermesi (Ferrari, 1991).

Burke ve Yuen (1983) ise işleri son ana erteleme davranışını 6 farklı alanda gruplamışlar.

1. Ev İle İlgili İşleri Erteleme: Evin yapılması gereken günlük işleri. Örneğin, evin temizliği, market alışverişi, tamirat işleri gibi.

2. Çalışma Alanındaki İşleri Erteleme: Zamanında işe gitmeme, toplantılara zamanında katılmama, alınması gereken kararları geciktirme, rapor yazmayı erteleme gibi.

3. Akademik Erteleme: Okulda yapılması gereken işleri erteleme, derslere katılma, ev ödevlerini zamanında yapmama, sınavlara çalışmayı son ana bırakma, ödevleri yazmayı geciktirme, bürokratik işleri yapmayı erteleme (harç ödenmesi gibi), kütüphaneye iade edilmesi gereken kitapları zamanında vermeme gibi.

4. Kişisel Bakımla İlgili İşleri Erteleme: Fiziksel egzersiz yapmayı, kilo vermeyi, sigara içmeyi bırakmayı geciktirme, banyo yapmayı ya da yeni kıyafetler almayı erteleme, sağlıkla ilgili sorunları son ana bırakma gibi.

5. Sosyal İlişkilerle İlgili Yapılması Gerekenleri Erteleme: Arkadaşları aramaya, akrabaları ziyaret etmeye, diğer insanlarla bir arada olmaya yönelik etkinlikleri planlamayı erteleme gibi.

6. Mali durumla ilgili İşleri Erteleme: Kurumlar ya da kişilere olan borçları ödemeyi erteleme, faturaları yatırmayı son ana bırakma, bankalarla ilgili bir sorunda bankayı aramayı geciktirme vb. gibi.

Bazı bireylerin sadece belli bir alanda erteleme davranışı gösterdiklerini, bazı bireylerin de neredeyse yaşamlarının hemen her alanında erteleme davranışı gösterdikleri belirtilmektedir (Burke ve Yuen, 1983).

Hiyerarşik yapı taşıyan kurumlarda zaman zaman ortaya çıkan bir zorluk, hiyerarşide altta görevlilerin kendilerini aslında sahip olduklarından daha fazla güce sahip hissetmeleridir. Şansları olsa işi üsttekiler kadar iyi yapabileceklerine inanabilirler. Çalışanlar patronla aralarında hissettikleri güç dengesizliğini eşitlemeye çalışabilirler ve işleri son ana erteleme burada muhtemel bir strateji olabilir. Eğer kurumsal yapı, çalışanların kendi görüşlerine önem verildiğini hissettirecek biçimde yapılandırıldıysa, kendilerini kurumda güç sahibi olarak algılayabileceklerdir. Bu durumda yapısal bir sorun olarak son ana ertelemenin ortaya çıkması daha düşük düzeyde olacaktır. Bununla beraber, çok katı ve otoriter bir iş çevresinde, doyumsuzluğu ifade etmenin ve yapıcı öneriler sunmanın çok az yolu varsa,

işçiler genellikle kendilerini güçsüz hisseder. Öyle bir durumda son ana erteleme kolaylıkla ortaya çıkabilir (Burke ve Yuen, 1983).

Çalışan kişi işyerinde işleri son ana erteliyorsa bunun bir takım nedenleri vardır. Örneğin verilmesi gereken yazılı raporların gecikme nedeni, raporun yeterince iyi olup olmadığı konusundaki aşırı endişe olabilir. Burada çalışan kişinin mükemmel şekilde yapılması gereken ile neyin sadece yapılması gerektiğinin arasındaki farkı ayırt etmesine yardımcı olmak gerekebilir. Bir başka nedeni çalışanın meslektaşlarının onun yeterliliğinden endişelendiklerini düşünmesi olabilir. Birey zamanında verilecek raporların kendisi için ek sorumluluklara neden olacağını düşünebilir. Bir çalışan performans ve yargı korkusu, amirlerle sorunlar, başkaları tarafından kontrol edilme, güvensizlik duygusu ve özgüven eksikliği gibi kişisel nedenlerden dolayı işlerini son ana erteleyebilir. Öte yandan, son ana erteleme kurumun yapısından ve işleyişinden de kaynaklanabilir. Eğer kurumda işleri son ana erteleme yaygın bir sorunsu o zaman, karar verme yetkisindeki bireylerin, kurumun yapısını ve işleyişini incelemesi gerekebilir (Burke ve Yuen, 1983).

### **İŞLERİ SON ANA ERTELEMENİN KURAMSAL AÇIKLAMALARI**

Çalışma yaşamında ya da diğer yaşam alanlarımızda her kişinin zaman zaman işlerini son ana ertelemekte olduğu ifade edilmişti. Yaşamımızda bir çok etkileri olan bu davranış hakkında, farklı kuramsal açıklamalar vardır. McCown (1986) davranışçıların işleri son ana ertelemeyi, insanın keyifli etkinlikleri ve kısa sürede elde edecekleri ödülleri tercih etmesine dayalı öğrenilmiş bir alışkanlık olarak açıkladıklarını ileri sürer. Ancak davranışçıların aksine, psikodinamik kuramcılar işleri son ana ertelemeyi çok özveri isteyen ya da aşırı hoşgörü gösteren anne-babalara karşı bir isyan ya da bilinç altında yatan kaygıdan kaçınmanın bir yansıması olarak görür. Bilişsel yaklaşımda ise mantıksız inançlar, yüklenme stilleri (Rothblum,1986), zaman konusundaki inançlar (Lay ve Schouwenber, 1993), öz-saygı (Beswick,1988), iyimserlik (Lay ve Burns,1991) ve öz-engellenme stratejileri (kendi kendine engeller koyma stratejileri), gibi bir çok bilişsel değişken işleri son ana ertelemenin göstergeleri (Ferrari,1992) olarak ele



alınmıştır (Akt.Haycock ve McCarthy, 1998). İşleri son ana erteleme davranışının nedenleri olarak kişinin benlik değerini koruması, öz-saygı, kendini düzenleme, öz-yeterlilik, güdülenme ve kaygı ile ilgili bazı kaynaklar ileri sürülmektedir.

### **Benlik Değeri (Self-Worth) ve İşleri Son Ana Erteleme**

Burke ve Yuen (1983) işleri son ana erteleme nedenini bireyin benlik değerini korumak için işleri son ana bıraktığını ifade etmektedir. İşleri son ana erteleyen bir çok kişi, içlerindeki öz-eleştiri nedeniyle ya da başka insanlar tarafından yargılanmak kaygısıyla endişelenirler. Bireyler yetersiz bulunacaklarından, en iyi çabalarının yeterince iyi olmayacağından, hedefe ulaşamayacaklarından korkarlar. Bu endişe başarısızlık korkusunu yansıtır. Diğer bireyler tarafından fazla iyi oldukları düşünülebileceği için daha endişelidir ve bu nedenle göze çarpar konumda olmanın hoş olmayan bazı sonuçlarıyla karşı karşıya kalmak durumundadırlar ki bunlar da başarıdan korkarlar.

### **Başarısızlık Korkusu**

“Eğer gerçekten çalışır ve başaramazsam bu hiç çalışmayıp başarısız olmamdan daha kötüdür.” Önceki ifadede “en iyi yapabileceğim şekilde yaptım ve başaramadım”ı içerirken, diğer ifade ise yeterince iyi yapamadım, denemedim ifadesini içermektedir. Böylece yapamadım ya da başaramadım denemez. Örneğin sınavına çalışmayı erteleyen ve düşük not alan bir öğrencinin her zaman yeterince çalışsaydım yapardım deme olasılığı vardır (Burns, 2001)

Burke ve Yuen (1983) başarısızlık korkularından, kendilerini engelleyen insanlar “başarısızlığı” çok geniş bir açıdan tanımlama eğilimindedir. Bir görevdeki performansları onları hayal kırıklığına uğrattığı zaman, sadece görevde başarısız olduklarını değil birey olarak da başarısız olduklarını düşünürler.

Beery (1975) başarısızlıktan korkan bireylerin, başarı arzusunu ürkütücü bir riske dönüştüren bazı varsayımlar şöyle ifade edilir;

1) “Ürettiğim, yaptığım şey, ne kadar yetenekli olduğumun doğrudan bir yansımasıdır.”

2) “Yetenek düzeyim bir birey olarak ne kadar değerli olduğumu belirler yani ne kadar yetenekli isem, o kadar değerliyim.”

3) “Ürettiğim, yaptığım şey benim birey olarak değerimi yansıtır.”  
Beery (1975) bu varsayımları şöyle formüleştirmiş.

Benlik Değeri(self-worth)=Yetenek (ability)=Performans (performance)

Bu eşitlik, “Ne kadar iyi bir performans çıkarırsam, o kadar yetenekli olduğum anlamına gelir, bundan dolayı da kendimi çok severim ve kendim için iyi şeyler hissederim” şeklinde de ifade edilebilir. Performans bireyin ne kadar yetenekli ve değerli olduğunun doğrudan bir ölçümüdür.

Beery’ nin de (1975) öne sürdüğü gibi işleri son ana erteleme beceri ve performans arasındaki eşitliği bozar (Akt.Burke ve Yuen 1983).

Benlik Değeri = <sup>İşleri Son Ana Ertelene</sup> Yetenek = Performans

İşleri son ana erteleme insanların becerilerinin ve performanslarının, gösterdiğinden daha fazla olduğuna ve belki de iyi işler yapma potansiyellerinin parlak ve sınırsız olduğuna inanarak rahatlamalarını sağlar. İşleri son ana ertelendiği sürece, yeteneğin gerçek sınırları ne olursa olsun asla bu sınırlarla yüz yüze gelmek zorunda kalınmamaktadır. Yeteneksiz olarak değerlendirilme korkusu bazı bireylerde öyle güçlüdür ki deneyip de aşağılık duygusuna girmektense, işleri son ana erteleme sonuğunu yaşamayı tercih ederler. Kendilerini iyi organize olmamış, iş birliği yapamayan, tembel olarak suçlamak; yetersiz ve değersiz görünmekten -ki bunların en çok korktukları başarısızlıklardır- daha fazla katlanılabilir özelliklerdir. Bu tür bir başarısızlık korkusu, işleri son ana erteleme ile rahatlamaya dönüşebilir (Burke ve Yuen 1983).

“Gerçekten çalışıp başaramamak hiç çalışmayıp başarısız olmaktan daha kötüdür.” Burada bireyin benlik değerini koruması adına, “elimden gelenin en iyisini yaptım ama başaramadım” diye düşünmesi yerine, “yeterince iyi yapmadığım ve denemediğim için başaramadım” diye düşünmesinden daha iyi olacağı ifade edilmektedir. Örneğin matematik sınavına çalışmayı erteleyen ve düşük not alan bir öğrencinin her zaman “yeterince çalışsaydım yapardım” diye düşünme olasılığı vardır. Başarısızlık korkusunun altında genelde mükemmeliyetçilik yatmaktadır. Aileler tarafından konulan standartlar ve umutlar öyle yüksek olabilir ki ulaşmak olanaksız ya da çok zordur. Böylece işleri son ana erteleme davranışı, ailelerin beklentilerinden etkilenir ve kişiyi “gerçek bir başarısızlık” yaşamaktan alı koyar (Burns, 2001).

### **Başarı Korkusu**

Başarı korkusu başarısızlık korkusunun bir başka yönüdür. Burada birey geciktirir çünkü birey başarısının sonuçlarından korku duyar Bireyin başarısı ilerde daha büyük bir başarının beklenmesine neden olur ve bu da bireyi korkutur. Birey geri planda kalmak istiyorken onun bu başarısı dikkatlerin bireyde toplanmasına neden olabilir. Her başarı daha fazla beklentilere neden olacaktır. Eğer bireyin kendine verdiği değer başarılarına dayalı ise her başarıdan sonra artan beklentilere cevap verememek bireyin kendine ilişkin değerini zedeleyecektir (Burns, 2001).

**Burke ve Yuen'e göre (1983)** çok iyi giden bir projede bireyin bazen yavaşlaması, çok fazla taktir gördüğünde paniğe kapılması, patronu terfi önerdiğinde rahatsızlanıp geri çekilmek istemesi, hayatının bir alanında başarılı iken diğerinde başarılı olamaması, başarı korkusu olan bireyler için tehlike yaratabilecek durumlardan bazılarıdır. Bireyler başarısızlıktan korktuklarında, kaybetmekten korktukları için rekabete girmezler. Ancak, başarıdan korkan insanlar da kazanmaktan korktukları için rekabete girmezler. Rekabetçi çabaya girmektense, hırslarını saklamak için işlerini son ana ertelemeyi kullanırlar.

## Mükemmeliyetçilik

İşlerini son ana erteleyen bireylerin, **Burke ve Yuen (1983)** mükemmeliyetçi olduklarını ve genellikle bunun farkında olmadıklarını ileri sürmektedirler. Yeterince iyi olduklarını kanıtlamaya çalışırken, değerli ve önemli hedeflerine ulaşmada hiçbir sorunla karşılaşmayacaklarını düşünerek olanaksızı başarmaya uğraşırlar. Genellikle önlerine gerçekçi olmayan istekler koyar ve bunlara ulaşamadıklarında kendilerini bunların altında ezilmiş hissederler. Daha sonra cesaretleri kırılır ve son ana erteleyerek isteklerden geri çekilirler. Genellikle bu kişiler kendinden çok daha fazlasını bekler. Bu bireyleri başarıya güdülemesi amaçlanan yüksek standartlar, genellikle onların çabalarını engelleyen olanaksız standartlara dönüşür. Bir çok mükemmeliyetçi kaybetmekten öyle nefret eder ki kendilerini diğerleri ile doğrudan rekabete sokacak her tür etkinlikten kaçınırlar. “Kaybetmeye dayanamam” görüşü, mükemmeliyetçilerde “asla kaybetmemeliyim” kavramına dönüşür. Buna inanan bireyler işlerini son ana erteleyerek kusurlarıyla yüzleşmekten kendilerini koruyabilirler. Etkileyici bir raporu teslim etmek zorunda olduklarına inanan bir insan bütün kullanılabilir kaynaklar gözden geçirilinceye kadar bekleyebilir ya da sonsuza dek taslak üstüne taslak yazabilir. Projeyi kusursuz hazırlama endişesi onların bu işi zamanında bitirmelerine engel olur (**Yamauchi, 2001**)

## Öz-Saygı

Burke ve Yuen (1983) işlerini son ana erteleyen kişilerin, benlik değerlerinin sadece görev becerisine dayandırıldığını ve becerilerinin yalnızca biten görevlerdeki performanslarının ne kadar iyi olduğuyula belirlendiğini düşündüklerini ifade eder. İşlerini son ana erteleyen kişiler görevi tamamlamayı geciktirerek performans değerlendirmelerini ve dolayısıyla gerçek becerilerin değerlendirilmesini engellemektedir. Görevdeki algılanan (ya da gerçek) becerileri hiçbir zaman bilinmez, bu nedenle son ana erteleyici “saldırıya açık bir öz-saygıyı” korumaya devam eder. (**Ferrari, 1991**).

Burke ve Yuen (1983) ve Berri (1975) son ana ertelemenin kırılğan bir öz-saygıyı koruma yöntemi olduğunu dile getirmektedir. Öz-saygılarını yüksek performansa bağlayan bireylerde son ana erteleme, yeteneklerini tamamen test etmekten kaçınmalarını sağlar. Böylece kendi yeteneklerinin o anda gösterebilecekleri performanstan daha yüksek olduğunu düşündürür. (Akt.Haycock ve McCarthy, 1998)

### **Kendini Düzenleme**

İşleri son ana erteleme davranışının nedenine ilişkin açıklamalardan biride, erteleyen bireylerin kendini düzenleme (self-regulation) yeteneklerinin zayıf olmasıdır. Baumeister, Heatherton ve Tice'e (1994) göre genel anlamda, kendini düzenleme, kişinin kendi tepkilerini değiştirmek için göstereceği tüm çabalarıdır. Kendini düzenlemede, kişi gündemdeki davranışsal durumunu bir idealde ya da davranış standardıyla karşılaştırdığı zaman kendini düzenleme yöntemi devreye giriyor. Bu standartlar doğru davranış ve tutumların ya da verilen durum için özelliklerin bilişsel simgeleridir (Duval ve Wicklund 1972). Kişi kendini değerlendirme durumunda (kendinin farkında olma durumunda) olduğu zaman genellikle standartlar tarafından yasaklanan davranış ile değerlendirme sonucundaki durum arasındaki çelişkinin farkına varır. Bu çelişki sonradan olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Eğer birey standartlardan farklı, iki çelişkili davranış içinde ise ya da mantıksal çelişki teşkil eden bir tarzda hareket ediyor ise kişi bu farklılığa yoğunlaşmış ise bu durum kişinin kendini olumsuz değerlendirmesi ile sonuçlanacaktır (Akt. Anderson, 2001).

Kendini düzenleme, öz-yönlendirici (self-directive) yeteneklerin, yani bireyin özerklik ve öz-kontrol kullanma becerisinin uygulanmasıyla gerçekleştirilir (Bandura, 1986). Bu nedenle, bu öz-yönlendirici yeterlikler ne kadar çok olursa, bireyin öz-düzenleme olasılığı o kadar yüksek olur. Örneğin; kendini çalışmaya yönlendirebilen bir kişinin çalışması, kendini yeterince düzenleyemeyen birinin çalışmasından daha yüksek bir olasılığa sahiptir. Bandura (1986,1997) bu öz-yönlendirici yeterliklerin insanların

kendilerine ilişkin inançlarından büyük ölçüde etkilendiğini göstermiştir ve bu inanç öz-yeterlik olarak kavramlaştırılmıştır. Kişinin belirli alanlarda hedefe yöneltilmiş bir davranışa başlama yeteneğine ilişkin düşünceleri, zaman içinde kişi bu yeteneğini kullanıp sonuçları aldıka sağlamlamaktadır (Akt. Tuckman, 2001). Buna ek olarak, öz-düzenleme inancı ile işleri son ana erteleme eğilimi arasında güçlü ilişki görülmüştür (Ferrari, Johnson ve McCown, 1995).

### Kaygı

Hem işleri son ana erteleme araştırmalarında hem de öz-yeterlilik çalışmalarında sıkça araştırılan diğer bir değişken kaygıdır. İşleri son ana erteleme konusunu inceleyen araştırmacılar, yüksek düzeyde kaygısı olan bireylerin işlerini son ana ertelemelerinin daha olası olduğunu saptamışlardır. Kaygı ile öz-yeterliliğin karşılıklı bir ilişki sunduğu ifade edilmektedir. Kaygının harekete geçmesi, bireylerin tehdit edici durumları ele alabileceklerine inandıkları düzeyi ya da tam tersini etkileyebilir. İnsanlar potansiyel tehdit edici durumlarda, yeterliliklerini zayıf bulduklarında yüksek kaygı hissetme eğilimi içine girerler. İşleri son ana ertelemenin, kaygıya, yeterlik beklentilerinin olmasına ya da her ikisine ilişkin bir kaçınma tepkisi olabileceği ileri sürülmektedir (Haycock ve McCarthy 1998).

### Öz-Yeterlilik Algısı

Bandura (1986) belli amaçlara ulaşmak için bireylerin kendi kapasitelerine ilişkin yargılarının insan davranışını etkileyen en önemli biliş olduğunu öne sürmüştür. Öz-yeterlilik (self-efficacy) belli bir anda ve belli bir görev için bireylerin kendi performanslarına ilişkin kişisel yargıdır (“bu işi başarabilecek kapasitedeyim” gibi). Bandura (1986) öz yeterliliğin birbiriyle ilgili ama farklı iki ögesini tanımlamıştır: Yeterlilik beklentileri (efficacy) ve sonuç beklentileri (outcome expectations). Yeterlilik beklentileri bireyin belirli görevleri gerçekleştirme, başarabilme kapasitesine ilişkin inançlarıdır. Sonuç beklentileri ise bireyin belirli davranışların istenen şekilde sonuçlanma olasılığı konusundaki inançlarıdır. Bandura eğer yeterli düzeyde yetenek ve

güdülenme olursa, öz-yeterliliğin bireyin bir işe başlamasını ve sabırla sürdürmesini etkileyeceğini öne sürmüştür. Bu durumda zayıf yeterlilik inancının kişinin davranıştan kaçınmasına, güçlü yeterlilik inancının ise davranışın başlatılmasına ve sabırla sürdürülmesine yol açacağı ifade edilmektedir. İşleri son ana ertelemede bir anlamda kaçınma davranışıdır (Akt.Haycock ve McCarthy 1998).

Geçtiğimiz 10 yıl içinde, bazı araştırmacılar; bir bireyin özel bir takım işleri başarmak için göstereceği yeteneğin, o kişinin öz-yeterliliği ile ilgili olduğunu göstermiştir. Bandura' nın (1986) açıkladığı gibi öz-yeterlilik bir kişinin istenen bir eylemi gerçekleştirmek için o kişi tarafından algılanan yeteneğine bağlıdır. Bir kişinin yeteneklerine ve çabasına ilişkin inancı, o insanın neyi nasıl yapacağına ilişkin bilgileri daha önceden, iyi bir şekilde, hazır bilgiye dayanmadan verebilir (Akt.Brandon, 2000). Knaus' a göre (1998) öz-yeterlilik, kişisel güven ve üretkenlik birbirine sıkı sıkıya bağlıdır. Mantıklı şeyleri, mantıklı bir zamanda mantıklı yollarla yapan insanlar normal olarak kendilerini daha becerikli algırlarlar. Aşırı uçta, kendinden emin olmayan bireyler, kendi hatalarıyla meşgul olurlar. Kederlendiklerinde, sıklıkla olumsuz düşüncelerinin doğrulanmasını isterler ve daha iyi olan özellikleri için övüldüklerinde kendilerini daha da kötü hissedebilirler. Ferrari, Johnson ve McCown (1995) kişinin yeteneklerinden kuşku duymasının, tereddüde, değersizlik duygusuna, işleri son ana ertelemeye ve daha fazla kendine ilişkin kuşkulara neden olabileceğini ileri sürmektedir.

İnsan davranışlarını açıklama ve geliştirme, kaygı, fobi, sigara içme gibi istenmedik duygu ve davranışları değiştirme çalışmalarında etkin olarak uygulanan öz-yeterlilik kavramı Betz ve Hackett (1981) tarafından meslek gelişimi sürecini açıklamada da kullanılmaya başlanmıştır. (Akt.Kuzgun,2000). Bandura'ya (1995) göre öz-yeterlilik algısı bireylerin, yaşamlarında seçenek ve fırsat yaratmada, kariyer yeterliliği düşüncelerinde, üstesinden gelinmesi gereken zor durumlarda ya da aşılacak engellerde çok önemli olduğu ileri sürülmektedir. Yeterlilik düşünceleri, ilgilerin gelişimini destekleyerek kariyer arayışlarına da katkıda bulunur. Bandura' nın bu bilgilerinin de ortaya koyduğu gibi mesleki gelişim, sadece yeni beceriler ve

bilgiler edinme ile değil yenilikçiliğe ve üretkenliğe götüren yeterlik duygusunu edinme ile de ilgili olduğu ifade edilmektedir.

Betz ve Hackett (1981) ve Matsui, Ikeda ve Ohnishi (1989) insanların eğitimsel gereklilikleri ve mesleki rolleri yerine getirme konusunda algılanan yeterliklerinin ne kadar yüksek olursa, ciddi anlamda çalışmayı düşündüklerini kariyer seçeneklerine ilginin de o derece artacağını ileri sürmektedirler. Zayıf yeterlilik düşüncelerinin bireylerin iş aramalarında daha az sabırlı hatta işten ayrılma ile sonuçlanacağı, verimsizliğe neden olacağı ve bireylerin işte kalmalarını zorlayacağı ileri sürülmektedir (Bandura, 1995).

Bir öğretmenin yeterlik inancı, zor ya da güdülenmemiş öğrenciler arasında bile, öğrenci katılımının ve öğrenmenin istenen sonuçlarını ortaya çıkarma becerisine ilişkin inancıdır ve bu inancın kuvvetli etkileri vardır (Tschannen ve Hoy, 2001).

### **Öz-Yeterliği Yüksek Öğretmenlerin Özellikleri**

Öğretmenlerin yeterlik algısı; öğretimde harcadıkları çabayı, koydukları hedefleri ve hedeflerin düzeyini etkilediği (Allinder,1994), yeterlik duygusu güçlü olan öğretmenlerin planlama ve kurumda daha yüksek performans sergileme eğiliminde oldukları, ayrıca yeni fikirlere daha açık oldukları ve öğrencilerinin ihtiyaçlarını daha iyi karşılamak için yeni yöntemler denemeye daha istekli oldukları ifade edilmektedir (Berman, McLaughlin, Bass, Paul, Zellman 1977; Guskey,1988; Stein ve Wang,1988). Ashton ve Webb (1986) yeterliliğin, öğretmenin işler iyi gitmediğindeki sabrını ve engeller karşısındaki esnekliklerini etkilediğini ileri sürmektedir. Yüksek yeterlik algısı, öğretmenlerin öğrenciler hata yaptığında daha az eleştirel olmasına (Gibson ve Dembo, 1984), güçlük çeken bir öğrenci ile daha uzun süre çalışmasına (Meijer ve Foster, 1988; Padell ve Soodak, 1993; Soodak ve Podell, 1993) ve sorunlu bir öğrenciyi özel eğitime göndermeye daha az eğilimli olmasına neden olmaktadır. Ayrıca, yeterlik duygusu yüksek olan öğretmenlerin öğretimde daha çok şevk sergiledikleri (Allinder, 1994; Guskey,1984; Hall, Burley, Villeme ve Brackmeier,1992), öğretimde daha kesin karar sahibi



oldukları (Coladarci, 1992; Evans ve Tribble, 1986; Trentham, Silvern ve Brogdon,1985) ve öğretimde kalmaya daha çok eğilimli oldukları ifade (Burley, Hall, Villeme ve Brockmeier, 1991; Glickman ve Tamashira, 1982) edilmektedir (Akt. Tschannen ve Hoy, 2001). Ne kadar fazla yeterlilik inancı olursa, o kadar yüksek çaba, dayanma gücü ve olumsuzluklardan kurtulma düzeyi görülür, öz-yeterlilik inançlarının stresin derecesini ve yapılan işle ilgili gerilimi etkilediği ifade edilmektedir (Pajares, 2002).

Ross (1996) bir öğretmenin yeterlik duygusunun öğretimde harcadığı çaba miktarını, zorluklarla karşılaşıldığındaki istikrar derecesini ve yapılan görev seçimlerini belirleyeceğini ifade etmektedir. Brookhart ve Loadman (1993)' a göre öz-yeterliliği yüksek olan öğretmenler içerikten çok öğrenci gelişimine odaklanarak kendilerine daha yüksek standartlar koyar (Midgley, Fedlaufer ve Eccles,1989; Woolfolk ve Rasoff ve Hoy,1990). Bu öğretmenler geleneksel kontrol yöntemlerine dayanmaktansa öğrencinin öz-yönetimini teşvik eder. Öğretmen yeterliğinin programın yerine getirilme başarısının bir ön göstergesi olduğu (Berman ve McLaughlin,1977) ve etkinliği az olan okullarla çok olan okullar arasında öğretmenleri ayırt ettiği saptanmıştır (Brookover ve Lezatlé,1979). Dahası, ilerleyen araştırmalar öğretmen yeterliğinin zaman kullanımı, sınıf yönetimi stratejisinin seçilmesi ve soru sorma teknikleri gibi önemli yönerge kararlarında önemli bir rolünün olabileceğini öne sürmektedir (Gibson ve Dembo, 1984; Skalofske, Michayluk ve Randhawa, 1988; Woolfolk, 1990). Bandura (1993) öz yeterlikleri yüksek olan bireylerin öz-algılarını artıracak deneyimler arayacaklarını ileri sürmüştür (Somech ve Zahavy, 1999).

**Bandura (1995)** öz-yeterlik düşünceleri; bireylerin hedeflere ulaşmak için çaba harcamasını, sorunla karşılaştığında sabırlı davranabilmesini, geçici engellerle mücadele edebilmelerini ve yaşamlarını etkileyen olaylar üzerinde kontrol uygulaması gereken davranışlara olanak veren düşünce modellerini ve duyguları etkilediğini ileri sürmektedir. **Tschannen ve Hoy' a göre (2001)** yeterlik beklentisi; bireyin verilen görevi yerine getirmek için gerekli davranışları ortaya koyabileceğine ilişkin düşüncesi iken, sonuç beklentisi

bireyin bu görevi beklenen yeterlik düzeyinde gerçekleştirmesinin olası sonuçlarına ilişkin görüşlerdir.

Bandura (1997) öğretmenlerin yeterlik algılarının sadece konuyu öğretme becerilerinden ibaret olmadığını, öğrenme ortamını oluşturan sınıf disiplinini sağlama, kaynakları kullanma ve çocukların öğrenmesine veliden destek alma konularındaki yeterlik düşüncelerinin de öğretmenin etkinliğini belirlediğini ifade etmektedir (Akt; Friedman ve Kass 2002).

Bandura' nın (1986) öz- yeterlilik kuramı, öz-yeterliliği düşük olan bireylerin öz-yeterliliği yüksek olan bireylere göre, yeteneklerinden kuşkulandıklarını ve yeteneklerine güvenmediklerini, başarısızlık durumunda cesaretlerinin kolayca kırıldığını, bir görevden daha çabuk vazgeçtiklerini, olumsuz öz-değerlendirme sonuç vermesi olası durumlardan kaçındıklarını ve kendileri için daha vasat hedefler belirlediklerini ileri sürmektedir (Akt.Ballantine ve Nunns 1998).

Greenwood (1990) öğretim yeterliliğinin öğretmenin, öğrencinin performansını etkileme konusunda kendine duyduğu inanç olduğunu ifade etmektedir. Ashton (1984) öğretmenlerin, öğretim yeteneği sayesinde, öğretimi anlamlı ve tatmin edici bulduklarını, öğrencilerinin başarılı olmasını beklediklerini, öğrencileri başarısız olduklarında kendilerini değerlendirdiklerini, çeşitli hedefler ve bu hedeflere gidecek stratejiler düzenlediklerini, kendileri ve öğrencileri hakkında olumlu eğilimlere sahip olduklarını, kontrollü olma eğiliminde olduklarını ve hedeflerini öğrencileri ile paylaştıklarını ifade etmektedir. Bandura (1995;1997) öz-yeterlilik sahibi bireylerin; özel görevleri yapma, daha büyük hedefler düzenleme ve bunları hayata geçirme, başarısızlıktan çabuk kurtulma ve öz-yeterlilik sahibi olmayan insanlara göre daha stratejik düşünme özelliklerine sahip olduklarını ileri sürmektedir. Bandura (1997) öz-yeterliliğin, sahip olunan yeteneklerin sayısı ile değil, çeşitli şartlar altında bireyin ne yapabileceğine ilişkin inancıyla ilgili olduğunu ifade etmektedir. Bandura' ya göre öz-yeterlilik inancı; bireyin büyük deneyimlerinden, başkalarından elde edilen deneyimlerden, sözel ikna yeteneğinden, psikolojik durumlardan çıkarılan kişisel yorumların ortaya

çıkardığı durumudur. Yine bu inançlar, yapılan işlere özeldir ve kişinin hedefleri için yaratılarak kullanılırlar (Akt. Brandon, 2000).

Friedman ve Kass (2002) yaptıkları çalışmada öğretmen yeterliliğinin gösterilebileceği, üç öncüle dayanan bir model sunmaktadır.

1. Öğretmen okuldaki iki (sınıf-kurum) sosyal sistemde hem bir lider hem de bir çalışan olarak görev yapar: Sınıf, öğrenciler ve öğretmenleri arasında var olan önceden kararlaştırılmış ve resmileştirilmiş karşılıklı ilişkilerden oluşan sosyal bir çerçeveyi temsil eder ve burada öğretmen lider konumundadır. Bununla birlikte, okul, öğretmenin eğitim görevlerini gerçekleştirdiği bir kurumdur, öğretmen okulun bir çalışanıdır ve “kurumsal bir kişi” olarak işlev görür.

2. Öğretmen iki sosyal sisteme dahildir. Bunlardan biri öğretmeni öğrenci ile birleştirir; diğeri öğretmeni meslektaşlar ve müdürle birleştirir. Rolle ilgili görevleri yerine getirirken ve doğal olarak sınıf içinde karşılıklı ilişkiler oluşturup geliştirirken, öğretmen öğrencilerle ilgilidir. Bir kurum olarak okulla ilgili genel okul görevlerini yerine getirirken öğretmen yetişkinlerle yani meslektaşlarla, velilerle ve müdürle ilgilidir.

3. Öğretmenin okuldaki her iki sistemde de iki düzeyde işlevi olmalıdır: Görev ve ilişki düzeyi. Sınıfta öğretmenin role ilişkin amaçlı hedefleri (başarılar ve eğitim) ve anlamlı hedefleri (öğrencilerle resmi olmayan karşılıklı ilişkiler kurup geliştirmek) başarması gerekir. Jackson (1968); Lortie (1975) öğretmen bir hedefi ihmal edip diğere odaklanamaz ise kendisinden beklenen bütün profesyonel görevlerin gerçekleştirilmediğini hissedecektir. Okulda öğretmen sosyal ve kurumsal hedefleri artıran grubun bir parçası olmak zorundadır.

Öğretmen Öz-yeterliliği			
Okul İçeriği		Sınıf İçeriği	
Görevler	İlişkiler	İlişkiler	Görevler
Okul hedeflerine ulaşılmasında etkili olmak	Meslektaşlar ve müdürle ilişkileri kontrol etmek	Öğrencilerle ve velilerle ilişkileri kontrol etmek	Öğretim hedeflerine ulaşmak

Öğretmen Öz-Yeterliliği Sınıf ve Okul İçeriği (CSC) Modeli

### 3A Kuramı (Değerlendirme, Kaygı, Kaçınma)

Lazarus ve Folkman (1984) stres ve başa çıkma alanındaki ilk bilişsel modellerden birini geliştirmiştir. 3A kuramı, yoğun olarak, stres yaratan şeylerin (örn; verilen her hangi bir durumdaki tehdit edici unsurlar) parametrelerinin ve bunlarla başa çıkmak için mevcut iç ve dış kaynakların bilişsel bir değerlendirmesine dayanmaktadır. “İnsanlar neden erteler?” Sorusuna bu yaklaşımın yanıtları şöyledir.

1-Değerlendirme (Appraisal): Bireyler verilen bir durumun veya görevin kendileri için bir tehdit oluşturup oluşturmadığını ve / veya belirli bir karara ulaşmanın onlar için bir tehdit oluşturup oluşturmadığını değerlendirir. Her iki durumda da bireyler görevi tamamlamayla ve karara ulaşmayla ilgili sorunla etkin şekilde başa çıkabilecek kaynaklara sahip olup olmadıklarını değerlendirirler.

2-Kaygı (Anxiety): Eğer kaynaklarının yetersiz olduğunu algıarlarsa kaygı duyarlar ve buna hoş olmayan diğer duygular eşlik edebilir.

3-Kaçınma (Avoidance): Kaygı uyandıran görevi yapmayı ya da karar vermeyi mümkün olduğunca erteleyerek durumdan kaçarlar. İşleri son ana ertelemenin çeşitli türleri saptanır. Kaygıyı azaltıcı sonuçlarından dolayı olumsuz şekilde güçlendirilmiş davranışsal eğilimler olarak sürdürülür (Akt.Milgram ve Tenne, 2000).

İşleri son ana erteleme, Lazarus ve Folkman (1984)'ın üçlü A kuramıyla açıklanmasının yanı sıra Ferrari ve McCown işleri son ana ertelemeyi üç tür işleri son ana erteleme tanımlayarak açıklamıştır.

Ferrari ve McCown (1995) kararsal (identified, including decisional), kaçınmacı (avoidant) ve uyarılış (arousal) olmak üzere üç tür işleri son ana erteleme tanımlıyor (Akt. Lonergan, 1998).

### **Çalışma Yaşamında İşleri Son Ana Ertelemenin Kişilik Özelliği ve Durumsal Özellik Olması İle İlgili Açıklamalar**

İşleri son ana erteleme, çalışan bir çok kişiyi etkileyen, yaygın ve kolayca tanınan, gözlenilebilen bir olgudur. İş yaşamında işleri son ana ertelemeyi, kişilik özelliği (trait) ve durumsal (situational) açıdan ele alan Wendelien; ertelemeyi kişilik özelliği olarak açıklarken işe güdülenmede, kaçınma (avoidance) ve dürtüsellik (impulsivanes), gibi iki göz ardı edilmiş konudan söz etmektedir. Ertelemeyi durumsal olarak açıkladığında da görev etkeni ve kurumun yapısı açısından ele almıştır.

#### **Kişilik Özelliği; Kaçınma ( Avoidance)**

Erteleme bireylerin bir şeyi yapmamaya nasıl güdülendiğinin ve insanların sonuçlara yaklaşmaktansa onlardan nasıl kaçındıklarının bir örneği olarak düşünülebilir. Kaçınma, tehdide karşı bir tepkidir ya da “genelde acıdan” kaçınmaktır. Yaklaşmak bir etkiye tepkidir, “keyfe erişmektir”. Harekete geçmedeki odak, hedeftir ve hedef acıdan kaçınmaktan ya da keyfe ulaşmaktan etkilenmektedir. Chen ve Bargh 1999, şunu ifade ediyor; Dikkat, bilinçli olarak hedefe yöneltilen etkinliğe odaklandığında ya da bir şekilde kısıtlandığında dahi (insanın yorgun olduğu zamanlar gibi) tehdide karşı çabuk ve otomatik bir tepki, bireyi uygun bir hareket için hazırlama amacı olarak görev yapabilir. Benzer biçimde erteleme görevden kaçınma olarak da görülebilir (Akt. Wendelien, 2000).

#### **Kişilik Özelliği; Dürtüsellik**

Dürtüsellik, kısa dönemlik sonuçların uzun dönemdeki ödüllere tercih edilmesini içermektedir. Keyfi geciktirme yeteneksizliği olarak da adlandırılan

bu yakın ödülleri tercih etmesi bazen öyle bir hakimdir ki bu kişinin kendini yenmesi olarak da nitelendirilebilir. Ertelemede uzun dönemlik bir ödül, çekici olmayan bir davranışın yapılmasını izleyebilir. Dürtüsellik, bir birey daha az önemli ama daha çok keyifli bir etkinliği seçtiğinde kendini gösterir. Dürtüsellik, bireyler çoklu hedeflerle karşılaştıklarında ve neyi şimdi neyi sonra yapmaları gerektiği konusunda, planlarken biraz tedbirli olmayı gerektiren bir işte olduğu gibi ve karar vermeye ihtiyaç duyduklarında etkili olabilir. (Wendelien, 2000).

### **Durumsal Özellik; Görev Etkenleri**

İşlerde, sunum hazırlamak gibi, hemen hemen bireyin erteleyeceği belirli görevler vardır. Bu görevler için, dinleyiciye bir sunum yapmakla bağdaştırılan kaygı bu davranışa neden olabilir. Görevde, ertelemeyi daha olası hale getiren belirli boyutlar olabilir, çünkü bu boyutlar her birey için bir tehdit şekli oluşturabilir. Meydan okuma ve yetenek arasındaki denge, başarıya yönelik bir içeriğe katılmada ve yoğunlaşmada katılımcıların aileleri ya da arkadaşları ile birlikte olması gibi sosyal bir etkileşime girmekten daha çok önemliymiş gibi görünür. Bu görüşü takiben, Drach-Zahavy ve Erez (1997) işe bağlı erteleme için iki boyutunu ileri sürüyor. Çok fazla zorlayıcı olduğu için ya da yeterince zorlayıcı olmadığı için itici olan görevi erteleme. Karmaşık görevler ya da zor hedefler birey tarafından bir tehdit olarak algılanabilir. Bireyin kapasitesine oranla fazla zorlayıcı olarak değerlendirilen görevde, değerlendirme tehdidi ve dış baskı kaçınmaya neden olabilir. Bireyin yeteneğine göre fazla kolay olarak algılanan ya da sıkıcı ve yararsız olarak görülen görevde, enerji kazanmak ve olabildiğince çabuk bitirmek için görevi son ana en yakın zamanda bitirerek erteleme bir strateji olarak kullanılabilir (Akt. Wendelien, 2000).

Deneysel olarak hiç araştırılmayan kurumlardaki görev erteleme modeli, Harris ve Sutton (1983) tarafından gündeme getirilmiştir. Ertelemeyle ilgili görevlerin algılanışını 3 kategoriye ayırır; a) Odakla ilgili görev; Odakla ilgili görevin boyutları zorluk, çekicilik, belirsizlik ve son an baskısıdır. b) Odakla ilgili görev ve diğer görevler arasındaki ilişki; Bu ilişki birbirine bağımlılığı, fazla yüklenmeyi ve bağıntılı önemi içerir. c) Kurumsal

sistemler;normsal sistem, ödül sistemi ve bilgi sistemidir. Bu 3 kategorinin etkileri göreve göre değişir, örneğin sadece belli bir ölçüde iş özerkliği olan bireylerin erteleme olanağı vardır. Bir çok iş, ertelemeye izin vermez; örneğin masada beklemek ya da telefona cevap vermek gibi, insanların talebe göre davrandığı hizmet sektöründe olduğu gibi. Başka meslekler ertelemeye daha çok hoşgörü gösterebilir; en son sonucun kolayca belirlenmediği, gecikmelerin kolayca açıklanıp savunulabildiği ve bütçenin yeniden tahsis edilebileceği yaratıcı meslekler ve uzmanlıkta olduğu gibi (Akt. Wendelien, 2000).

### **Durumsal Özellik; Kurumsal Etkenler**

Erteleyicinin kendini kontrol etme eksikliği olması durumunda, kurumdaki bireylerin arasındaki birbirine bağımlılık bir sosyal kontrol kaynağı olarak görev yapabilir (Schriber ve Gutek,1987). Bu sosyal kontrol, zamanın kullanımı göz önüne alınarak normlara yerleştirilmiş olarak düşünülebilir. Mc Grath (1988) bu zamanın kullanımı boyutu, grubun ne derece dakik olduğunu ve tanınan süre aşıldığı zaman yaptırımları uygulayıp uygulayamadığını yansıtır. Ama dakik olma kavramının kültürler arasında değişebilmesi durumu karmaşıklaştırır. Kurumsal bir kültür çalışanların dakik olmasını sağlayan normlara ön ayak olabileceği gibi ertelemeyi de cesaretlendirebilir. Ashforth ve Lee'ye göre kurumdaki tehdidin, belirsizliğin, aşırı yüklenmenin ve güçsüzlüğün ertelemenin oluşumunu ve sonuçlarını belirleyen faktörler olduğu ifade edilmektedir (Akt. Wendelien, 2000).

### **İŞLERİ SON ANA ERTELEMEDE YAŞ ve CİNSİYET FAKTÖRÜ**

Ferrari ve Johnson ve McCown (1995) erkeklerde işleri son ana ertelemenin, 20'li yaşlarının ortalarında ve sonlarında zirveye ulaştığını ileri sürmektedir. Erteleme 60 yaşına kadar düşmekte ve burada birden artmaktadır. Kadınlarda erteleme yetişkinliğin başlangıcındaki yüksek noktadan düşmeye başlar ve erkeklerde olduğundan daha keskin bir artış gösteren aynı döneme kadar azalmaya devam eder.

Bazı kuramcılar özellikle kadınlar ve onların kariyerleriyle ilgili başarı korkusu için kültürel bir açıklama sunmaktadırlar. Yetiştirilirken, kadın ve erkeklerin başarıya bakış açıları arasındaki farkları gösterirler. Bu kuramcılar çocukluktan itibaren kültürel anlamda kadınların başarılı erkeklere destekçi olmak ama aynı şeyi kendileri için yapmamak yönünde eğitildiklerini öne sürmektedir. İlk araştırma çalışmalarından bazıları, kadınların kendilerini "erkeğin dünyasında" başarılı olarak hayal ettiklerinde kadınsı olmama gözüyle bakılacaklarını düşünerek çekindiklerini göstermiştir. Çağdaş tutumlardaki bazı değişimlere karşın bir çok kadın başarılarına karşı geleneksel yasaklardan hala etkilenmektedirler. Geleneksel değerleri korumakta bocalayan bir kadın için, işleri son ana erteleme bir rahatlık sunabilir. Geciktirmeye devam ettiği sürece, tam başarıya ulaşamaz, böylece gerçekte geleneklerle asla baş etmez (Burke ve Yuen 1983).

Erkeklerin, ailelerinin geçimini sağlama, diğer insanlardan sorumlu olma ve çok rekabetçi bir toplumda başarıya ulaşma baskısı gibi başka bir tür kültürel eğitimle yaşamak zorunda oldukları ifade edilmektedir. Bazı erkeklerin geleneksel beklentilere ulaşamayacaklarından dolayı başarıdan korktukları ileri sürülmektedir. Erkekler bu kültürel yaşamdaki beklentilerden dolayı eğlenme, yaşamdan keyif alma, şefkatli olma, kuşkuları olma, güvencesi olmama, rahata ihtiyacı olma gibi olaylardan vazgeçmek zorunda kalabileceklerinden korktukları ileri sürülmektedir. Erkekler kültürel beklentilere uydurmaktan işleri son ana ertelemeye kaçındıklarını ifade etmektedir. İşleri son ana erteleme, onların, yapmak istedikleri ve yapmak zorunda olduklarını düşündükleri şeyler arasındaki gerginliği ertelemiş olmalarını sağlamaktadır (Burke ve Yuen 1983).

İşleri son ana erteleme konusunda yapılan araştırmalar genellikle akademik alanda ki ertelemelerle ilgilidir. Aşağıda çalışma yaşamında yapılan araştırmalara kısaca değinilmektedir.



## İŞLERİ SON ANA ERTELEME ve YETERLİLİK ALGISI KONULARINDA YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR

Çalışma yaşamında, işleri son ana erteleme genellikle arzu edilen bir davranış değildir ve çalışanların performansını, sağlığını ve iş doyumunu etkileyebilir. İşleri son ana erteleme, iş yerlerinde işlerin yavaşlamasına ve yapılması gereken işlerin niteliğinin düşmesine neden olabilmektedir. Bu araştırmada araştırma grubunu öğretmenler oluşturmaktadır. Okullarda görev yapan bireylerle, işleri son ana erteleme ile ilgili görüşme yapıldığında okul yöneticilerinin işleri son ana erteleme ile ilgili gözlemleri; öğretmenlerin öğrencilerin notlarını okumalarının, idareye teslim etmelerinin, planların, raporların ve bazı çalışmaların son güne bırakıldığının ifade edildiği gözlenmiştir. Öğretmenlerin cephesinden de yöneticinin imzası gerektiğinde, bir konu hakkında geri bildirim verilmesi gerektiğinde ya da yapılacak bir çalışmanın ön aşamasında yöneticilerin imzası ya da gerekli evrakların hazırlanmasının ve ulaştırılmasının geciktirilebildiği ifade edilmiştir. Bu tür durumlar işlerin niteliğini etkilerken aynı zamanda kişisel bir gerilim, kaygı ve stres yaşanmasına da neden olabilmektedir. Özellikle de teftiş söz konusu ise bu, bir teftiş kaygısına, yetiştirilmesi gereken evrakların telaşla hazırlanmasına, hatta son anda hazırlanan raporların altına okunmadan atılan imzalarla sonuçlanabilmektedir. İş yerlerinde işe ve toplantılara geç kalıp kalmamak, bir amirin verdiği görevi ya da emri yerine getirmeyi geciktirip geciktirmemek, bir işin hazırlanması için tanınan süreyi aşp aşmamak, evrakların ertelenmesi, kısacası işlerin son ana ertelenmesi bir iş yerindeki işe olumsuz yansımaktadır. Üretkenliği düşürecek, kişisel sorunlar oluşabilecek ve sonunda yapılması gereken iş için gerekenden daha fazla zaman ve enerji harcanmasına neden olacaktır.

Harriott ve Ferrari (1996) ve McCown ve Johnson' a (1995) göre, "Batı toplumlarında" genel nüfusta işleri son ana erteleme ölçülen yaygınlığı yaklaşık % 20-25'tir. Bu ölçüm Ellis ve Knaus' un (1977) çalışmasında okulla ilgili işleri son ana erteleyen öğrencilerde %70'e ulaştığı saptanmıştır (Akt. Lonergan, 1998). Akademik son ana erteleme ölçülen yaygınlığı genel nüfustan daha yüksek olduğu için, iş ortamında son ana ertelemeye yönelik

az sayıda araştırma vardır. Gelecekte çalışma yaşamının bireyleri olacak öğrencilere işleri son ana ertelememe konusunda kazandırılacak alışkanlıklar uzun dönemlik bir çözüm olarak da görülebilir. Ancak, öğrencinin erteleme davranışında bulunması kısa vadede sadece bireyin kendisine zarar verirken, çalışanlar için işleri son ana erteleme sonucunda yaşanacak olumsuzluklar bireylerin hem kendilerine hem de işverenlerine yönelik sorunlar yaratabilmektedir (Akt. Lonergan, 1998). Sınırlı olmasına karşın çalışma yaşamında yapılan araştırmalar aşağıda özetlenmektedir.

1950'lerden itibaren sanayide çalışan elemanların mizacının ve kişiliğinin iş için uygun olduğunu incelemek ve nitelikli adayları seçmek için yaygın uygulamalardan biri olarak çalışanlara psikolojik testler uygulamaktadırlar. İncelemeler de işe geç kalma, sigara içme, alkol alma, yeme düzeni, hap kullanma ve hatta temizlik, düzenli olma gibi kişisel alışkanlıklar değerlendirilmektedir. Ayrıca iş verenler sigara içmeyen ve alkol almayan (hatta iş dışında bile) işçileri tercih ederek daha sağlıklı yaşam tarzlarını desteklemektedir. Rifkin (1996) işverenlerin çalışanları işe almadan önce önem verdikleri son ana erteleme alışkanlığı konusunda özellikle endişeli olduklarını, işleri son ana ertelemenin işyerinde kalmayı orta düzeyde besleyeceğini ve işte üst düzeye ulaşmaya engel olacağını ve bunun da iş yerinde üretimi ve morali olumsuz etkileyeceğine inandıklarını ifade etmektedir.

Öğrenci olmayan genel nüfusta işleri son ana ertelemenin yaygınlığı sadece birkaç çalışmada incelemiştir. Mc Cown ve Jonsson (1989) işleri son ana ertelemeyi ölçmek için bir aracın geliştirilmesinde 146 deneği incelemiştir. Deneklerin % 25'inden fazlasının işleri son ana ertelemenin hayatlarında önemli bir sorun olduğunu ifade ettiğini ve bu kişilerin yetişkin son ana ertelemesini ölçmek için hazırlanmış bir envantere önemli derecede daha yüksek puanlar çıkardıklarını saptamışlardır. Grubun hemen hemen %40'ı işleri son ana ertelemenin geçen yıl boyunca kişisel anlamda onlarda ekonomik kayıplara neden olduğunu ifade etmiştir. Ferrari, çalışan yetişkinlerde işleri son ana erteleme ile ilgili çalışma yapmıştır. Yapılan çalışmalardan biri, Ferrari (1993) yılbaşı tatili sezonu boyunca, alışveriş

yapanlardan, işleri son ana erteleme cetvellerini ve bir dizi özellik ölçümünü doldurmaları istenmiştir. Yüksek düzeyde ertelemecilerin, düşük düzeydeki ertelemecilere oranla yüksek bir kuponunun ödenmesini geciktirmelerinin daha olası olduğu ileri sürülmüştür (Ferrari ve Johnson ve McCown, 1995). Araştırmalar, yeni yılın başlangıcında kararlaştırılan azimliliğin %70' inin 1 Şubatta kaybedildiğini gösteriyor (Akt; Tucker, 1996).

Ferrari (1991) işleri son ana erteleyiciler üzerinde çalışabilecekleri bir proje yaratma şansı verildiğinde, erteleyicilerin, çok az yeteneği olmakla nitelendirilen kolay görevleri seçtiklerini saptamıştır. Son ana erteleyiciler belki de başarısızlık korkusundan dolayı kaçınmıştır. İlgili çalışmalardan kaçınmanın, yetenek eksikliğini algılama olasılığını azaltacağı ifade edilmektedir. Bu nedenle, son ana erteleme davranışı bireyi yetenek ya da yeterlilik eksikliğine ilişkin bilgiden koruması bakımından önemlidir (Akt;Ferrari ve Johnson ve McCown, 1995).

Lay ve Brokenshire (1997) işsiz yetişkinlerin iş aramaları esnasında görülen titiz olma (conscientiousness), işleri son ana erteleme ve kişi-görev ilişkileri konulu araştırmada; iş arayanlarca yazılmış işleri son ana erteleme davranışı ile iş arama niyetlerinin kontrol edilmesi için düzenlenmiş raporlardan edinilen bilgilere bakıldığında ertelemecilerin ertelemeci olmayanlara göre daha az iş arama girişiminde buldukları görülmüştür. Araştırmanın ikinci aşamasında uygulanan ölçeklerden elde edilen sonuçlar düşük düzeydeki titiz (conscientiousness) bireylerin iş arama süreci içinde yüksek düzeydeki titiz insanlarla karşılaştırıldığında erteleme davranışını daha fazla gösterme eğiliminde oldukları ve görevin önemi ve hoşluğunun, onların algılarını daha fazla etkilendiğini görülmüştür. Kişi ve görevin özellikleri , erteleme davranışı ile ilişkili bulunmuştur.Örneğin ertelemeciler ertelemeci olmayanlara göre kendi işleri hakkında daha olumsuz ve yapılamaz düşüncelerine sahip olma eğilimindedirler. Ayrıca kendilerini daha zorlanmış ve iş konusunda yetersiz hissetme eğilimindedirler. Schouwenburg ve Lay (1995) kişilik özelliği son ana ertelemesini titizlik (conscientiousness) eksikliği ile ilişkilendirmektedir.

Burke, ve Yuen'e (1983) göre bir çalışan performans ve yargı korkusu, amirlerle sorunlar, başkaları tarafından kontrol edilme, güvensizlik duygusu ve özgüven eksikliği gibi kişisel nedenler yüzünden işlerini son ana erteleyebilir. Ama işleri son ana erteleme çalışılan kurumun yapısı ve işleyişiyle de ilgili olabilir. Eğer çalışılan ortamda işleri son ana erteleme yaygın bir sorunsa, o zaman karar verme yetkisindeki bireylerin kurumun nasıl işlediğini incelemesi gerekebilir. Bir iş yerinde yapılan araştırmada 26 işçinin 20' si yöneticilerine teslim edilmesi beklenen 30 ya da daha fazla durum raporunda çalışanların geciktirme davranışında buldukları tespit edilmiş. Çalışanlarla geciktirme davranışları hakkında görüşme yapıldığında, işyeri ile kendilerini özdeşleştirmedikleri ve işyerinden gurur duymadıkları gözlenmiştir. Aksine, kendilerini, onları hiç değerli bulmayan ve beğenmeyen bir yönetim kadrosu için bütün "sevimsiz işleri" yapmak zorunda olan kişiler olarak algılamışlar. İşleri son ana erteleme çalışanların yönetime karşı yakınmalarının dolaylı bir ifadesi haline gelmiştir.

İş yerinde son ana erteleme ile ilgili çalışmalardan birinde Ferrari (1992) katılımcılara "son ana erteleyici" olarak etiketlenen zayıf performanslı bir çalışanın hikayesini sunmuş, daha önceden kendileri de son ana erteleyici olarak tanımlananlar, zayıf performanstan dışsal faktörleri değil çalışanı sorumlu tutmuşlardır. Son ana erteleyici katılımcılar katı değerlendirmeler yapmışlar ve son ana erteleyenler, son ana ertelemeyen katılımcılarla karşılaştırıldığında daha sert yaptırımlar (kınama, son verme) önermişlerdir. Hem son ana erteleyen hem de son ana ertelemeyen katılımcılar erteleme davranışının kurumlar için olumsuz olduğunu ifade etmişlerdir (Akt; Lonergan, 1998).

Regenold, Sherman, Fenzel, (1999) yaptıkları araştırmada öz-yeterlik dereceleri yüksek olan katılımcıların iş hedefine ulaşmalarının öz-yeterlik dereceleri düşük olan katılımcılara göre daha fazla olası olduklarını ifade etmişlerdir.

Ashton ve Webb (1986) öğretmenlerin öz-yeterlilikleri hakkında yapılan araştırmalar sonucunda öğretmenin, öğrencilerinin öğrenimini

etkileme konusundaki yeteneklerine ait öz yeterlilik bilincinin ve kendine güvenin; hem kendi uygulamalarını hem de öğrencilerin öz-yeterlilik bilinçlerini ve başarılarını etkilediğini bulmuştur. Öğretmenlerin öz yeterlilik bilinçleri hem eğitsel etkinliklerini hem de eğitim süreçlerine yönelişlerini etkilemektedir. Örneğin; öz-yeterliliği düşük öğretmenlerin, öğrencilerin motivasyona bakışlarını karamsar algılamak, sınıf içindeki davranışların sert şekilde vurgulanması, dışardan güdüleme ve olumsuz yaptırımlarla öğrencileri ders çalışmaya yönlendirme gibi bir eğilim içinde olduklarını ifade etmektedir. Dolayısı ile eğitsel öz-yeterliliği düşük öğretmenlerin öğrencilerinin kavramaya dayalı gelişimlerini, kendi yetenekleri hakkındaki yargılarını yok etmelerine karşın, öz-yeterliliği yüksek öğretmenler, öğrenciler için çok önemli deneyimler yarattıklarını ileri sürmektedir. Öğretmen öz-yeterliliği, aynı zamanda öğrenci başarısı ve öğrencilerin, öğretmenlerinin kendine güvenle ilgili duygularını kapatacak kadar bulaşıcıdır (Akt. Pajares, 2002).

Morris, Surber ve Bijou (1978) okulda öğrenci merkezli dersler ve öğretmen merkezli derslerdeki son ana erteleme araştırmalarında, öğrenci merkezli derste başarılı olan öğrencilerin, öğretmen merkezli derslerdeki başarılı öğrencilere göre daha çok son ana ertelediği saptanmıştır. Bununla beraber öğrenci merkezli derslerdeki bu öğrenciler, öğretmen merkezli derslerdeki öğrencilerle benzer ortalama notları almışlar ki bu da son ana ertelemenin her zaman da zararlı olmadığını gösterdiğini ileri sürmektedir (Akt. Lonergan, 1998).

Ashton ve Webb (1986) daha yüksek öğretmen öz-yeterliliğinin daha yüksek öğrenci başarısıyla sonuçlandığını ifade etmiştir. McLaughlin ve Berman (1977) öğretmen öz-yeterliliğinin, okumada öğrenci başarısıyla önemli ölçüde ilişkili olduğunu belirlemiştir (Akt. Wynne, 1996).

Bandura, (1997) kadınların; bilimsel alanlarda ve niceliksel yetenekler gerektiren işlerde daha az öz-yeterlilik sahibi olduklarını ileri sürmektedir (Akt. Brandon, 2000).

**Haycock, McCarthy (1998)** düşük öz-yeterlilik (self-efficacy) ve yüksek kaygı günlük ve akademik olmayan etkinliklerde işleri son ana erteleme davranışının önemli göstergeleri olduğunu bulmuştur.

**Tuckman (1991)** üniversite öğrencileri örneğinde yeterlilik inançları ve son ana erteleme arasında önemli bir ters bağıntı bulmuştur

Bandura (1982) Barling ve Beattie (1983) Earley ve Lituchy (1991) gibi bazı araştırmalar öz-yeterliliğin gelecek performansın önemli bir göstergesi olduğu tartışmasını desteklemektedir. Öz-yeterlilik ne kadar yüksek olursa, görev performansının düzeyi de o kadar yüksek olur (**Akt. Ballantine, Nunns, 1998**).

Öz-yeterliliği yüksek olan bireylerin, öz-yeterliliklerinden dolayı büyük olasılıkla daha az denetleyici desteğe gereksinim duyacaklarını göstermiştir. Yüksek denetleyici desteğin etkisinin, öz-yeterliliği düşük olan bireyler üzerinde öz-yeterliliği yüksek olanlardan daha güçlü olduğu görülmüştür. Yüksek öz-yeterlilikle iş performansı arasında olumlu bir ilişki bulmuştur (**Akt. Ballantine, Nunns 1998**).

Bandura'ya göre güçlü yeterlik beklentileri göreve başlamayı ve sabrı artırmaya neden olurken, zayıf beklentiler görevden kaçınmayı ve daha az sabırlı olmayı doğurmaktadır. İşleri son ana ertelemeye davranış kaçınmasının bir türüdür (**Akt. Haycock ve McCarthy, 1998**).

Akademik öz-yeterlilikle işleri son ana erteleme arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada; deneklerin işleri son ana ertelemeye puanları ile teslim zamanları arasında önemli bir ilişki yoktur. Ancak kişilerin işleri son ana erteleme puanları ile metnin teslim edilip edilmemesi arasında önemli ve olumsuz bir ilişki saptanmıştır. Bu sonuç işleri son ana ertelemesi daha olası olan kişilerin metni tamamlayıp teslim etmesinin daha az olası olduğunu gösterir (**Abraham, 1996**).

Henning, Sauter, Salvendy ve Krieg (1989) işe ara vermenin, zayıf zaman yönetimi, düşük verimlilik ve yüksek stres düzeyi ile sonuçlandığını ifade etmektedirler (Akt.Strongman ve Burt, 2000). Aşırı yorgunluk ve can sıkıntısının çok uzun ara vermelerle sonuçlandığını bulmuşlar. Yine bu durumdan kurtulma derecesinin verilen aranın uzunluğuna bağlı olmasına rağmen, ortalama performansın kısa ara vermelerle nazaran daha kötü olduğunu bulmuştur (Strongman ve Burt, 2000).

Harriot ve Ferrari (1996) yaptıkları bir çalışmada bazı kronik erteleyicilerin davranışlarının (%20 oranında) kendini düzenleme (self-regulation) eksikliğinden kaynaklandığı, akademik ve mesleki hedeflere ulaşmada çok sorunlara neden olduklarını göstermektedir. (Akt; Kachgal, Hansen, Nutter, 2001).

Kachgal, Hansen, Nutter, (2001) erteleme davranışında cinsiyet, etnik yapı ve sosyal sınıf arasında belirgin farka rastlanmadığını ileri sürmektedirler.

### **Görevin Nitelikleri İle İlgili Araştırma Sonuçları**

Strongman ve Burt (2000) işe ara verme eğiliminin nedenlerini üç ana grupta topladığı ileri sürülmüştür.

1-Kişinin kendisi ile ilgili durumlar (yorgunluk, sıkılmak,açlık vb. İhtiyaçlar)

2-Kişinin kendi potansiyeli ile yapacağı işler (konuşmak, yürümek vb.)

3-Kişinin dışarıda kendi başına yapabileceği faaliyetler (gezmek, yemek pişirmek vb.).

Lay (1990) Milgram, Sroloff ve Rosenbaum (1998) Scher ve Ferrari (1999) kişilik değişkenleri incelenirken görev niteliklerini inceleyen birkaç çalışmaya göre bireylerin itici ya da önemsiz görülen görevleri son ana ertelemeye eğilimli olduklarını saptanmıştır (Akt. Anderson, 2001). Lay' e (1990) göre bireyler itici olarak algıladıkları ya da başaramama olasılıkları bulunan görevleri erteler. Milgram, Sroloff ve Rosenbaum (1988) işleri son ana erteleme az düzeyde de olsa erteleyicinin yerine getirilen göreve ilişkin

gerekli yeteneğe sahip olmadığına inandığı saptanmıştır. Scher ve Ferrari (1999) ertelenen ve tamamlanmayan görevlerin niteliklerini incelemişler. Genelde, son ana ertelemenin en iyi belirtilerinin görevin bireyin yetenek ve öz-güven göstermesine izin verme derecesi ve görevin zorluk, kaygı yaratma ve çaba gerektirme derecesi olduğu belirlenmiştir. Bireylerin yetenek göstermesini sağlayan, güven yaratan ve önemli görülen görevler daha az bir son ana erteleme düzeyi ile bağdaştırılırken zor ve kaygı yaratan görevler son ana ertelemenin daha yüksek düzeyleri ile bağdaştırılmıştır (Akt. Anderson, 2001).

### **PROBLEM:**

Türkiye’de öğretmenlerin işleri son ana erteleme eğilimleri ve mesleki yeterlilik algıları, mesleki deneyimleri, branşları gibi çeşitli değişkenler açısından incelenmemiş bir konudur. Öğretmenlerin işleri son ana erteleme eğilimlerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

### **AMAÇ:**

Araştırmanın amacı öğretmenlerin, işleri son ana erteleme eğilimleri ile algılanan mesleki yeterlilikleri, mesleki deneyimleri ve branş değişkenleri arasındaki ilişkilerin saptanmasıdır. Bu amaçlar doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır.

### **SORULAR:**

1. Öğretmenlerin genel ertelemeleri ile yetişkin yaşamında erteleme, çalışma yaşamında erteleme, mali konularda erteleme, evle ilgili işleri erteleme , sosyal yaşamda işleri erteleme, kişisel bakımda işleri erteleme ve mesleki yeterlilik algısı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Öğretmenlerin yetişkin yaşamında ertelemeleri ile çalışma yaşamında erteleme, mali konularda erteleme, evle ilgili işleri erteleme , sosyal yaşamda işleri erteleme, kişisel bakımda işleri erteleme ve mesleki yeterlilik algısı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?



3. Öğretmenlerin çalışma yaşamında işleri ertelemeleri ile mali konularda erteleme, evle ilgili işleri erteleme , sosyal yaşamda işleri erteleme, kişisel bakımda işleri erteleme ve mesleki yeterlilik algısı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

4. Öğretmenlerin mesleki yeterlilik algıları, onların genel ertelemelerinin, yetişkin yaşamında ertelemelerinin, çalışma yaşamında işleri ertelemelerinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

5. Öğretmenlerin genel erteleme ölçeğinden aldıkları puanlar,

- a) Cinsiyete
- b) Yaşa
- c) Mesleki yeterlik algılarına
- d) Mesleki deneyimleri
- e) Branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

6. Öğretmenlerin yetişkin yaşamında erteleme ölçeğinden aldıkları puanlar,

- f) Cinsiyete
- g) Yaşa
- h) Mesleki yeterlik algılarına
- i) Mesleki deneyimleri
- j) Branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

7. Öğretmenlerin yetişkin yaşamında erteleme ölçeğinin alt boyutu olan çalışma yaşamında ertelemeden aldıkları puanlar,

- k) Cinsiyete
- l) Yaşa
- m) Mesleki yeterlik algılarına
- n) Mesleki deneyimleri
- o) Branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

## ÖNEM

İnsanlar uygun ortam ve koşullara olmasına karşın zaman zaman işlerini son ana bırakırlar. Bu davranış bazı insanlar için bir sorun yaratmazken bazıları için sinirlilik, pişmanlık, kendini suçlama, fırsatların kaçırılması, ilişkilerin bozulması gibi sonuçlar yaratabilmektedir. Bu çalışmayla, öğretmenlerde, işleri son ana erteleme eğilimlerinin ortaya konması ve bunun algılanan mesleki yeterlilik, mesleki deneyim ve branş değişkenlerine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışanlar için işleri son ana erteleme sonucunda yaşanacak olumsuzluklar sadece bireyin kendisini değil aynı zamanda çalışılan ortamdaki ilişkileri, yapılması ve alınması gereken kararların niteliğini, işin performansını vb. bir çok durumu etkilemektedir. Geleceğin çalışanlarını oluşturacak olan öğrencilere işleri son ana ertelememe konusunda kazandırılacak alışkanlıklar uzun dönemlik bir çözüm olarak görülebilir. Yani öğretmenlerde işleri son ana erteleme ile ilgili yapılan ya da yapılacak araştırmalar hem öğretmenlerin işleri son ana ertelememe ve olumsuz sonuçlarına maruz kalmamaları hem de öğrencilere yardım sürecinde –özellikle işleri son ana bırakmama konusunda- onların daha etkili olmalarını sağlayacaktır.

Türkçe literatürde, genel erteleme davranışını ölçmeye yönelik ve yetişkin yaşamında erteleme davranışını ve yaşamlarının hangi alanlarında ertelediklerini ortaya koymaya yönelik herhangi bir ölçek olmaması nedeniyle, bu araştırmada geliştirilen ölçeklerin Türkiye'deki araştırma birikimine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## SINIRLILIKLAR

Bu araştırma, Tokat'ın Zile İlçesinde ve Ankara'nın Mamak İlçesinde, 2002-2003 eğitim öğretim döneminde görev yapmakta olan öğretmenlerle sınırlı tutulmuştur.

## TANIMLAR

İşleri Son Ana Erteleme; Belirli bir zaman içinde yapılması gereken işlerin, alınması gereken kararların uygun zaman ve koşullara (bilgi, eşya, para, donanım, vb.) karşın bilinçli bir şekilde başlatılmasının ve bitirilmesinin

son ana kadar geciktirilmesi ve kişinin bu geciktirmeden psikolojik bir rahatsızlık duyulmasıdır.

Öğretmenlerin Mesleki Yeterlilik Algısı; Öğretmen Yeterliliği; Bir öğretmen yeterlilik inancı, zor ya da güdülenmemiş öğrenciler arasında bile, öğrenci katılımının ve öğrenmenin istenen sonuçlarını ortaya çıkarma becerisine ilişkin inancıdır (Tschannen ve Hoy, 2001).

## BÖLÜM - 2 - YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline, veri toplama araçlarına, araştırma grubuna ve verilerin toplanmasına ilişkin açıklamalar yer almaktadır.

### Araştırmanın Modeli

Bu araştırma öğretmenlerin işleri son ana erteleme eğilimlerinin, mesleki yeterlilik algıları, mesleki deneyimleri ve branşları bakımından karşılaştırılmasını inceleyen betimsel bir araştırmadır.

### Araştırma Grubu

Araştırma grubunu, Ankara'nın Mamak İlçesinde ve Tokat'ın Zile İlçesinde 2002-2003 eğitim öğretim döneminde görev yapmakta olan Sınıf ve Branş Öğretmenleri oluşturmaktadır.

Araştırma grubunun % 50,6'sı kadın, % 49,4'ü erkek, toplam 472 öğretmenden oluşmaktadır. Yaş gruplarına göre incelendiğinde % 27,1'i 30 ve altı yaş grubunda, % 45,3'ü 31-40 yaş grubunda, % 27,5'i 41-50 yaş grubunda yer almaktadır. Mesleki deneyimlerine göre incelendiğinde % 23,3'ü 5 yıldan az mesleki deneyimi olan, % 34,1'i 6-11 yıl arası mesleki deneyimi olan, % 18,2'si 12-17 yıl arası mesleki deneyimi olan % 24,4'ü 18 ve üstü mesleki deneyimi olan öğretmenlerden oluşmaktadır. Eğitim düzeylerine göre incelendiğinde % 17,8'i ön-lisans mezunu, % 75,2'i lisans, % 6,1'i yüksek lisans mezunu, % .8'i doktora yapmış öğretmenlerden oluşmaktadır. %72,7'si ilköğretim okulunda çalışan, % 20,3'ü lisede çalışan, % 7.'si meslek lisesinde çalışan, % 8,9' u rehber öğretmen, %7.'si matematik öğretmeni, % 6,4'ü sosyal bilgiler öğretmeni '35,4'ü sınıf öğretmeni, % 9,3'ü Türkçe öğretmeni, % 7,'si İngilizce öğretmeni, % 1,7'si resim öğretmeni, % 1,9'u iş-eğitimi öğretmeni, % 9,5'i fen bilgisi öğretmeni, %,8'i hazır giyim öğretmeni, % 3,'ü çocuk gelişimi öğretmeni, % 2,8'i beden eğitimi öğretmeni, % 2,1'i din-kültürü ve ahlak bilgisi öğretmeni, % ,6'sı felsefe öğretmeni % ,8'i müzik öğretmeni, % 2,8'i elektrik-motor öğretmeni olmak üzere toplam 472

öğretmenlerden oluşmaktadır. Öğretmenlerin branşları gruplandırılmıştır. Bu gruplandırmaya göre % 8,9'unu rehber öğretmenler, % 35,4'ünü sınıf öğretmenleri, % 13,8'ini meslek dersi öğretmenleri, % 16,5'ini sayısal derslerin öğretmenleri, % 25,4'ünü de sözel derslerin öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu araştırmaya katılanların, yaş, branş grupları ve cinsiyet dağılımları ayrıca tablo 1'de de verilmiştir.

**Tablo-1- Araştırma Grubunun Yaş, Branş ve Cinsiyete Göre Dağılımları**

CİNSİYET			Branş Grupları					Toplam		
			Reh.	Snf.Ö	M.D.Ö	Say.Ö	Söz.Ö			
Kadın	YAS	30-altı	N	12	13	11	13	38	87	
			%Tpl	5,0%	5,4%	4,6%	5,4%	15,9%	36,4%	
		31-40	N	13	49	19	15	18	114	
			%Tpl	5,4%	20,5%	7,9%	6,3%	7,5%	47,7%	
		41-50	N		13	6	10	9	38	
			%Tpl		5,4%	2,5%	4,2%	3,8%	15,9%	
	Toplam		N	25	75	39	38	65	239	
			%Tpl	10,5%	31,4%	15,1%	15,9%	27,2%	100,0%	
	Erkek	YAS	30-alt	N	5	2	8	6	20	41
				%Tpl	2,1%	,9%	3,4%	2,6%	8,6%	17,6%
31-40			N	10	44	14	14	18	100	
			%Tpl	4,3%	18,9%	6,0%	6,0%	7,7%	42,9%	
41-50			N	2	46	7	20	17	92	
			%Tpl	,9%	19,7%	3,0%	8,6%	7,3%	39,5%	
Toplam		N	17	92	29	40	55	233		
		%Tpl	7,3%	39,5%	12,4%	17,2%	23,6%	100,0%		

### Verilerin Toplanması

Araştırma grubuna, ölçüklerin uygulanabilmesi için öncelikle İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nden okullarda öğretmenlere veri toplama araçlarının uygulanması için gerekli izinler alınmıştır. Veri toplama araçlarının geliştirilmesi sürecinde uygulamalar 2002 Aralık-2003 Mart aylarında

yapılmış ölçeklere son hali verildikten sonra araştırma grubuna da veri toplama araçları 2003 Mayıs ayında uygulanmıştır. Bazı sınırlılıklardan dolayı ulaşılabilen okullara gidilmiştir. Gidilen okullarda, uygulamaya katılmak isteyen öğretmenlerle ölçeklerin uygulaması yapılmıştır.

Araştırmada veriler; üç araştırmacı tarafından geliştirilen, Genel Erteleme Ölçeği ( GEÖ ), araştırmacı tarafından geliştirilen ve alt boyutları olan, Yetişkin Erteleme Ölçeği ( YEÖ ) ve araştırmacı tarafından uyarlaması yapılan Öğretmenlerin Yeterlilik Algısı Ölçeği ile veriler toplanmıştır.

### **Veri Toplama Araçları**

#### **GEÖ-Genel Erteleme Ölçeği**

Türkçe literatürde erteleme davranışını ölçmeye yönelik herhangi bir ölçek olmaması ve mevcut ölçeklerin Türk kültürüne tümüyle uygun görünmemesi nedeniyle genel olarak erteleme davranışını ölçmeyi amaçlayan bir ölçek erteleme davranışının farklı boyutlarını araştıran iki araştırmacı ile ortak bir çalışma yapılarak geliştirilmiştir.\*

Geliştirilen genel erteleme ölçeği 7'si olumlu 11'i olumsuz olmak üzere toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Beşli likert tipi olan ölçeğin puanlamasında, olumlu ifadeler tersine çevrilerek tek yönlü bir puan elde edilir. Ölçekten alınacak en düşük puan 18 en yüksek puan 90 dır. Ölçekten alınan puanın yüksek olması erteme eğiliminin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin geliştirilme süreci aşağıda özetlenmiştir.

#### **GEÖ-Genel Erteleme Ölçeğinin Geliştirilmesi**

İlgili literatürün incelenmesi ile elde edilen veriler ışığında üç araştırmacı tarafından 100 maddeden oluşan bir madde havuzu oluşturulmuştur. Maddelerin oluşturulmasında erteleme davranışının duyuşsal, bilişsel ve davranışsal özelliklerini gösteren ifadelerin yer almasına çalışılmıştır. Madde havuzundaki ifadeler incelenerek, erteleme davranışının farklı yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve mesleklerdeki, bireylere uygun olması amacıyla 41 soruluk bir deneme formu hazırlanmıştır. Deneme formu EK-A sunulmaktadır.

\* Abdulkadir YORULMAZ, Deniz Çiğdem ÇAKICI, Cevriye GÜLEBAĞLAN

Deneme formu farklı disiplinlerdeki öğretim elemanlarına (Rehberlik ve Psikolojik Danışma, Eğitim Psikolojisi, Ölçme ve Değerlendirme) içerik ve dil açısından değerlendirilmek üzere verilmiştir. Hakemler, değerlendirmeye alınan her maddeyi “uygun”, “değiştirilerek kullanılmalı” ve “kesinlikle çıkarılmalı” seçeneklerinden birinde dil ve içeriğe ilişkin değerlendirilmiş ve önerilerini belirtmişlerdir. Hazırlanan ölçek taslağının deneme formu EK-A’da verilmiştir. Değerlendiricilerden gelen eleştiriler doğrultusunda bazı maddelerde değişiklikler ve eklemeler yapılarak madde sayısı 43’e çıkarılmıştır. 14 olumlu 29 olumsuz ifadeden oluşan genel erteleme ölçeği deneme formu EK-B’de sunulmaktadır.

43 maddelik genel erteleme ölçeği deneme formu, üç araştırmacı tarafından lise ve üniversite öğrencileri ile farklı mesleklerde çalışan yetişkinlerden oluşan 1660 kişilik araştırma grubuna 2002- Aralık / 2003 Mart ayları arasında uygulanmıştır. Ölçeğin deneme formunun uygulandığı grupların yaş, cinsiyet ve öğrenci-çalışma durumlarına ilişkin özellikleri Tablo-2 de verilmiştir.

**TABLO -2- Deneme Uygulamasına Katılan Grubun Yaş, Cinsiyet ve Öğrenci-Çalışma Durumlarına Göre Dağılımları**

Cinsiyet			Durum			Toplam			
			Çalışan Yetişkinler	Lise Öğrencileri	Üniversite Öğrencileri				
ERKEK	YAŞ	15-17	N		169	1	170		
			%		99,4	,6	100,0		
		18-22	N		18	546		564	
			%		3,2	96,8		100,0	
		23-30	N	157		95		252	
			%	62,4,		37,6		100,0	
		31-40	N	71				71	
			%	100,0				100,0	
		41-50	N	32				32	
			%	100,0				100,0	
		Toplam	N	260	187	642		1089	
			%	23,9	17,1	59,0		100,0	
		KADIN	YAŞ	15-17	N		212		212
					%		100,0		100,0
18-22	N				10	181		191	
	%				5,2	94,8		100,0	
23-30	N			56		36		92	
	%			60,9		39,1		100,0	
31-40	N			57		3		60	
	%			95		5,		100,0	
41-50	N			16				16	
	%			100,0				100,0	
Toplam	N			129	222	220		571	
	%			22,7	38,9	35,8		100,0	
<b>Genel Toplam</b>				<b>N</b>	<b>389</b>	<b>409</b>	<b>862</b>	<b>1660</b>	
				%	23,4	24,6	51,9	100	

Tablo –2’de de görüldüğü gibi deneme grubunun % 23,4’ü çalışan yetişkin gruptan, % 24,6’sı lise öğrencilerinden ve % 51,9’u üniversite öğrencilerinden oluşmaktadır. Ayrıca grubun % 65,6 ‘sı erkek % 34,4’ü



kadıdır. Grubun yaş dağılımı incelendiğinde % 23'ünü 15 -17 yaş grubu, % 45,5 'ini 18 - 22 yaş grubu, % 20,7 sini 23 - 30 yaş grubu, % 7,9' unu 31 - 40 yaş grubu ve % 2,9' unu da 41-50 yaş grubu oluşturmaktadır.

Çalışan grubun meslek ve cinsiyet dağılımları Tablo 2 de verilmiştir.

**Tablo -3- Çalışan Grubun Meslek ve Cinsiyete Göre Dağılımları**

MESLEK	CİNSİYET		Toplam	Meslek %
	Erkek	Kadın		
Avukat	7	3	10	2,6
Doktor	9	8	17	4,4
Muhasebeci	13	9	22	5,7
Öğretmen	25	38	63	16,2
Öğretim Üyesi	11	6	17	4,4
Mühendis	19	3	22	5,7
Subay	115	1	116	29,8
Bankacı	14	15	29	7,5
Diğer Profesyonel Meslekler	13	13	26	6,7
Yardımcı Profesyonel Meslekler	34	33	67	17,2
Toplam	260	129	389	-
Cinsiyet %	66,8	33,2	100	100

Tablo – 3'te de görüldüğü gibi çalışan grubun % 33,2'si kadın, % 66,8' si erkektir. Deneme grubunun % 2,6'sı avukat, % 4,4'ü doktor, % 5,7'si muhasebeci, %16,2'si öğretmen, % 4,4'ü öğretim üyesi % 5,7'si mühendis, % 29, 8'i subay ,% 7,5'i bankacı, % 6,7'si diğer profesyonel meslekler (halkla ilişkiler uzmanı, gazeteci, komiser, pilot gibi) ve %17,2'si yardımcı profesyonel mesleklerde çalışan vergi memuru ile teknikerlerden oluşmaktadır. Yetişkin çalışan grubun % 54,8'ini 23-30 yaş grubu, % 32,9'unu 31-40 yaş grubu, % 12,3'ünü 40-50 yaş grubu oluşturmaktadır.

Üniversite ve lise öğrencilerinin okul türü ve cinsiyet dağılımları Tablo-4' te görülmektedir.

**Tablo-4-Üniversite ve Lise Öğrencilerinin Okul Türü ve Cinsiyet Dağılımları**

<b>LİSE TÜRÜ</b>	<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>Toplam</b>	<b>%</b>
Düz Lise	21	23	44	<b>3,5</b>
Anadolu Lisesi	18	22	40	<b>3,1</b>
Fen Lisesi	13	27	40	<b>3,1</b>
Yabancı Dil Ağırlıklı Lise	33	8	41	<b>3,2</b>
Özel Lise	18	22	40	<b>3,1</b>
Anadolu Öğretmen Lisesi	27	13	40	<b>3,1</b>
İmam Hatip Lisesi	20	20	40	<b>3,1</b>
Endüstri Meslek Lisesi	16	26	42	<b>3,3</b>
Anadolu Kız Meslek Lisesi	43	-	43	<b>3,4</b>
Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	13	26	39	<b>3,1</b>
<b>Lise Toplam</b>	<b>222</b>	<b>187</b>	<b>409</b>	<b>32</b>
<b>%</b>	<b>54,2</b>	<b>45,8</b>	<b>100</b>	
<b>ÜNİVERSİTELER</b>				
Ankara Üniversitesi	87	63	150	<b>11,8</b>
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	39	101	140	<b>11</b>
Hacettepe Üniversitesi	94	56	150	<b>12</b>
Kara Harp Okulu	-	422	422	<b>33,2</b>
<b>Üniversite Toplam</b>	<b>220</b>	<b>642</b>	<b>862</b>	<b>68</b>
<b>%</b>	<b>25,5</b>	<b>74,5</b>	<b>100</b>	
<b>Genel Toplam</b>	<b>442</b>	<b>829</b>	<b>1271</b>	<b>100</b>
<b>%</b>	<b>34,8</b>	<b>65,2</b>	<b>100</b>	

Tablo- 4'te görüldüğü gibi deneme grubuna katılan lise ve üniversite öğrenci grubunun % 65,2'si erkek, % 34,8'ini de kadındır. Ayrıca grubun % 3,5'ini Düz Lise, % 3,1'ini Anadolu Lisesi, % 3,1'ini Fen Lisesi, %3,2'sini Yabancı Dil Ağırlıklı Lise, % 3,1'ini Özel Lise, % 3,1'ini Anadolu Öğretmen

Lisesi, % 3,1'ini İmam Hatip Lisesi, % 3,3'ünü Endüstri Meslek Lisesi, % 3,4'ünü Anadolu Kız Meslek Lisesi, % 3,1'ini Anadolu Otelcilik Turizm Meslek Lisesi, %11,8'ini Ankara Üniversitesi, % 11'ini ODTÜ, %12'sini Hacettepe Üniversitesi ve % 33,2'sini de Kara Harp Okulu öğrencisi oluşturmaktadır. 1271 kişilik öğrenci grubunun % 30,1'ini 15-17 yaş grubu, % 59,4'ünü 18-22 yaş grubu, % 10,3'ünü 23-30 yaş grubu ve % 2'sini de 31-40 yaş grubu bireyler oluşturmaktadır.

### Genel Erteleme Ölçeğinin Faktör Analizi

Sosyal bilimlerde ölçek geliştirme çalışmalarında faktör analizi sıklıkla kullanılmaktadır (Büyüköztürk 2002 ve 2003). Deneme grubundan elde edilen puanlar üzerinde, ölçeğin faktör yapısını belirlemek üzere faktör analizi uygulanmıştır. Daha sonra, belirlenen maddeler üzerinde madde analizi çalışmaları yapılarak ölçeğe son şekli verilmiştir. Ölçeğin ilişkin tüm analizler SPSS 11.0 paket programında yapılmıştır.

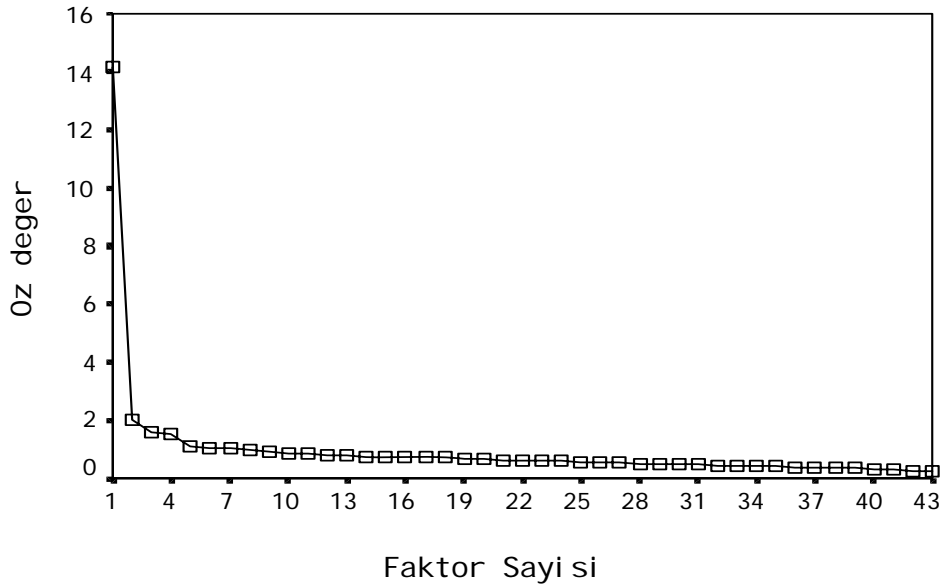
Faktör analizinin ilk aşaması olarak ölçeğin tek boyutlu olup olmadığı temel bileşenler analizi ile test edilmiş ve ölçekte bulunan maddelerin birinci faktör yük değerleri incelenmiştir. Temel bileşenler analizine ilişkin sonuçlar Tablo 5'te, Temel bileşenler analizi sonrasında elde edilen 7 faktörü gösteren çizgi grafiği ise Şekil –1'de verilmiştir.

**Tablo 5 GEÖ'nün Temel Bileşenler Analizi Sonucunda Elde Edilen 7 Faktörün Öz Değer ve Açıklanan Varyansa Katkıları**

Faktör	Öz değer	Açıklanan Varyans (%)	Toplam Varyans (%)
1	14,172	32,958	32,958
2	2,031	4,722	37,681
3	1,614	3,753	41,434
4	1,548	3,600	45,034
5	1,120	2,605	47,639
6	1,056	2,456	50,094
7	1,023	2,379	52,473

**Sekil -1 Temel Bileşenler Analizi Sonrasında Elde Edilen 7 Faktörü Gösteren Çizgi Grafiği.**

**Seki l 1 Ci zgi Grafi gi**



Temel bileşenler analizi sonucunda 43 maddenin öz değeri 1'den büyük yedi faktör altında toplandığı görülmüştür. Bu yedi faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları varyans % 52,47'dir. Yedi faktörün ortak varyanslarının 0,233 ile 0,747 arasında değiştiği gözlenmiştir. Döndürme öncesinde birinci faktörün yol açtığı varyansın % 32,95 olması ve Şekil 1'de görüldüğü gibi öz değerlere dayalı olarak oluşturulan çizgi grafiğinde de birinci faktörden sonra yüksek ivmeli bir düşüşün gözlenmesi ölçeğin genel bir faktöre sahip olabileceğini göstermektedir. Öte yandan, çizgi grafiğinde de görüldüğü gibi dördüncü faktörden sonra eğimin kaybolmaya başlaması ölçeğin çok faktörlü bir yapıya sahip olabileceğini düşündürmüştür.

Temel bileşenler analizi ile belirlenen bu yedi faktörün, içerdiği maddeler bakımından isimlendirilebilmesi için faktör analizine dik döndürme yöntemi ile devam edilmiştir. Tekrarlanan analizler sırasında her bir maddenin bir faktörde gösterilebilmesi için 0.45 ve bunun üzerindeki faktör yük değerleri temel alınmıştır. Madde seçiminde ise maddelerin buldukları faktörlerdeki yük değerleri ile, diğer faktör yük değerleri arasındaki farkın .10

ve daha yukarı olmasına dikkat edilmiştir. Tüm bu işlemler sonrasında, genel erteleme ölçeği 18 maddeye düşürülmüştür. Ancak 8. maddenin (Eşyalarımı her zaman düzenli tutarım) diğer maddelerle karşılaştırıldığında, ortak varyansa katkısının düşük olması nedeniyle (.285) bu madde ölçekten çıkarılarak bir kez daha faktör analizi yapılmıştır. 8. maddenin çıkarılmasıyla, birinci faktörün açıkladığı varyans % 39'dan % 41'e, üç faktörün ölçeğe ilişkin açıkladığı varyans % 54'ten % 55 yükselmiştir.

Sonuçta hepsi erteleme ifadesi içeren 18 maddeden oluşan üç faktörlü bir genel erteleme ölçeği elde edilmiştir. Bu faktörlerden birinci faktör "zamanı iyi kullanma", ikinci faktör "erteleme" ve üçüncü faktör "son dakikacılık" olarak adlandırılabilmeyle birlikte, ikinci ve üçüncü faktörün içerik olarak benzer olması nedeniyle, ölçeğin iki faktörlü olarak değerlendirilebileceği düşünülmüştür. Bu amaçla kalan maddelerin iki faktörde gösterdiği yapının incelenmesi amacıyla faktör analizine devam edilmiştir. Analiz sonucunda maddelerin iki faktörde toplandığı görülmüştür. Sonuç olarak birinci faktör "erteleme", ikinci faktör ise "zamanı etkin kullanma" olarak adlandırılmıştır.

Ölçeğin birinci faktörünün döndürme öncesi açıkladığı varyansın %32,958, döndürmeler sonrası açıkladığı varyansın da % 41,464 olması ölçeğin tek boyutlu olarak da kullanılabilmesine işaret etmektedir. Bu araştırmada Genel Erteleme Ölçeği tek boyutlu olarak kullanılmıştır.

**Tablo -6- GEÖ'nün Döndürülmüş Temel Bileşenler Analizi Sonucunda Elde Edilen 2 Faktörün Öz Değer ve Açıklanan Varyansa Katkıları**

Faktör	Öz değer	Açıklanan Varyans (%)	Toplam Varyans (%)
1	7,464	41,464	41,464
2	1,398	7,768	49,232

Bir sonraki aşamada, geliştirilen ölçek üzerinde madde analizi çalışması yapılmıştır. Bu çalışma sırasında her maddenin kendi içinde madde toplam korelasyonları, Spearman Brown iki yarım test güvenilirliği ve alt-üst gruplara ilişkin t değeri hesaplanmıştır. Genel Erteleme Ölçeğinin

faktör analizi (Döndürülmüş Temel Bileşenler Analizi) sonuçları, madde toplam korelasyonları ve t değerleri Tablo-7'de verilmiştir.

**Tablo-7- GEÖ'nin Faktör Analizi (Döndürülmüş Temel Bileşenler Analizi) Sonuçları, Madde Toplam Korelasyonları ve t-Değerleri**

Madde No	Faktör ortak varyansı	Faktör yük değeri	Döndürme sonrası faktör yük değeri		Madde Toplam Korelasyon değeri	t-değeri (Üst – Alt % 27)
			F-1	F-2		
13	,578	,683	<b>,733</b>	,197	,62	30,44
12	,567	675	<b>727</b>	,202	,61	29,08
33	,476	,629	<b>,659</b>	,204	,57	24,91
21	,562	,734	<b>,651</b>	,373	,68	32,82
34	,559	,733	<b>,647</b>	,375	,68	37,29
11	,515	,701	<b>,628</b>	,348	,64	33,55
32	,410	,596	<b>,601</b>	,223	,54	27,90
39	394	,585	<b>,589</b>	,216	,53	26,13
43	,378	,590	<b>,558</b>	,259	,53	27,44
30	,397	,620	<b>,540</b>	,325	,56	28,06
36	,302	,483	<b>,525</b>	,134	,43	18,50
1	,550	,611	,182	<b>,719</b>	,55	24,67
10	,585	,676	,272	<b>,715</b>	,62	30,74
16	,550	,631	,215	<b>,709</b>	,57	27,48
9	,587	,702	,326	<b>,694</b>	,64	29,16
17	,552	,679	,311	<b>,675</b>	,62	36,17
6	,462	,582	,206	<b>,648</b>	,52	27,08
29	,446	,624	,312	<b>,591</b>	,57	27,54

\*p<,01

\*α ,91

Genel erteleme ölçeğinin Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı .91 olarak, birinci alt faktörünün Cronbach alpha katsayısı .88, ikinci alt faktörün Cronbach alpha katsayısı da .85 olarak hesaplanmıştır. Spearman Brown İki yarım test güvenilirliği birinci yarım test için .86, ikinci yarım test için .84 olmak

üzere toplam .85 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin 61 lise öğrencisine on yedi gün ara ile uygulanmasından hesaplanan test tekrar test güvenirlik katsayısı tek faktör için .82 olarak bulunmuştur. Ölçeğin 58 kişilik yetişkin grubuna üç hafta ara ile uygulanmasından elde edilen test tekrar test güvenirlik katsayısı birinci faktör için .79, ikinci faktör için .89, tek faktör içinde .83 bulunmuştur. Sonuç olarak, geliştirilen genel erteleme ölçeğinin geçerlilik ve güvenirliğinin yüksek olduğu görülmektedir. 18 Maddeden oluşan Genel Erteleme Ölçeği EK C' de sunulmuştur.

### **YEÖ-Yetişkin Yaşamında Erteleme Ölçeği**

Türkçe literatürde yetişkinlerin erteleme davranışlarını ve yaşamlarının hangi alanlarında erteleme davranışında bulduklarını belirlemeye yönelik herhangi bir ölçek olmaması nedeniyle, yetişkin yaşamına uygun erteleme davranışlarını içeren bir ölçek geliştirilmiştir.

Geliştirilen yetişkin erteleme ölçeği, 4'ü olumsuz 13' ü olumlu olmak üzere toplam 17 maddeden oluşmaktadır. Beşli likert tipi olan ölçeğin puanlamasında olumlu ifadeler tersine çevrilerek tek yönlü bir puanlama elde edilir. Ölçekten alınacak en düşük puan 17, en yüksek puan 85' tir. Ölçekten alınan puanın yüksek olması erteme eğiliminin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin geliştirilme süreci aşağıda özetlenmiştir.

### **YEÖ-Yetişkin Yaşamında Erteleme Ölçeğinin Geliştirilmesi**

Yetişkin yaşamında erteleme davranışını ifade eden 18 olumlu, 21 olumsuz olmak üzere 39 maddeden oluşan bir madde havuzu hazırlanmıştır. Bu maddeler oluşturulurken Burke ve Yuen' in işleri son ana erteleme davranışının, yaşam alanlarına ( çalışma yaşamı, evle ilgili işler, kişisel bakım, sosyal ilişkilerde ve mali konularda işleri son ana erteleme) göre gruplamasından yola çıkarak işleri son ana ertelemenin davranış boyutu ağırlıklı ifadeler hazırlanmıştır. Hazırlanan 39 maddelik deneme formu farklı disiplinlerdeki öğretim elemanlarına (Rehberlik ve Psikolojik Danışma, Eğitim Psikolojisi, Ölçme ve Değerlendirme) içerik ve dil açısından değerlendirilmek üzere verilmiştir. Hakemler, değerlendirmeye alınan her maddeyi “uygun”, “değiştirilerek kullanılmalı” ve “kesinlikle çıkarılmalı” seçeneklerinden birini dil

ve içeriğe ilişkin değerlendirmiş ve önerilerini belirtmişlerdir. Hazırlanan ölçek taslağının deneme formu EK-D' de verilmiştir. Değerlendiricilerden gelen eleştiriler doğrultusunda bazı maddelerde değişiklikler ve eklemeler yapılarak madde sayısı 36 olarak belirlenmiştir. 18'i olumlu 18'si olumsuz ifadeden oluşan yetişkin erteleme ölçeği deneme formu EK-E 'de sunulmaktadır.

Yetişkin yaşamında erteleme ölçeği deneme formu, 2002-Aralık/2003-Mart ayları arasında farklı mesleklerde çalışan 586 kişiye uygulanmıştır. Bu grup içinden formları eksik dolduran 186 kişinin formu iptal edilerek analizler 400 kişi üzerinden yapılmıştır.



**Tablo-8- YEÖ' nün Ön Deneme Uygulamasına Katılan Yetişkinlerin Mesleki Deneyimlerine, Cinsiyetlerine ve Yaşlarına Göre Dağılımları**

Mesleki Deneyim	Meslek Kodu			Yaş			Toplam
				30- altı	31-40	40-üstü	
0-2 yıl	Profesyonel Meslekler	Cinsiyet	Erkek(N) %T	16 44,4%	1 2,8 %		17 47,2 %
			Kadın(N) %T	19 52,8 %			19 52,8 %
		Toplam	N % T	35 97,2 %	1 2,8 %		36 100 %
	Yardımcı Profesyonel Meslekler	Cinsiyet	Erkek(N) %T	2 28,6 %	1 14,3 %		3 42,9 %
			Kadın(N) %T	4 57,1 %			4 57,1 %
		Toplam	N % T	6 85,7 %	1 14,3 %		7 100 %
3-5 yıl	Profesyonel Meslekler	Cinsiyet	Erkek(N) %T	77 65,3 %	10 8,5 %		87 73,7 %
			Kadın(N) % T	29 24,6 %	2 1,7 %		31 26,3 %
		Toplam	N % T	106 89,8 %	12 10,2 %		118 100 %
	Yardımcı Profesyonel Meslekler	Cinsiyet	Erkek(N) % T	3 37,5 %		2 25,0 %	5 62,5 %
			Kadın(N) % T	3 37,5 %			3 37,5 %
		Toplam	N % T	6 75 %		2 25 %	8 100 %
6-10 yıl	Profesyonel Meslekler	Cinsiyet	Erkek(N) %T	47 51,6 %	22 24,2 %	1 1,1 %	70 76,9 %
			Kadın(N) % T	11 12,1 %	10 11 %		21 23,1 %
		Toplam	N % T	58 63,7 %	32 35,2 %	1 1,1 %	91 100 %
	Yardımcı Profesyonel Meslekler	Cinsiyet	Erkek(N) % T	1 5,6 %	3 16,7 %		4 22,2 %
			Kadın(N) % T	6 33,3 %	7 38,9 %	1 5,6 %	14 77,8 %
		Toplam	N % T	7 38,9 %	10 55,6 %	1 5,6 %	18 100 %
11 ve üstü	Profesyonel Meslekler	Cinsiyet	Erkek(N) %T		23 27,4 %	23 27,4 %	46 54,8 %
			Kadın(N) % T	1 1,2 %	27 32,1 %	10 11,9 %	38 45,2 %
		Toplam	N % T	1 1,2 %	50 59,5 %	33 39,3 %	84 100 %
	Yardımcı Profesyonel Meslekler	Cinsiyet	Erkek(N) % T	1 2,6 %	11 28,9 %	9 23,7 %	21 55,3 %
			Kadın(N) % T	1 2,6 %	15 39,5 %	1 2,6 %	17 44,7 %
		Toplam	N % T	2 5,3 %	26 68,4 %	10 26,3 %	38 100 %

Tablo-8'de de görüldüğü, gibi ön deneme uygulamasına katılan 400 katılımcının yüzde olarak değerlendirildiğinde; % 63'ü erkek, % 36'sı kadındır. % 55,3'ü 30 yaş ve altında, % 33'ü 31-40 yaş arasında, % 11,8'i 40 yaş ve üstünde olan çalışanlardan oluşmaktadır. % 10,8'i 2 yıl mesleki deneyimi olan, %31,5'i 3-5 yıl mesleki deneyimi olan, % 27'si 6-10 yıl mesleki deneyimi olan, % 30,5' 11 yıldan daha fazla mesleki deneyimi olan çalışanlardan oluşmaktadır., % 82'si profesyonel meslekte (% 2.8'i avukat, % 4,3'ü doktor, % 4,8'i muhasebeci, %16,5'i öğretmen, %5,3'ü öğretim üyesi, % 6'sı mühendis, % 27,3'ü subay, % 6,8'i diğer ana mesleklerde çalışan meslek gruplarındaki kişilerden oluşmaktadır, % 8,8'i de uzman bankacılardan oluşmaktadır). %17'si de yardımcı profesyonel meslekte (vergi memuru ve tekniker elemanlar) çalışan yetişkinlerden oluşmaktadır.

### **Yetişkin Yaşamında Erteleme Ölçeğinin Faktör Analizi**

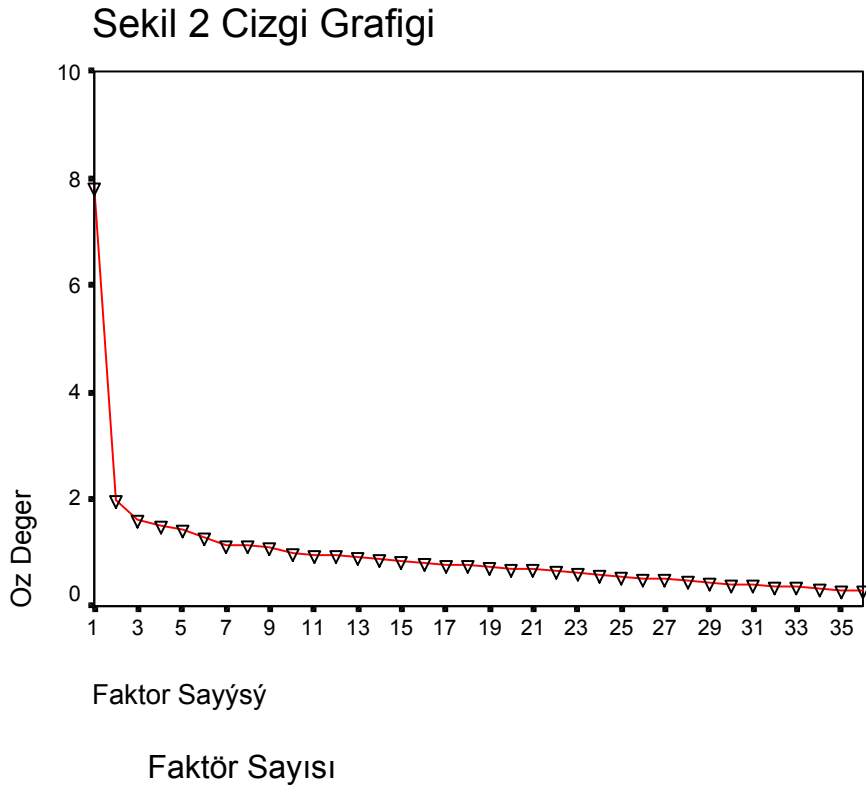
Deneme grubuna uygulanan 35 maddelik deneme formuna ilişkin veriler üzerinde öncelikle faktör analizi yapılmıştır.

Öncelikle ön deneme uygulamalarında elde edilen veriler üzerinde Temel Bileşenler Analizi yapılmıştır. Örneklemeden elde edilen verilerin yeterliliğinin saptanması için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmaktadır (Tavşancıl, 2002). Yapılan analizde KMO .868 bulunmuştur. Bu değer 1'e yaklaştıkça yapılan faktör analizi daha anlamlı hale gelmektedir ve bu ölçeğin KMO değeri yüksektir. Temel Bileşenler Analizi sonunda ölçeğin 9 faktörlü olduğu ve açıkladığı toplam varyansın 52.9 olduğu bulunmuştur. 1. Faktörün açıkladığı varyansın % 21.7 olması ölçeğin tek boyutluluk özelliği de gösterebileceğine işaret etmektedir. Temel bileşenler analizine ilişkin sonuçlar tablo-9' de, çizgi grafiği de şekil -2'de verilmiştir.

**TABLO-9- YEÖ'nün Temel Bileşenler Analizi Sonucunda Elde Edilen 9 Faktörün Öz-Değer ve Açıklanan Varyansa Katkıları**

Faktör	Öz-Değer	Açıklanan Varyans(%)	Açıklanan Toplam Varyans (%)
1	7,814	21,707	21,707
2	1,996	5,545	27,251
3	1,636	4,544	31,795
4	1,509	4,190	35,986
5	1,437	3,991	39,977
6	1,271	3,531	43,509
7	1,153	3,202	46,710
8	1,135	3,152	49,862
9	1,109	3,081	52,943

**Sekil-2- Temel Bileşenler Analizi Sonrasında Elde Edilen 7 Faktörü Gösteren Çizgi Grafiği**



Maddeler yetişkin yaşamında, 5 yaşam alanı düşünülerek hazırlanmıştır. Ölçek, 5 faktörlü olması planlandığından analiz varimax dik döndürme ile 5 faktör üzerinden tekrarlanmıştır. Faktör yükü .30'un altında kalan madde çıkarılarak analiz tekrarlanmıştır. Yapılan döndürme işlemi sonucunda maddeler 5 faktör altında toplanmış ve açıklanan toplam varyansları 54,5 e yükselmiştir. Temel bileşenler analizine ilişkin sonuçlar tablo -10' da verilmiştir.

**Tablo-10- YEÖ'nün Döndürülmüş Temel Bileşenler Analizi Sonucunda Elde Edilen 5 Faktörün Öz-Değer ve Açıklanan Varyansa Katkıları**

Faktör	Öz-Değer	Açıklanan Varyans(%)	Açıklanan Toplam Varyans (%)
1.Çalışma Yaşamında	4,517	26,568	26,568
2.Mali Konularda	1,389	8,169	34,737
3.Ev İle İlgili Yaşamda	1,303	7,667	42,404
4.Sosyal Yaşamda	1,044	6,144	48,548
5.Kişisel Bakımda	1,026	6,638	54,586

Yapılan temel bileşenler analizi sonucunda; faktörler, çalışma yaşamı, mali konular, ev ile ilgili yaşam, sosyal yaşam, kişisel bakım olarak adlandırılmıştır. Aşağıda Tablo-11'de maddelerin Cronbah Alpha değeri, faktör ortak varyansı, faktör yükü ve döndürme sonrasında faktör yükleri, madde ölçek korelasyonu sonuçları ve t değerlerini gösteren tablo bulunmaktadır. Tüm bu işlemlerden sonra 17 maddeden oluşan tek faktörlü ve çok faktörlü "Yetişkin Yaşamında Erteleme Ölçeği" elde edilmiştir.

**Tablo-11- YEÖ'nün Faktör Analizi (Döndürülmüş Temel Bileşenler Analizi) Sonuçları, Madde Toplam Korelasyonları ve t Değerleri**

Madde No	Maddeler	Faktör Ortak Varyansı	Faktör Yüğü	Döndürme Sonrası Faktör yüğü	Madde-Ölçek Korelasyonu	t- değeri (üst-alt/%27)
Çalışma Yaşamı	2.	.607	.516	.642	.4073	8,52
	5	.461	.565	.610	.4488	8,51
	7	.542	.672	.675	.5512	10,8
	1	.470	.592	.568	.4799	8,80
	9	.449	.658	.562	.5409	11,6
	21	.449	.641	.565	.5396	10.6
	4	.459	.537	.583	.4272	6.98
	3	.343	.450	.541	.3508	6.79
Mali Konular	34	.593	.402	.745	.3274	8.4
	33	.617	.444	.728	.3671	7.6
	32	.359	.402	.544	.3244	7.7
Ev İle İlgili Yaşam:	15	.757	.422	.854	.3498	7.0
	14	.731	.535	.790	.4704	10.0
Sosyal yaşam:	27	.611	.542	.672	.4408	8.2
	28	.651	.497	.736	.3906	8.2
Kişisel bakım	23	.630	.350	.747	.2918	7.7
	24	.546	.380	.659	.3123	7.1

$p < ,01$

$\alpha ,81$

Yetişkin yaşamında erteleme ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .81 olarak hesaplanmıştır. YEÖ'nün alt faktörlerinin Cronbach Alpha değerleri ( $\alpha$ ), Çalışma Yaşamında İşleri Erteleme Boyutu'nun  $\alpha = .77$ , Mali Konularda İşleri Son Ana Erteleme Boyutu'nun  $\alpha = .53$ , Evle İlgili İşlerde İşleri Son Ana Erteleme Boyutu'nun  $\alpha = .71$ , Sosyal Yaşamda İşleri Son Ana Erteleme Boyutu'nun  $\alpha = .53$ , Kişisel Bakımla İlgili İşleri Son Ana Erteleme Boyutu'nun  $\alpha = .35$  olarak hesaplanmıştır. Spearman Brown iki yarım test güvenilirliği birinci yarım test için .75, ikinci yarım test için .65 olmak üzere toplam .75 olarak hesaplanmıştır. YEÖ'nün Araştırmada YEÖ tek boyutlu

olarak ve Çalışma Yaşamında İşleri Son Ana Erteleme Alt Boyutu ile kullanılmıştır. Ancak ölçeğin alt boyutlarının daha güvenilir olması için ölçek üzerinde tekrar çalışılmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

YEÖ'nün güvenilirlik çalışması için bir diğer yöntem olan test tekrar test yöntemi yapılmıştır. 60 kişiye 2-3 hafta ara ile YEÖ'nün tekrar uygulanmıştır. Uygulama sonucunda katılımcılardan en az 1 maddeyi boş bırakanlar analize alınmamıştır. 51 kişilik yetişkin gruba uygulanmasından elde edilen test tekrar test güvenilirlik katsayısı .82, çalışma yaşamında erteleme alt boyutunun test tekrar test sonucu da .79 bulunmuştur. Sonuç olarak geliştirilen Yetişkin Yaşamında Erteleme Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik kriterlerini karşıladığı görülmektedir. 17 maddeden oluşan Yetişkin Yaşamında Erteleme Ölçeği EK-F' de sunulmuştur.

### **ÖMYAÖ-Öğretmenlerin Mesleki Yeterlik Algısı Ölçeği**

Bu araştırmada, öğretmenlerin öz-yeterlilik algısını ölçmek amacıyla **Schwarzer, Schmitz ve Daytner (1999)** tarafından Bandura'nın Kuramı temel alınarak geliştirilmiş olan "Öğretmen öz-yeterlilik algısı ölçeği" uyarlanarak kullanılmıştır. Ölçeğin 27 maddeden oluşan deneme formu yaklaşık 300 öğretmene uygulanmış ve üzerinde faktör analizi yapılmıştır. Analizler sonunda, 10 maddelik öğretmen öz-yeterlilik algısı ölçeği elde edilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ( Cronbach )  $\alpha = 79$  bulunmuştur. Test tekrar test güvenilirlik katsayısı ise ,76 bulunmuştur. 10 maddelik öğretmen mesleki yeterlilik ölçeği Ek-G' de sunulmuştur

Öğretmen yeterlilik algısı ölçeğini kullanabilmek için, ölçek öncelikle İngilizce diline hakim üç kişi tarafından Türkçe' ye çevrilmiş daha sonra da üç kişi tarafından da tekrar İngilizce' ye çevrilmiştir. Ölçek üzerinde gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra 104 kişiye uygulanmıştır.

Araştırmaya katılan 104 kişinin % 58,7'i kadın, % 41,3'ü erkektir. Yaş gruplarına göre incelenecek olursa % 38,5'i, 30 yaşın altında, % 36,5'i 31-40 yaş arasında, % 25,5'i 40 ve üstü yaşa sahip olan bireylerden oluşmaktadır. Mesleki deneyimlerine göre incelendiğinde % 6,7'si 2 yıldan az mesleki

deneyimi olan, % 23,1'i 3-5 yıl arasında mesleki deneyimi olan, % 19,2'si 6-10 yıl arasında mesleki deneyimi olan ve % 51'de 10 ve daha fazla mesleki deneyimi olan öğretmenlerden oluşmaktadır. Katılımcıların yaş, cinsiyet, mesleki deneyim sürelerine göre istatistiksel dağılımları ayrıntılı olarak tablo-12'de sunulmaktadır.

**TABLO-12- Katılımcıların Cinsiyet, Mesleki Deneyim Süreleri ve Yaşa Göre Dağılımları**

YAŞ			MESLEKİ DENEYİM SÜRESİ				Tpl
			0 – 2	3 - 5	6 - 10	10 - ustu	
30 ve altı	CINSİYET	K	N	5	14	6	25
			% Tpl	12,5%	35,0%	15,0%	62,5%
	E	N	2	8	5	15	
		% Tpl	5,0%	20,0%	12,5%	37,5%	
	Tpl	N	7	22	11	40	
		% Tpl	17,5%	55,0%	27,5%	100,0%	
31 - 40	CINSİYET	K	N	2	4	19	25
			% Tpl	5,3%	10,5%	50,0%	65,8%
	E	N	4	9	13	13	
		% Tpl	10,5%	23,7%	34,2%	34,2%	
	Tpl	N	2	8	28	38	
		% Tpl	5,3%	21,1%	73,7%	100,0%	
40 ve üstü	CINSİYET	K	N	1	10	11	11
			% Tpl	3,8%	38,5%	42,3%	42,3%
	E	N	15	15	15	15	
		% Tpl	57,7%	57,7%	57,7%	57,7%	
	Tpl	N	1	25	26	26	
		% Tpl	3,8%	96,2%	100,0%	100,0%	

### Öğretmenlerin Mesleki Yeterlilik Algısı Ölçeğinin Faktör Analizi

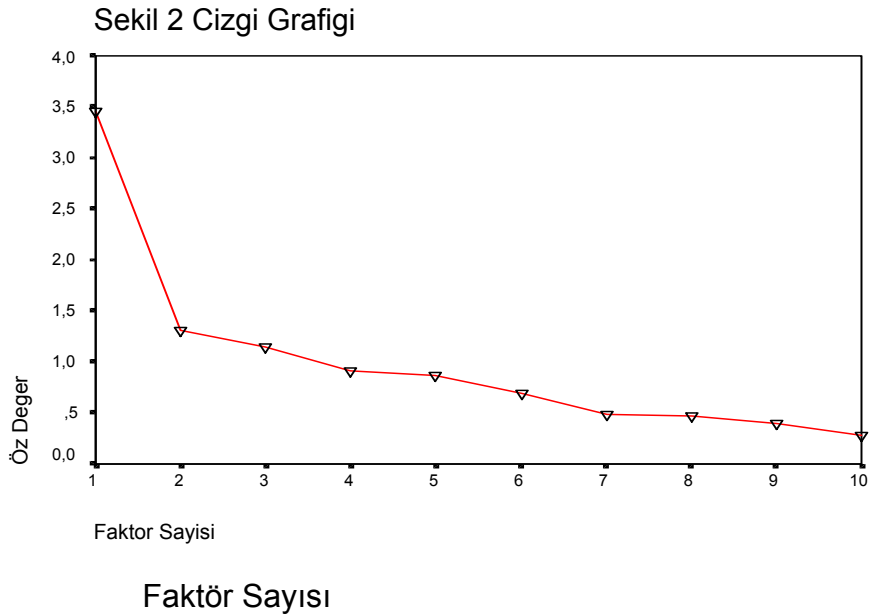
Deneme grubuna uygulanan 10 maddelik deneme formuna ilişkin veriler üzerinde öncelikle faktör analizi yapılmıştır. Veriler SPSS 10. paket programında değerlendirilmiştir.

Öncelikle veriler üzerinde Temel Bileşenler Analizi yapılmıştır. Örneklem faktör analizinin uygunluğu konusunda fikir veren bir test olan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmıştır. Yapılan analizde KMO değeri .73 olarak bulunmuştur. Bu değer 1'e yaklaşması, bu ölçeğin KMO değerinin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir (Tavşancıl, 2002). Temel Bileşenler Analizi sonunda ölçeğin 3 faktörlü olduğu ve açıkladığı toplam varyansın 59.07 olduğu bulunmuştur. 1. Faktörün açıkladığı varyansın % 34.50 olması ölçeğin tek boyutluluk özelliği de gösterebileceğine işaret etmektedir. Temel bileşenler analizine ilişkin sonuçlar tablo-13'de, çizgi grafiği de şekil -3'te verilmiştir.

**TABLO-13- ÖMYAÖ'nün Temel Bileşenler Analizi Sonucunda Elde Edilen 3 Faktörün Öz-Değer ve Açıklanan Varyansa Katkıları**

Faktör	Öz-Değer	Açıklanan Varyans(%)	Açıklanan Toplam Varyans (%)
1	3.451	34.506	34.506
2	1.309	13.089	47.595
3	1.148	11.482	59.077

**Şekil-3- Temel Bileşenler Analizi Sonrasında Elde Edilen 3 Faktörü Gösteren Çizgi Grafiği**



Yapılan temel bileşenler analizi sonucunda, çok faktörlü bir yapıda, birden çok faktörde yüksek yük değeri veren madde binişik bir madde olarak



tanımlanır ve ölçekten çıkarılır (Büyükköztürk, 2002). 7. madde binişik olduğu için çıkarılmış ve tekrar faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonunda faktörler üç grupta toplanmıştır. Ölçeğin binişik maddeyi çıkardıktan sonra yapılan faktör analizine ilişkin sonuçlar tablo-14'te sunulmuştur.

**TABLO-14- ÖMYAÖ'nün Döndürülmüş Temel Bileşenler Analizi  
Sonucunda Elde Edilen 3 Faktörün Öz-Değer ve Açıklanan Varyansa  
Katkıları**

Faktör	Öz-Değer	Açıklanan Varyans(%)	Açıklanan Toplam Varyans (%)
1	3,123	34,699	34,699
2	1,306	14,508	49,207
3	1,148	12,756	61,963

Aşağıda Tablo-15 'te maddelerin Cronbah Alpha değeri, faktör ortak varyansı, faktör yükü ve döndürme sonrasında faktör yükleri, madde ölçek korelasyonu sonuçları ve t değerleri görülmektedir. Tüm bu işlemlerden sonra EK-H' de gösterilen 9 maddelik hem tek boyutlu hem de alt boyutları olan öğretmenlerin mesleki yeterlilik algıları ölçeği elde edilmiştir.

**Tablo-15- ÖMYAÖ'nün Faktör Analizi (Döndürülmüş Temel Bileşenler Analizi) Sonuçları, Madde Toplam Korelasyonları ve t Değerleri**

Madde No	Maddeler	Faktör Ortak Varyansı	Faktör Yüğü	Döndürme Sonrası Faktör yüğü	Madde-Ölçek Korelasyonu	t- değeri (üst-alt%27)
1. Faktör	10	.809	.671	.883	.49	8.08
	9	.779	.726	.853	.55	7.93
	2	.316	.519	.485	.37	4.68
2. Faktör	3	.729	.628	.806	.47	5.92
	1	.609	.586	.753	.43	5.36
	4	.408	.434	.613	.30	5.44
3. Faktör	6	.759	.512	.851	.39	6.71
	5	.694	.528	.805	.41	6.28
	8	.475	.639	.543	.49	7.87

$p < ,01$

$\alpha = ,76$

Öğretmen mesleki yeterlilik algısı ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı  $\alpha = .76$  olarak hesaplanmıştır. Spearman Brown iki yarım test güvenilirliği birinci yarım test için .61, ikinci yarım test için .67 olmak üzere toplam .76 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin 65 öğretmene 2-3 hafta ara ile uygulanmasından sonra en az 1 maddeyi boş bırakanların uygulamaları çıkarılarak 63 öğretmenin uygulanmasından hesaplanan test tekrar test güvenilirlik katsayısı birinci faktör için .73, ikinci faktör için .65, üçüncü faktör için .67 tek faktör içinde .78 bulunmuştur. Sonuç olarak, uyarlaması yapılan öğretmen öz-yeterlilik algısı ölçeği geçerlilik ve güvenilirlik kriterlerini karşıladığı görülmektedir. 9 maddeden oluşan Öğretmen Yeterlilik Algısı Ölçeği EK-H' de sunulmuştur.

## **Verilerin Analizi**

Verilerle gerekli analizler SPSS programı ile yapılmıştır. Yapılan her analizden sonra elde edilen sonuçlara ilişkin bulgular açıklanmıştır.

Değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için öncelikle değişkenler arasındaki korelasyonlara bakılmıştır. Daha sonra öğretmenlerin mesleki yeterlilik algılarını, genel erteleme eğilimlerini, yetişkin yaşamındaki ertelemeleri ve çalışma yaşamındaki ertelemelerini yordamak amacıyla basit regresyon yapılmıştır.

Daha sonra ölçeklerden alınan puanlar arasındaki farkların anlamlılığı tek yönlü varyans ( One-Way ANOVA) analizi ile incelenmiştir. Varyans analizi sonrasında ortalamalar arasında ki farkların kaynağına Scheffe Testi ile bakılmıştır.

Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların anlamlılığına bakabilmek için öğretmenlerin mesleki yeterlilik algıları puanları kategorileştirilmiştir. Öğretmenlerin mesleki yeterlilik algıları puanları kategorilendirilirken Öğretmenlerin mesleki yeterlilik ölçeğinden alınan puanların aritmetik ortalaması ve standart sapması alınarak üç kategori (düşük, orta, yüksek ) yapılmıştır.

### BÖLÜM -3- BULGULAR ve YORUM

Bu bölümde araştırma amaçlarının doğrultusunda elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Katılımcıların Genel Erteleme Ölçeği, Yetişkin Yaşamında Erteleme Ölçeği (YEÖ) ve YEÖ' nün alt boyutları ile Öğretmen Mesleki Yeterlilik Algısı Ölçeğinden aldıkları puanların ranjı, minimum ve maksimum puanları, aritmetik ortalamaları, standart sapmaları ve cronbach alpha değerleri tablo-16'te gösterilmiştir.

**Tablo-16- Katılımcıların Genel Erteleme Ölçeği, Yetişkin Yaşamında Erteleme Ölçeği ve Alt Boyutları ile Öğretmenlerin Mesleki Yeterlilik Algısı Ölçeği' nden Aldıkları Puanların Ranj, Min. , Max. , Ortalama, Standart Sapma ve Cronbach Alpha Değerleri**

	Ranj	Min.	Max.	$\bar{X}$	ss	Cronbach Alpha
GenErt.	66,00	18,00	84,00	34,1314	11,6238	.91
Y.Ert.	50,00	17,00	67,00	33,3962	9,0911	.81
Ç.Ert.	29,00	8,00	37,00	15,5212	5,2568	.77
M.K.Ert.	9,00	3,00	12,00	5,0678	2,1797	.53
Ev.Ert.	8,00	2,00	10,00	4,5636	2,0410	.71
Sos.Ert.	8,00	2,00	10,00	3,3496	1,4301	.53
K.B.Ert.	8,00	2,00	10,00	4,8941	1,7233	.35
Yet.A.	26,00	10,00	36,00	29,6928	4,2317	.76

GenErt.:Genel Erteleme Ölçeği (GEÖ)

Y.Ert.:Yetişkin Yaşamında Erteleme Ölçeği (YEÖ)

Ç.Ert.: YEÖ'nün Çalışma Yaşamında Erteleme Alt Boyutu

M.K.Ert.: YEÖ'nün Mali Konularda Erteleme Alt Boyutu

Ev.Ert.: YEÖ'nün Ev İle İlgili İşlerde Erteleme Alt Boyutu

Sos.Ert.: YEÖ'nün Sosyal Yaşamda Erteleme Alt Boyutu

K.B.Ert.: YEÖ'nün Kişisel Bakımda Erteleme Alt Boyutu

Yet.A.: Öğretmenlerin Mesleki Yeterlilik Algısı Ölçeği (ÖMYAÖ)

Katılımcıların genel ertelemelerinin, yetişkin yaşamında ertelemelerinin ve YEÖ' nün alt boyutları ve öğretmenlerin mesleki yeterlik algıları arasındaki ilişki tablo -17'de yer almaktadır.

**Tablo-17- Genel Ertelemelerinin, Yetişkin Yaşamında Ertelemelerinin ve YEÖ' nün Alt Boyutları ve Öğretmenlerin Mesleki Yeterlik Algıları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Değerler**

	1	2	3	4	5	6	7	8
1.GenErt								
2.YetişErt	,690**							
3.ÇalışY.E	,686**	,914**						
4.MaliK.Ert	,462**	,604**	,421**					
5.EvİleErt	,300**	,548**	,374**	,124**				
6.SosylYE	,458**	,632**	,480**	,334**	,283**			
7.KişİB.Ert	,227**	,551**	,394**	,209**	,173**	,284**		
8.MsYetAl.	-,277**	-,316**	-,340**	-,106*	-,119**	-,189**	-,145**	

\*\* p < .01

\* p < .05

1. Öğretmenlerin genel erteleme davranışları ile yetişkin yaşamında erteleme davranışları ( $r = .690$ ,  $p < .01$ ), YEÖ' nün alt boyutları olan çalışma yaşamında işleri erteleme davranışları ( $r = .686$ ,  $p < .01$ ), mali konularda işleri erteleme davranışları ( $r = .462$ ,  $p < .01$ ) ve sosyal yaşamda işleri erteleme davranışları ( $r = .458$ ,  $p < .01$ ) arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu, kişisel bakımla ilgili işleri erteleme davranışları ( $r = .227$ ,  $p < .01$ ) ve evle ilgili işleri erteleme davranışları ( $r = .300$ ,  $p < .01$ ) arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu, mesleki yeterlilik algıları ( $r = -.277$ ,  $p < .01$ ) arasında da düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

2. Öğretmenlerin yetişkin yaşamında erteleme davranışları ile YEÖ' nün alt boyutları olan çalışma yaşamında erteleme davranışları ( $r = .914$ ,  $p <$

.01) arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu, mali konularda erteleme davranışları ( $r = .604, p < .01$ ), evle ilgili işleri erteleme davranışları ( $r = .548, p < .01$ ), sosyal yaşamda işleri erteleme davranışları ( $r = .632, p < .01$ ) ve kişisel bakımda işleri erteleme davranışları ( $r = .551, p < .01$ ) arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu, mesleki yeterlilik algıları ( $r = -.316, p < .01$ ) arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

3. Öğretmenlerin çalışma yaşamında işleri erteleme davranışları ile mali konularda erteleme davranışları ( $r = .421, p < .01$ ), evle ilgili işleri erteleme davranışları ( $r = .374, p < .01$ ), sosyal yaşamda işleri erteleme davranışları ( $r = .480, p < .01$ ) ve kişisel bakımda işleri erteleme davranışları ( $r = .394, p < .01$ ) arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu, mesleki yeterlilik algıları ( $r = -.316, p < .01$ ) arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Genel erteleme davranışı ile yetişkin yaşamında erteleme davranışı (YEÖ) ve YEÖ' nün alt boyutlarının birbirleri ile ilişkili olduğu görülmektedir. Bu bulgu erteleme davranışının kişilik özelliğinden (trait) ve iki ölçekteki ifadelerle ilişkin tanımın kavramsal olarak benziyor olmasından kaynaklanmış olabilir.

Öğretmenlerin mesleki yeterlilik algısı ile genel erteleme davranışı, yetişkin yaşamında erteleme davranışı ve YEÖ' nün alt boyutları olan çalışma yaşam alanında erteleme davranışı, mali konularda erteleme davranışı, ev ile ilgili işlerde erteleme davranışı, sosyal yaşam alanında erteleme davranışı, kişisel bakım alanında erteleme davranışı ile aralarında negatif bir ilişki görülmektedir. Bu bulgu bireylerin yeterlilik algısı azaldıkça işleri son ana erteleme eğilimlerinin arttığını göstermektedir.

Öğretmenlerin mesleki yeterlilik algılarının, genel erteleme davranışlarını, yetişkin yaşamındaki erteleme davranışlarını ve çalışma yaşamındaki erteleme davranışlarını yordamak amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır.

**Tablo-18- Genel Erteleme Ölçeği Puanlarının Mesleki Yeterlilik Ölçek Puanlarına Göre Kestirilmesine İlişkin Sonuçlar**

Değişken	B	ss	$\beta$	T	p
Sabit	56,745	3,651	-		
M.Yet.Algısı	-,762	,122	-,277	-6,256	.000
[ R = -.277 R <sup>2</sup> = .077 F = 39,132 p < .01 ]					

4. a) Analiz sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin mesleki yeterlilik algılarının, genel erteleme davranışlarının önemli bir yordayıcısı olduğu görülmektedir [ R=-.277 R<sup>2</sup> = .077 F = 39,132 p < .01 ]. Öğretmenlerin genel erteleme davranışlarına ilişkin toplam varyansın % 7'sini mesleki yeterlilik algısı ile açıklanabilir. Bu bulgu, öğretmenlerin mesleki yeterlilik algılarının genel erteleme davranışlarını açıklamaktadır.

**Tablo-19- Yetişkin Yaşamında Erteleme Ölçeği (YEÖ) Puanlarının Mesleki Yeterlilik Ölçek Puanlarına Göre Kestirilmesine İlişkin Sonuçlar**

Değişken	B	ss	$\beta$	T	p
Sabit	52,919	2,829			
M.Yet.Algısı	-.657	.094	-.306	-6.969	.000
[ R = -.306 R <sup>2</sup> = .094 F = 48.573 p < .01 ]					

4. b) Analiz sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin mesleki yeterlilik algılarının, yetişkin yaşamında erteleme davranışlarının önemli bir yordayıcısı olduğu görülmektedir [ R = -.306, R<sup>2</sup> =.094, F = 48.573, p < .01 ]. Öğretmenlerin yetişkin yaşamında erteleme davranışlarına ilişkin toplam varyansın % 9'u mesleki yeterlilik algısı ile açıklanabilir. Bu bulgu, öğretmenlerin mesleki yeterlilik algılarının yetişkin yaşam alanlarında erteleme davranışlarını açıklamaktadır.

**Tablo-20- YEÖ' nün Çalışma Yaşamında Erteleme Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Yeterlilik Ölçek Puanlarına Göre Kestirilmesine İlişkin Sonuçlar**

Değişken	B	ss	$\beta$	T	p
Sabit	28,08	1,616			
M.Yet.Algısı	-.423	.054	-.340	-7.850	.000
[ R= -.340 R <sup>2</sup> = .116 F = 61,630 p < .01 ]					

4. c) Analiz sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin mesleki yeterlilik algılarının, YEÖ' nün alt boyutu olan çalışma yaşamında erteleme davranışlarının önemli bir yordayıcısı olduğu görülmektedir [ R = -.340, R<sup>2</sup>=.116, F = 61.630, p < .01 ]. Öğretmenlerin çalışma yaşamında erteleme davranışlarına ilişkin toplam varyansın %11'ini mesleki yeterlilik algısı ile açıklanabilir. Bu bulgu, öğretmenlerin mesleki yeterlilik algılarının, YEÖ' nün alt boyutu olan çalışma yaşamında erteleme davranışlarını açıklamaktadır.

Ashton ve Webb (1986) öğretmenlerin öz-yeterlilikleri hakkında yapılan araştırmalar sonucunda öğretmenin, öğrencilerinin öğrenimini etkileme konusundaki yeteneklerine ait öz yeterlilik bilincinin ve kendine güvenin; hem kendi uygulamalarını hem de öğrencilerin öz-yeterlilik bilinçlerini ve başarılarını etkilediğini bulmuştur (Akt. Pajares,2002).

Haycock (1998) düşük öz-yeterlilik ve yüksek kaygının günlük ve akademik olmayan etkinliklerde işleri son ana erteleme davranışının yüksek düzeyde önemli göstergeleri olduğunu bulmuştur. Bu sonuçlar araştırmadaki bu bulguyu desteklemektedir.



**Tablo-21- Öğretmenlerin Genel Erteleme Puanlarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları**

Genel Erteleme Ölçeği	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
	Kadın	239	34,15	11,48	470	0.36	.971
	Erkek	233	34,11	11,78			

5. a) Analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin genel erteleme davranışları, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [  $t(470) = 0.36$ ,  $p > .01$ ]. Kadınların genel erteleme davranışları ( $\bar{X} = 34.15$ ) ile erkeklerin genel ertelemeleri davranışları ( $\bar{X} = 34.11$ ) arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu bulgu genel erteleme davranışının cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermediğine işaret etmektedir.

Kachgal, Hansen, Nutter, (2001) erteleme davranışında cinsiyet, etnik yapı ve sosyal sınıf arasında belirgin farka rastlanmadığını ileri sürmektedirler. Erteleme davranışı literatüre göre cinsiyetler arasında fark ortaya koymamaktadır. Araştırma sonuçları bu bulguyu desteklemektedir.

**Tablo-22- Öğretmenlerin Genel Erteleme Puanlarının, Yaşa Göre ANOVA Sonuçları**

Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
GenErt.	Gruplar arası	2037.672	2	1018.836	7.757	.000	A-B,C-A
	Gruplarıçi	61600.183	469	131.344			
	Toplam	63637.856	471				

Yaş Grupları

A=30 ve altı

B=31-40 arası

C=41-50 arası

5. b) Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin genel erteleme ölçeğinden aldıkları puanlar arasında yaşa göre anlamlı bir fark vardır. [  $F(2-469) =$

7.757,  $p < .01$  ]. Başka bir deyişle, öğretmenlerin genel erteleme davranışları, yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Yaşlar arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre 41-50 yaş arasındaki öğretmenlerin ( $\bar{X} = 31.91$ ) ve 31-40 yaş arasındaki öğretmenlerin ( $\bar{X} = 33.55$ ), genel erteleme davranışlarının 30 yaşın altındaki öğretmenlerden ( $\bar{X} = 37.35$ ), daha düşük olduğu belirlenmiştir.

**Ferrari ve Johnson ve McCown (1995)** erkeklerde işleri son ana ertelemenin, 20'li yaşlarının ortalarında ve sonlarında zirveye ulaştığını ileri sürmektedir. Erteleme 60 yaşına kadar düşmekte ve burada birden artmaktadır. Kadınlarda erteleme yetişkinliğin başlangıcındaki yüksek noktadan düşmeye başlar ve erkeklerde olduğundan daha keskin bir artış gösteren aynı döneme kadar azalmaya devam eder. Araştırma sonuçları bu bulguyu desteklemektedir. Öğretmenlerin genel erteleme davranışları üzerinde yaş değişkeninin etkili olduğu düşünülmektedir. Yaş ilerledikçe erteleme davranışlarında azalma görülmektedir. Bu sonuçta erteleme davranışının gelişimsel bir yönünün de olduğunu düşündürmektedir.

**Tablo-23- Öğretmenlerin Genel Erteleme Puanlarının Mesleki Yeterlilik Algılarına Göre ANOVA Sonuçları**

Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
GenErt.	Gruplar arası	5497.994	2	2748.997	22.175	.000	D-O,Y-D,O-Y
	Gruplarıçi	58139.862	469	123.966			
	Toplam	63637.856	471				

Öğretmenlerin Mesleki Yeterlilik Düzeyleri

D=Düşük Düzeyde Mesleki Yeterlilik Algısı

O=Orta Düzeyde Mesleki Yeterlilik Algısı

Y=Yüksek Düzeyde Mesleki Yeterlilik Algısı

5. c) Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin genel erteleme ölçeğinden aldıkları puanlar arasında, mesleki yeterlilik algıları bakımından anlamlı bir

fark vardır [  $F (2-469) = 22.175, p < .01$  ]. Başka bir deyişle, öğretmenlerin genel erteleme davranışları, onların mesleki yeterlilik algılarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Yeterlilik algıları arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre yüksek düzeyde mesleki yeterlilik algısına sahip öğretmenlerin ( $\bar{X} = 28.75$ ) ve orta düzeyde mesleki yeterlilik algısına sahip öğretmenlerin ( $\bar{X} = 34.23$ ) genel erteleme davranışları, düşük düzeyde mesleki yeterlilik algısına sahip öğretmenlerden ( $\bar{X} = 39.98$ ) daha düşük olduğu belirlenmiştir.

**Tablo-24- Öğretmenlerin Genel Erteleme Puanlarının Mesleki Deneyimlerine Göre ANOVA Sonuçları**

Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
GenErt.	Gruplar arası	1996.898	3	665.633	5.054	.002	A-D
	Gruplarıçi	61640.958	468	131.711			
	Toplam	63637.856	471				

Öğretmenlerin Meslekteki Deneyimleri

A=0-5 yıl arası

B=6-11 yıl arası

C=12-17 yıl arası

D=18 ve üstü

5. d) Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin genel erteleme ölçeğinden aldıkları puanlar arasında, mesleki deneyimleri bakımından anlamlı bir fark vardır [  $F (3-468) = 5.054, p < .01$  ]. Başka bir deyişle, öğretmenlerin genel erteleme davranışları, onların mesleki deneyimlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Mesleki deneyimler arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre 18 ve üstü mesleki deneyimi olan öğretmenlerin ( $\bar{X} = 31.53$ ), 12-17 yıl arasında mesleki deneyimi olan öğretmenlerin ( $\bar{X} = 34.11$ ) ve 6-11 yıl arasında mesleki deneyimi olan öğretmenlerin ( $\bar{X} = 33.74$ ), genel erteleme

davranışları 5 yıldan az mesleki deneyimi olan öğretmenlerden ( $\bar{X} = 37.42$ ), daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu mesleki deneyim değişkeninin öğretmenlerin genel erteleme davranışları üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Mesleki deneyim arttıkça erteleme davranışlarında azalma görülmektedir. Yaş ve mesleki deneyim değişkenleri ile ilgili sonuçların paralel olması işleri son ana ertelemenin gelişimsel bir yönünün olabileceğini düşündürmektedir.

**Tablo-25- Öğretmenlerin Genel Erteleme Puanlarının Branşlara Göre ANOVA Sonuçları**

Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
GenEit.	Gruplar arası	1885.924	4	471.481	3.566	.007	D-E
	Grupları içi	61751.932	467	132.231			
	Toplam	63637.856	471				

Öğretmenlerin Branşları

A:Rehber Öğretmen

B:Sınıf Öğretmeni

C:Meslek Derslerinin Öğretmenleri

D:Sayısal Derslerin Öğretmenleri

E:Sözel Derslerin Öğretmenleri

5. e) Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin genel erteleme ölçeğinde aldıkları puanlar arasında, branşları bakımından anlamlı bir fark vardır [  $F(4-467) = 3.566$ ,  $p < .01$  ]. Başka bir deyişle, öğretmenlerin genel erteleme davranışları, branşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Branşlar arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre sözel derslerin öğretmenlerinin ( $\bar{X} = 37.00$ ), rehber öğretmenlerin ( $\bar{X} = 36.07$ ), meslek dersi öğretmenlerinin ( $\bar{X} = 33.73$ ), sınıf öğretmenlerinin ( $\bar{X} = 32.88$ ), genel erteleme davranışları sayısal derslerin öğretmenlerinin ( $\bar{X} = 31.67$ ) genel erteleme davranışlarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, branş

değişkeninin öğretmenlerin genel erteleme davranışları üzerinde etkili olduğunu düşündürmekte ve branşlar farklılaştıkça erteleme davranışlarında farklılık görülmektedir şeklinde yorumlanabilir.

**Tablo-26- Öğretmenlerin Yetişkin Yaşamında Erteleme (YEÖ)  
Puanlarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları**

Yetişkin Erteleme Ölçeği	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
	Kadın	239	32,13	8,47	470	3.07	.002
	Erkek	233	34,68	9,53			

6. f) Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin yetişkin yaşamında erteleme davranışları, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [t (470) = 3.07, p < .01]. Kadınların yetişkin yaşamında erteleme davranışları ( $\bar{X} = 32.13$ ) ile erkeklerin yetişkin yaşamında erteleme davranışları ( $\bar{X} = 34.68$ ) arasında anlamlı bir fark vardır. Bu bulgu yetişkin yaşamında erteleme davranışının cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterebileceği şeklinde yorumlanabilir. Yetişkin yaşamında erteleme ölçeğinde cinsiyete göre anlamlı bir farkın ortaya çıkması ülkemizde cinsiyetlere yüklenen farklı rollerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Genel erteleme ölçeği ile yetişkin yaşamında erteleme ölçeğinde cinsiyet ilişkin farklı sonuçların çıkması iki ölçeğinde erteleme davranışını ölçmesine karşın yetişkin yaşamında erteleme ölçeğindeki maddeler daha çok yaşam alanlarındaki belirli görevlere yöneliktir. Toplumumuzda da cinsiyetlere yüklenen belirli görevlerden dolayı her iki ölçekte de farklı sonuçların çıkmasına neden olduğu düşünülmektedir.

**Tablo-27- Öğretmenlerin, Yetişkin Yaşamında Erteleme (YEÖ)  
Puanlarının, Yaşa Göre ANOVA Sonuçları**

Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Yetişkin Ert.	Gruplar arası	92.902	2	46.451	.561	.571	-
	Gruplarıçi	38834.011	469	82.802			
	Toplam	38926.913	471				

Yaş Grupları

A=30 ve altı

B=31-40 arası

C=41-50 arası

6. g) Öğretmenlerin yetişkin yaşamında erteleme ölçeğinden aldıkları puanlar arasında yaş bakımından anlamlı bir fark yoktur [  $F(2-469) = .561$ ,  $p > .01$  ]. Başka bir deyişle, öğretmenlerin, yetişkin yaşamında erteleme davranışları, yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Genel ertelemelerde yaşa bağlı olarak anlamlı bir farklılık varken yetişkin yaşamında ertelemelerde yaşa bağlı olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir ki bu da iki ölçekteki maddelerin özelliğinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

**Tablo-28- Öğretmenlerin Yetişkin Yaşamında Erteleme (YEÖ)  
Puanlarının Mesleki Yeterlilik Algılarına Göre ANOVA Sonuçları**

Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Yetişkin	Gruplar arası	3667.925	2	1833.962	24.395	.000	D-O,Y-D,O-Y
	Gruplarıçi	35258.988	469	75.179			
	Toplam	38926.913	471				

Öğretmenlerin Mesleki Yeterlilik Düzeyleri

D=Düşük Düzeyde Mesleki Yeterlilik Algısı

O=Orta Düzeyde Mesleki Yeterlilik Algısı

Y=Yüksek Düzeyde Mesleki Yeterlilik Algısı

6. h) Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin yetişkin yaşamında erteleme ölçeğinden aldıkları puanlar arasında, mesleki yeterlilik algıları bakımından anlamlı bir fark vardır [  $F(2-469) = 24.395, p < .01$  ]. Başka bir deyişle, öğretmenlerin yetişkin yaşamında erteleme davranışları, onların mesleki yeterlilik algılarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Yeterlilik algıları arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre yüksek düzeyde mesleki yeterlilik algısına sahip öğretmenlerin ( $\bar{X} = 29.39$ ) ve orta düzeyde mesleki yeterlilik algısına sahip öğretmenlerin ( $\bar{X} = 33.25$ ) yetişkin yaşamında erteleme davranışları, düşük düzeyde mesleki yeterlilik algısına sahip öğretmenlerden ( $\bar{X} = 38.55$ ) daha düşük olduğu belirlenmiştir.

**Tablo-29- Öğretmenlerin Yetişkin Yaşamında Erteleme (YEÖ)  
Puanlarının Mesleki Deneyimlerine Göre ANOVA Sonuçları**

Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Yetişkin	Gruplar arası	569.107	3	189.702	2.315	.075	-
	Gruplarıçi	38357.806	468	81.961			
	Toplam	38926.913	471				

Öğretmenlerin Meslekteki Deneyimleri

A=0-5 yıl arası

B=6-11 yıl arası

C=12-17 yıl arası

D=18 ve üstü

6. i) Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin yetişkin yaşamında erteleme ölçeğinden aldıkları puanlar arasında, mesleki deneyimleri bakımından anlamlı bir fark vardır [  $F(3-468) = 2.315, p > .01$  ]. Başka bir deyişle, öğretmenlerin yetişkin yaşamında erteleme davranışları, onların mesleki deneyimlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

**Tablo-30- Öğretmenlerin Yetişkin Yaşamında Erteleme (YEÖ)  
Puanlarının Branşlara Göre ANOVA Sonuçları**

Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Yetişkin	Gruplar arası	224.331	4	56.083	.677	.608	-
	Grupları içi	38702.582	467	82.875			
	Toplam	38926.913	471				

Öğretmenlerin Branşları

A: Rehber Öğretmen

B: Sınıf Öğretmeni

C: Meslek Derslerinin Öğretmenleri

D: Sayısal Derslerin Öğretmenleri

E: Sözel Derslerin Öğretmenleri

6. j) Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin yetişkin yaşamında erteleme ölçeğinden aldıkları puanlar arasında, branşları bakımından anlamlı bir fark yoktur [  $F(4-467) = .677, p > .01$  ]. Başka bir deyişle, öğretmenlerin yetişkin yaşamında erteleme davranışları, branşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

**Tablo-31- Öğretmenlerin YEÖ' nün Alt Boyutu Olan Çalışma Yaşamında  
Erteleme Puanlarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları**

Çalışma Yaşamında Erteleme	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	sd	T	p
	Kadın	239	15,11	5,10	470	1.71	.088
	Erkek	233	15,93	5,38			

7. k) Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin YEÖ' nün alt boyutu olan çalışma yaşamında erteleme davranışları, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [  $t(470) = 1.71, p > .01$  ]. Kadınların çalışma yaşamında erteleme davranışları ( $\bar{X} = 15.11$ ) ile erkeklerin çalışma yaşamında erteleme davranışları ( $\bar{X} = 15.93$ ) arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu bulgu YEÖ' nün



alt boyutu olan çalışma yaşamında erteleme davranışı ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

**Tablo-32- Öğretmenlerin YEÖ'nün Alt Boyutu Olan Çalışma Yaşamında Erteleme Puanlarının Yaşa Göre ANOVA Sonuçları**

Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Çalışma Y.Ert.	Gruplar arası	88.570	2	44.285	1.607	.202	-
	Gruplarıçi	12927.218	469	27.563			
	Toplam	13015.788	471				

Yaş Grupları

A=30 ve altı

B=31-40 arası

C=41-50 arası

7. I) Analiz sonuçları öğretmenlerin, YEÖ' nün alt boyutu olan çalışma yaşamında erteleme davranışları arasında, yaşları bakımından anlamlı bir fark yoktur [  $F(2-469) = 1.607, p > .01$  ]. Başka bir deyişle, öğretmenlerin çalışma yaşamında erteleme davranışları, onların yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Bu bulgular sonucunda yaş değişkeninin öğretmenlerin genel erteleme davranışları üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Yaş ilerledikçe erteleme davranışlarında azalmaktadır. Bununla birlikte yaş değişkeninin yetişkin yaşamında erteleme ve alt boyutu olan çalışma yaşamında erteleme davranışları üzerinde etkili olmadığı düşünülmektedir.

**Tablo-33- Öğretmenlerin YEÖ'nün Alt Boyutu Olan Çalışma Yaşamında Erteleme Puanlarının Mesleki Yeterlilik Algılarına Göre ANOVA**

**Sonuçları**

Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Çalışma	Gruplar arası	1522.288	2	761.144	31.059	.000	D-O,Y-D,O-Y
	Grupları içi	11493.500	469	24.506			
	Toplam	13015.788	471				

Öğretmenlerin Mesleki Yeterlilik Düzeyleri

D=Düşük Düzeyde Mesleki Yeterlilik Algısı

O=Orta Düzeyde Mesleki Yeterlilik Algısı

Y=Yüksek Düzeyde Mesleki Yeterlilik Algısı

7. m) Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin YEÖ' nün alt boyutu olan çalışma yaşamında erteleme davranışları arasında, mesleki yeterlilik algıları bakımından anlamlı bir fark vardır [  $F(2-469) = 31.059, p < .01$  ]. Başka bir deyişle, öğretmenlerin çalışma yaşamında erteleme davranışları, onların mesleki yeterlilik algılarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Yeterlilik algıları arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre yüksek düzeyde mesleki yeterlilik algısına sahip öğretmenlerin ( $\bar{X} = 12.93$ ) ve orta düzeyde mesleki yeterlilik algısına sahip öğretmenlerin ( $\bar{X} = 15.43$ ) YEÖ' nün alt boyutu olan çalışma yaşamında erteleme davranışları, düşük düzeyde mesleki yeterlilik algısına sahip öğretmenlerden ( $\bar{X} = 18.83$ ) daha düşük olduğu belirlenmiştir.

**Regenold, Sherman, Fenzel, (1999)** yaptıkları araştırmada öz-yeterlilik dereceleri yüksek olan katılımcıların iş hedefine ulaşmalarının öz-yeterlilik dereceleri düşük olan katılımcılara göre daha fazla olası olduklarını ifade etmişlerdir.

Bu bulgular sonucunda öğretmenlerin mesleki yeterlilik algılarının, genel erteleme davranışları, yetişkin yaşamında erteleme davranışları ve YEÖ' nün alt boyutu olan çalışma yaşamında erteleme davranışları üzerinde

etkili olduğu düşünülmektedir. Mesleki yeterlilik algısı arttıkça erteleme davranışlarında azalma görülmektedir.

**Tablo-34- Öğretmenlerin YEÖ'nün Alt Boyutu Olan Çalışma Yaşamında Erteleme Puanlarının Mesleki Deneyimlerine Göre ANOVA Sonuçları**

Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Çalışma	Gruplar arası	287.035	3	95.678	3.518	.015	-
	Gruplarıçi	12728.753	468	27.198			
	Toplam	13015.788	471				

Öğretmenlerin Mesleki Deneyimleri

A=0-5 yıl arası

B=6-11 yıl arası

C=12-17 yıl arası

D=18 ve üstü

7. n) Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin YEÖ' nün alt boyutu olan çalışma yaşamında erteleme davranışları arasında, mesleki deneyimleri bakımından anlamlı bir fark yoktur [  $F(3-468) = 3.518, p > .01$  ]. Başka bir deyişle, öğretmenlerin çalışma yaşamında ertelemeleri, onların mesleki deneyimlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Bu bulgular sonucunda mesleki deneyim değişkeninin öğretmenlerin genel erteleme davranışları üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Mesleki deneyim arttıkça erteleme davranışlarında azalma görülmektedir. Bununla birlikte mesleki deneyim değişkeninin yetişkin yaşamında erteleme ve alt boyutu olan çalışma yaşamında erteleme davranışları üzerinde etkili olmadığı düşünülmektedir.

**Tablo-35- Öğretmenlerin YEÖ' nün Alt Boyutu Olan Çalışma Yaşamında Erteleme Puanlarının Branşlara Göre ANOVA Sonuçları**

Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Çalışma	Gruplar arası	122.782	4	30.696	1.112	.350	-
	Grupları içi	12893.006	467	27.608			
	Toplam	13015.788	471				

Öğretmenlerin Branşları

A:Rehber Öğretmen

B:Sınıf Öğretmeni

C:Meslek Derslerinin Öğretmenleri

D:Sayısal Derslerin Öğretmenleri

E:Sözel Derslerin Öğretmenleri

7. o) Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin YEÖ' nün alt boyutu olan çalışma yaşamında erteleme davranışları arasında, branşları bakımından anlamlı bir fark yoktur [  $F(4-467) = 1.112, p > .01$  ]. Başka bir deyişle, öğretmenlerin çalışma yaşamında erteleme davranışları, branşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Bu bulgular sonucunda branş değişkeninin öğretmenlerin genel erteleme davranışları üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Branşlar farklılaştıkça erteleme davranışlarında farklılık görülmektedir şeklinde yorumlanabilir. Bununla birlikte yetişkin yaşamında erteleme ve alt boyutu olan çalışma yaşamında erteleme davranışları, branşlara göre farklılaşmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Bu araştırmada, işleri son ana erteleme ile ilgili iki ölçek kullanılmıştır. Ölçekler kavramsal olarak birbiri ile benzerlik göstermektedir. Fakat Yetişkin Yaşamında Erteleme Ölçeği' nin (YEÖ) maddeleri Burke ve Yuen' nin işleri son ana ertelemenin görüldüğü yaşam alanları düşünülerek hazırlanmıştır. Dolayısı ile Yetişkin Yaşamında Erteleme Ölçeği (YEÖ), Genel Erteleme Ölçeği' ndeki (GEÖ) maddelere göre daha belirli yani daha özel ifadelerden oluşmaktadır. Araştırma değişkenlerinin iki ölçekte farklı sonuçlar vermesi

bundan kaynaklanabileceği düşünölmektedir. Yine araştırma değişkenlerinin iki ölçekte de aynı sonuçları vermesi ise işleri son ana ertelemenin hem kişilik boyutundan hem ölçeklerin kavramsal olarak birbirine benzemesinden kaynaklanabileceği düşünölmektedir.

## BÖLÜM-4-

### SONUÇ ve ÖNERİLER

1. Öğretmenlerin genel erteleme davranışları ile yetişkin yaşamında erteleme davranışları, YEÖ' nün alt boyutları olan çalışma yaşamında işleri erteleme davranışları, mali konularda işleri erteleme davranışları ve sosyal yaşamda işleri erteleme davranışları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu, kişisel bakımla ilgili işleri erteleme davranışları ve evle ilgili işleri erteleme davranışları arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu, mesleki yeterlilik algıları arasında da düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

2. Öğretmenlerin yetişkin yaşamında erteleme davranışları ile YEÖ' nün alt boyutları olan çalışma yaşamında erteleme davranışları arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu, mali konularda erteleme davranışları, evle ilgili işleri erteleme davranışları, sosyal yaşamda işleri erteleme davranışları ve kişisel bakımda işleri erteleme davranışları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu, mesleki yeterlilik algıları arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

3. Öğretmenlerin çalışma yaşamında işleri erteleme davranışları ile mali konularda erteleme davranışları, evle ilgili işleri erteleme davranışları, sosyal yaşamda işleri erteleme davranışları ve kişisel bakımda işleri erteleme davranışları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu, mesleki yeterlilik algıları arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

4. a) Öğretmenlerin mesleki yeterlilik algılarının, genel erteleme davranışlarının önemli bir yordayıcısı olduğu görülmektedir.

4. b) Öğretmenlerin mesleki yeterlilik algılarının, yetişkin yaşamında erteleme davranışlarının önemli bir yordayıcısı olduğu görülmektedir.

4. c) Öğretmenlerin mesleki yeterlilik algılarının, YEÖ' nün alt boyutu olan çalışma yaşamında erteleme davranışlarının önemli bir yordayıcısı olduğu görülmektedir.

5. a) Öğretmenlerin genel erteleme davranışları, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Kadınların genel erteleme davranışları ile erkeklerin genel ertelemeleri davranışları arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu bulgu genel erteleme davranışının cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermediğine işaret etmektedir.

5. b) Öğretmenlerin genel erteleme ölçeğinden aldıkları puanlar arasında yaşa göre anlamlı bir fark vardır. Başka bir deyişle, öğretmenlerin genel erteleme davranışları, yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Yaşlar arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre 41-50 yaş arasındaki öğretmenlerin ve 31-40 yaş arasındaki öğretmenlerin, genel erteleme davranışlarının 30 yaşın altındaki öğretmenlerden, daha düşük olduğu belirlenmiştir.

5. c) Öğretmenlerin genel erteleme ölçeğinden aldıkları puanlar arasında, mesleki yeterlilik algıları bakımından anlamlı bir fark vardır. Başka bir deyişle, öğretmenlerin genel erteleme davranışları, onların mesleki yeterlilik algılarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Yeterlilik algıları arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre yüksek düzeyde mesleki yeterlilik algısına sahip öğretmenlerin ve orta düzeyde mesleki yeterlilik algısına sahip öğretmenlerin genel erteleme davranışları, düşük düzeyde mesleki yeterlilik algısına sahip öğretmenlerden daha düşük olduğu belirlenmiştir.

5. d) Öğretmenlerin genel erteleme ölçeğinden aldıkları puanlar arasında, mesleki deneyimleri bakımından anlamlı bir fark vardır. Başka bir deyişle, öğretmenlerin genel erteleme davranışları, onların mesleki deneyimlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Mesleki deneyimler arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak

amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre 18 ve üstü mesleki deneyimi olan öğretmenlerin 12-17 yıl arasında mesleki deneyimi olan öğretmenlerin ve 6-11 yıl arasında mesleki deneyimi olan öğretmenlerin, genel erteleme davranışları 5 yıldan az mesleki deneyimi olan öğretmenlerden, daha düşük olduğu belirlenmiştir.

5. e) Öğretmenlerin genel erteleme ölçeğinde aldıkları puanlar arasında, branşları bakımından anlamlı bir fark vardır. Başka bir deyişle, öğretmenlerin genel erteleme davranışları, branşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Branşlar arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre sözel derslerin öğretmenlerinin, rehber öğretmenlerin, meslek dersi öğretmenlerinin, sınıf öğretmenlerinin, genel erteleme davranışları sayısal derslerin öğretmenlerinin genel erteleme davranışlarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

6. f) Öğretmenlerin yetişkin yaşamında erteleme davranışları, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kadınların yetişkin yaşamında erteleme davranışları ile erkeklerin yetişkin yaşamında erteleme davranışları arasında anlamlı bir fark vardır. Bu bulgu yetişkin yaşamında erteleme davranışının cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterebileceği şeklinde yorumlanabilir.

6. g) Öğretmenlerin yetişkin yaşamında erteleme ölçeğinden aldıkları puanlar arasında yaş bakımından anlamlı bir fark yoktur. Başka bir deyişle, öğretmenlerin, yetişkin yaşamında erteleme davranışları, yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

6. h) Öğretmenlerin yetişkin yaşamında erteleme ölçeğinden aldıkları puanlar arasında, mesleki yeterlilik algıları bakımından anlamlı bir fark vardır. Başka bir deyişle, öğretmenlerin yetişkin yaşamında erteleme davranışları, onların mesleki yeterlilik algılarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Yeterlilik algıları arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre yüksek



düzeyde mesleki yeterlilik algısına sahip öğretmenlerin ve orta düzeyde mesleki yeterlilik algısına sahip öğretmenlerin yetişkin yaşamında erteleme davranışları, düşük düzeyde mesleki yeterlilik algısına sahip öğretmenlerden daha düşük olduğu belirlenmiştir.

6. i) Öğretmenlerin yetişkin yaşamında erteleme ölçeğinden aldıkları puanlar arasında, mesleki deneyimleri bakımından anlamlı bir fark vardır. Başka bir deyişle, öğretmenlerin yetişkin yaşamında erteleme davranışları, onların mesleki deneyimlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

6. j) Öğretmenlerin yetişkin yaşamında erteleme ölçeğinden aldıkları puanlar arasında, branşları bakımından anlamlı bir fark yoktur. Başka bir deyişle, öğretmenlerin yetişkin yaşamında erteleme davranışları, branşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

7. k) Öğretmenlerin YEÖ' nün alt boyutu olan çalışma yaşamında erteleme davranışları, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Kadınların çalışma yaşamında erteleme davranışları ile erkeklerin çalışma yaşamında erteleme davranışları arasında anlamlı bir fark yoktur.

7. l) Öğretmenlerin, YEÖ' nün alt boyutu olan çalışma yaşamında erteleme davranışları arasında, yaşları bakımından anlamlı bir fark yoktur. Başka bir deyişle, öğretmenlerin çalışma yaşamında erteleme davranışları, onların yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

7. m) Öğretmenlerin YEÖ' nün alt boyutu olan çalışma yaşamında erteleme davranışları arasında, mesleki yeterlilik algıları bakımından anlamlı bir fark vardır. Başka bir deyişle, öğretmenlerin çalışma yaşamında erteleme davranışları, onların mesleki yeterlilik algılarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Yeterlilik algıları arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre yüksek düzeyde mesleki yeterlilik algısına sahip öğretmenlerin ve orta

düzyeyde mesleki yeterlilik algısına sahip öđretmenlerin YEÖ' nün alt boyutu olan çalıřma yařamında erteleme davranıřları, dűřük düzeyde mesleki yeterlilik algısına sahip öđretmenlerden daha dűřük olduđu belirlenmiřtir.

7. n) Öğretmenlerin YEÖ' nün alt boyutu olan çalışma yaşamında erteleme davranışları arasında, mesleki deneyimleri bakımından anlamlı bir fark yoktur. Başka bir deyişle, öğretmenlerin çalışma yaşamında ertelemeleri, onların mesleki deneyimlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

7. o) Öğretmenlerin YEÖ' nün alt boyutu olan çalışma yaşamında erteleme davranışları arasında, branşları bakımından anlamlı bir fark yoktur. Başka bir deyişle, öğretmenlerin çalışma yaşamında erteleme davranışları, branşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Yapılan bu araştırmada Türk toplumunda işleri son ana erteleme davranışını değerlendirmek amacıyla ilk kez ölçekler geliştirilmiştir. Çalışma yaşamında işleri son ana erteleme ve mesleki yeterlilik algısı ile ilgili yapılan bu araştırma işleri son ana erteleme konusunda yapılabilecek diğer araştırmalara zemin hazırlayabilecek niteliktedir. Farklı araştırma gruplarında yapılacak işleri son ana erteleme konusundaki araştırmalar Türk toplumunda üzerinde elde edilen sonuçları zenginleştirecektir.

Bu araştırmada geliştirilen YEÖ' nün alt boyutlarındaki maddelerin zenginleştirilmesi ve özellikle kişisel bakımla ilgili yaşam alanlarında erteleme alt boyutunun maddelerin yoğunlaştırılmasının ve farklı araştırma gruplarında da uygulanarak ölçeğin alt boyutlarının daha geçerli ve güvenilir olması sağlanabilir.

İşleri son ana ertelemenin hem çalışma ortamındaki olumsuz sonuçlarını hem de çalışma sonunda ortaya çıkan őründeki niteliksel olarak olumsuz sonuçları aza indirgeyebilmek için okullarda öğretmenlerle öncelikle de sözel derslerin öğretmenleri, genç öğretmenler ile ve dűřük mesleki

yeterlilik algısına sahip öğretmenler ile genel erteleme konusunda bir çalışma yapılabilir.

Yetişkin yaşamında, çalışma yaşamında ve genel erteleme ile ilgili yapılabilecek çalışmalarda bireylerin mesleki yeterlilik algıları göz önünde bulundurularak çalışmalar yürütülebilir.

Araştırmada işleri son ana erteleme davranışı ile yeterlilik algısının arasındaki ilişki incelenmiştir. Yeterlilik algısı ile işleri son ana erteleme davranışı arasında ilişki bulunmuş olmasına karşın bundan sonra yapılabilecek bu konu ile ilgili araştırmalarda sosyal beğenirliğin de incelenmesi ile konuya daha geniş bir bakış açısı ile bakılabilir.

Ayrıca işleri son ana erteleme ile mesleki yeterlilik algısı arasındaki ilişki de ilk kez bu araştırmada incelenmiştir. Bundan dolayı elde edilen sonuçların genişletilmesini ve daha fazla bilgi edinilmesini sağlayabilecek başka araştırmaların yapılmasında yarar vardır.

## KAYNAKÇA

Abraham, M.L.,(1996). The effects of subgoal and academic self-efficacy on procrastination. **Educational Psychology**. DAI - B 57/02, p.1446, [www.lib.umi.com](http://www.lib.umi.com)

Anderson, E. M. (2001). The relationships among task characteristics, self-regulation and procrastination. **Educational Psychology** DAI - B 62/05, p.2530.

Ballantine, K. ve Nunns , C.G. (1998). The moderating effect of supervisory support on the self-efficacy work-performance relationship. **South African Journal of Psychology**. Vol 28, Issue 3, p164-174

Bandura, A. (1995). **Self-efficacy in changing societies**. The United States of America. Cambridge University Press

Birner, L. (1993). Procrastination: its role in transference and countertransference. **Psychoanalytic Review**, 80, 541-558.

Brandon, D.P. (2000). Self-efficacy: gender differences of prospective primary teachers in botswana. **Research in Education**, Issue 64

Burka,J.B. ve Yuen, L.M. (1983). **Procrastination: why you do it, what to do about it**. New York Addison-Wessley.

Burns, D. D. (2001). The procrastination test. [www.orst.edu/admin/uap/ALS/Procrastination.html#Introduction](http://www.orst.edu/admin/uap/ALS/Procrastination.html#Introduction)

Büyüköztürk, Ş. (2002). **Veri analizi el kitabı**. Pegem Yayıncılık. Ankara.

Büyüköztürk, Ş. (2003). Faktör analizi:Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. [www.education.ankara.edu.tr/~buyukoz/](http://www.education.ankara.edu.tr/~buyukoz/)

Ferrari, J. R.(1991). Self handicapping by procrastination: protecting self-esteem, social\_esteem or both? **Journal of Research in Personality** 25, 245-261

Ferrari, J.R., Johnson, J.L. ve McCown, W.G. (1995). **Procrastination and task avoidance**. New York: Plenum Press

Friedman, I.A. ve Kass, E. (2002). Teacher self-efficacy: a classroom-organization conceptualization. **Teaching And Teacher Education** Vol.18 675-686

Haycock, L.A., McCarthy, P. (1998). Procrastination in college students:the role of self-efficacy and anxiety. **Journal Of Counseling and Development**, 76, 317-325.

Kachgal, M. M. ve Hansen, L.S. ve Nutter, K. J. , (2001). Academic procrastination prevention/intervention: strategies and recommendations. **Journal Of Developmental Education**, Vol.25, Issue 1,p 14, 7 p, 2 charts

Knaus, W.J. (1998). **Do it now! Break the procrastination habit**. The United Stated Of America. John Wiley & Sons, Inc.

Kuzgun, Y., (2000). **Meslek danışmanlığı**. Nobel Yayınları. Ankara

Lay, C. H. (1996). Trait procrastination, anxiety, and dilatory behavior. **Personality And Individual Differences**, 21, 61-67.

Lay, C. (1997). Explaining lower-order traits through higher-order factors: the case of trait procrastination, conscientiousness and the specificity dilemma. **European Journal Of Personality**, 11(4),267-278.

Lay, C.H. ve Brokenshire, R.(1997), Conscientiousness, procrastination and person-task characteristics in job searching by

unemployed adults. **Current Psychology**, Vol.16, Issue 1, p83, 14p, 1 chart, 1 graph

Lonergan, J. (1998). **Locus of control as moderatör of the relationship between job characteristics and procrastination at work** . BA, University of St. Thomas. California

Milgram,N. Ve Tenne, R. (2000). Personality correlates of decisional and task avoidant procrastination. **European Journal of Personality** 14: 141-156

Pajares, F., (2002). **Gender and perceived self-efficacy in self-regulated learning**. Theory Into Practice. Vol.41 , Issue 2

Perry, J. (2001). Structured procrastination. **[www.csli.stanford.edu/~john/procrastination.html](http://www.csli.stanford.edu/~john/procrastination.html)**

Regenold, M. Sherman, M. F., Fenzel, M. (1999) Getting back to work: self-efficacy as a predictor of employment outcome. **Psychiatric Rehabilitation Journal**, Vol.22 , Issue 4

Rifkin, J.M. (1996). Private lives in the work place. **Hispanic Times Magazine**, Vol.17, Issue.5, p22,2p,

Rothblum, E. D., Solomon, L. J., & Murakami, J. (1986). Affective, cognitive, and behavioral differences between high and low procrastinators. **Journal Of Counseling Psychol Ogy**, 33, 387-394.

Sekman,M. (2002). **Kişisel ataleti yenmek**. Alfa Yayın.İstanbul

Senecal, C. Ve Koestner, R. (1995). Self-regulation and academic procrastination. **Journal Of Social psychology**, 135, 607-620.

Senecal, C., Lavoie, K., ve Koestner, R. (1997). Trait and situational factors in procrastination: an interaction model. **Journal of Social Behavior and Personality**, 12, 889-903.

Schwarzer, R., Schmitz, G.S., Daytner, G.T.(1999). Teacher self-efficacy. [www.fu-berlin.de/gesund/skale/Language\\_Selection\\_Turkish](http://www.fu-berlin.de/gesund/skale/Language_Selection_Turkish)

Schouwenburg, H. C.ve Lay, C.H. (1995). Trait procrastination and the big-five factors of personality. **Person. Individ. Diff.** Vol.18 No.4 pp.481-490

Solomon, L. J. ve Rothblum, E. D. (1984). Academic procrastination: frequency and cognitive-behavioral correlates. **Journal of Counseling Psychology**, 31, 504-510.

Somech A. ve Zahavy, A. D. (2000). Understanding extra-role behavior in schools: the relationships between job satisfaction, sense of efficacy and teachers extra-role behavior. **Teaching And Teacher Education**. Vol.16 649-659

Strongman, K.T. ve Burt, C. D.B. (2000). Taking breaks from work; an exploratory inquiry. **Journal of Psychology**, Vol.134. Issue 3, p229,14p

Tavşancıl, E. (2002). **Tutumların ölçülmesi ve spss ile veri analizi**. Nobel Yayıncılık. Ankara

Tucker C., (1996). Ladd ve mental health net. **Psychological Self-Help**, 200

Tuckman, B.W. (1991). The development and concurrent validity of the procrastination scale. Meeting of the american educational research association (1990, boston, massachusetts). **Educational And Psychological Measurement**, Vol.51,P. 473-480. [www.seargch.epnet.com](http://www.seargch.epnet.com)

Tuckman, B.W. (2001). A performance comparison of motivational self – doubters in competitive and individualistic goal situations [www.all.successcenter.ohio-state.edu/](http://www.all.successcenter.ohio-state.edu/)

Tschannen-Moran, M. Ve Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: capturing an elusive construct. **Teaching And Teacher Education**. Vol.17, 783-805

Vestervelt,C.M. (2001). An examination of the content and construct validity of four measures of procrastination. **Mai**, 39/01, p.297,

Wendelien, V. E. (2000). Procrastination:self regulation in initiating aversive goals. **Applied Psychology**. Vol.49, Issue.3, p.372, 18 p, 1 graph

Wynne, S. K. (1996). A model for school social work facilitation of teacher self-efficacy and empowerment. **Social Work in Education**. Vol.18 Issue 1

Yamauchi, K.T. (2001). Procrastination; ten ways to “do it now” [www.ucc.vt.edu /stdysk/procrast.html](http://www.ucc.vt.edu/stdysk/procrast.html)



## EK – A

### ERTELEME DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ TASLAK FORMU

Hemen hemen beni yansıtıyor	Çoğunlukla beni yansıtıyor	Bazen beni yansıtıyor	Çok az beni yansıtıyor	Hemen hemen beni hiç yansıtmıyor
1	2	3	4	5

	SORU MADDELERİ	Uygun	Değiştirilerek kullanılmalı	Kesinlikle çıkmalı
1	Çok gerekli bir şeyi bile genellikle son dakikada yaparım.			
2	Genellikle sabahları uyandıktan sonra yatakta pek zaman harcamam.*			
3	İşlerimi sıklıkla ertesi güne bırakırım.			
4	İşlerimi yapmak için keyfimin yerine gelmesini beklerim.			
5	Yapmayı sevmediğim (istemediğim) işlere başlamayı son ana bırakırım.			
6	En sıkıcı işlerin yapılabilmesi için bile mutlaka zaman ayırırım.*			
7	Yapmaktan hoşlanmadığım en sıkıcı işleri bile koşullar ne olursa olsun yaparım.			
8	Eşyalarımı gerekmedikçe düzenli tutmam.			
9	Bana verilen görevleri zamanında yetiştiremeyeceğime ilişkin bir düşünceye sahibim.			
10	Zor ya da sevimsiz işlerden kurtulmak için bir an önce bitirmeye çalışırım.*			
11	Zamanımı iyi kullandığımı düşünüyorum.			
12	Yapmak zorunda olduğum işleri genellikle son dakikaya bırakırım.			
13	Önemli işlerimi de yapmayı son dakikaya bırakırım.			
14	Çoğunlukla işlerimi, gereken zamandan daha kısa sürede bitiririm *			
15	Bir işi bitirmeden yenisine başlarım.			
16	Kararlarımı mümkün olduğunca çabuk veririm *			
17	Önemli işlerimi, zamanından önce bitiririm *			
18	İşleri ertesi güne ertelemek benim tarzım değildir. *			
19	Önemli kararları almayı son dakikaya bırakırım.			
20	Bir şey yapmaya karar verdiğimde, biraz yapar daha sonra sürüncemede bırakırım			

Hemen hemen beni yansıtıyor	Çoğunlukla beni yansıtıyor	Bazen beni yansıtıyor	Çok az beni yansıtıyor	Hemen hemen beni hiç yansıtmıyor
1	2	3	4	5

	<b>SORU MADDELERİ</b>	<b>Uygun</b>	<b>Değiştirilerek kullanılmalı</b>	<b>Kesinlikle çıkmalı</b>
21	İlerde yapmam gereken işlere, sıklıkla günler öncesinden başlarım			
22	Ne yapar eder işlerimi hep son dakikaya bırakırım.			
23	İşlerin tamamlanması gereken tarihe yakın süre en etkili çalıştığım zamandır.			
24	Çok nadiren işleri zamanında bitiririm			
25	İşlerimi zamanında (vaktinde) bitirip bitiremeyeceğimi görmek için zamanla yarışma deneyimi hoşuma gider.			
26	Yapmam gereken bir iş olduğunda derhal başlarım *			
27	Zamanında yapmadığım işler için kendimi başkalarına mazeret sıralarken bulurum.			
28	Önemli olsalar bile işleri bitirmeyi gereksiz yere son ana bırakırım.			
29	Ben zamanı iyi kullanmayan ancak her zaman bir daha ki sefere zamanı daha iyi kullanmayı isteyen birisiyim.			
30	İşlerimi zamanından önce bitirir ve kontrol ederim *.			
31	Randevularıma zamanında giderim. *			
32	Sıklıkla iki ayağım bir pabuca girer.			
33	Son kararı vermeden, önemsiz ayrıntılar üzerinde gereksiz yere çok vakit harcarım.			
34	Karar vermiş olsam bile harekete geçmeyi son dakikaya bırakırım.			
35	Çoğu kez iş işten geçtikten sonra harekete geçerim.			
36	Ailem ve arkadaşlarım benim işleri hep son dakikada yapacağımı söylerler.			
37	İşleri son anda yetiştiren insanlardan değilim*.			
38	Ailem ve arkadaşlarım benim randevularıma hep geç kaldığımı söylerler.			
39	İşlerimi son anda yetiştirmekten hoşlanıyorum.			
40	İşleri son anda yapmakta çok becerikliyim.			
41	İşlerimi yapmak için gereken zamanı çoğu kez yanlış hesaplarım.			

## EK- B

## GENEL ERTELEME ÖLÇEĞİ DENEME FORMU

## BU İFADE SİZİ NE KADAR YANSITIYOR.

Hemen hemen beni yansıtıyor	Çoğunlukla beni yansıtıyor	Bazen beni yansıtıyor	Çok az beni yansıtıyor	Hemen hemen beni hiç yansıtıyor

S NO	İFADELER					
1	İşlerimi, gereken zamandan daha kısa sürede bitiririm					
2	Sabahları uyandıktan sonra yataktan hemen kalkarım					
3	Sıklıkla işlerimi ertesi güne bırakırım					
4	İşlerimi yapmak için keyfimin yerine gelmesini beklerim.					
5	Yapmayı sevmediğim ya da istemediğim işleri sona bırakırım					
6	En sıkıcı işlerin yapılabilmesi için bile mutlaka zamanında başlarım					
7	Hoşlanmadığım en sıkıcı işleri bile koşullar ne olursa olsun yaparım.					
8	Eşyalarımı her zaman düzenli tutarım					
9	İşleri zamanında bitiririm					
10	İşlerin bitirilmesi için zamanımı iyi kullanırım					
11	Yapmak zorunda olduğum işleri son dakikaya bırakırım					
12	Önemli işlerimi yapmayı da son dakikaya bırakırım					
13	Çok gerekli bir şeyi bile genellikle son dakikada yaparım					
14	Bir işi bitirmeden yenisine başladığım olur.					
15	Kararlarımı mümkün olduğunca çabuk veririm					
16	Önemli işlerimi bana verilen zamandan daha önce bitiririm					
17	İşleri ertesi güne bırakmak tarzım değildir.					
18	Önemli kararları almayı son dakikaya bırakırım.					
19	Bir şey yapmaya karar verdiğimde, biraz yapar daha sonra sürüncemede bırakırım					
20	İleride yapmam gereken işlere, günler öncesinden başlarım					
21	Ne yapar eder işlerimi son dakikaya bırakırım					
22	İşlerin teslim tarihi yaklaştıkça daha iyi çalışırım					

**BU İFADE SİZİ NE KADAR YANSITIYOR.**

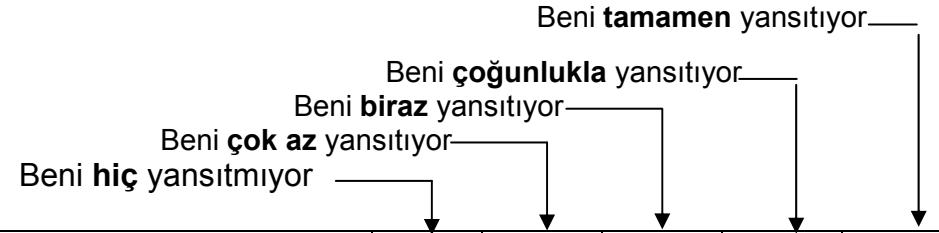
Hemen hemen beni yansıtıyor	Çoğunlukla beni yansıtıyor	Bazen beni yansıtıyor	Çok az beni yansıtıyor	Hemen hemen beni hiç yansıtıyor

S NO	İFADELER					
23	Çok nadiren işleri zamanında bitiririm.					
24	İşlerimi yapmak için çalışma isteğimin gelmesini beklerim					
25	Yapmam gereken bir iş olduğunda derhal yapmaya başlarım					
26	Zamanında yapmadığım işler için mutlaka gerekçeler bulurum					
27	Önemli olsalar bile, işleri bitirmeyi gereksiz yere son ana bırakırım					
28	Her zaman, bir daha ki sefere zamanı daha iyi kullanma kararı alırım					
29	İşlerimi bitirdiğimde kontrol etmek için zamanım kalır					
30	Sıklıkla iki ayağım bir pabuca girer.					
31	Son kararı vermeden önce önemsiz ayrıntılar üzerinde gereksiz yere çok zaman harcarım.					
32	Bir konuda karar vermiş olsam bile, harekete geçmeyi son dakikaya bırakırım.					
33	İş işten geçtikten sonra harekete geçerim.					
34	Ailem ve arkadaşlarım benim işleri hep son dakikada yaptığımı söylerler					
35	İşleri son anda yetiştiren insanlardanım.					
36	Ailem ve arkadaşlarım randevularıma hep geç kaldığımı söylerler					
37	İşlerimi son anda bitirmeyi seviyorum					
38	İşleri son anda yapmakta çok becerikliyim.					
39	İşlerimi yapmak için gereken zamanı çoğu kez yanlış hesaplarım.					
40	İşlerimi son ana sıkıştırmamaya özen gösteririm					
41	Yarın yapacağım, sonra yaparım diyerek işlerimi bitirmeyi son ana bırakırım					
42	İşlerimi yapmak için hazırladığım programa çok az uyarım					
43	İşlerimi zamanında yapmadığım için maddi ve manevi zarara uğrarım					

**EK – C**  
**GENEL ERTELEME ÖLÇEĞİ (GEÖ)**

**İş Yapma Alışkanlıkları Listesi Form -2-**

Davranışlar sizi **ne kadar** yansıtıyor



**NOT: Lütfen boş madde bırakmayınız.**

1	İşlerimi, gereken zamandan daha kısa sürede bitiririm					
2	<b>Bir konuda karar vermiş olsam bile, harekete geçmeyi son dakikaya bırakırım.</b>					
3	İşleri ertesi güne bırakmak tarzım değildir.					
4	<b>En sıkıcı işlerin yapılabilmesi için bile mutlaka zamanında başlarım</b>					
5	Ailem ve arkadaşlarım benim işleri hep son dakikada yaptığımı söylerler					
6	<b>İşlerin bitirilmesi için zamanımı iyi kullanırım</b>					
7	Ne yapar eder işlerimi son dakikaya bırakırım					
8	<b>İşleri zamanında bitiririm</b>					
9	Ailem ve arkadaşlarım randevularıma hep geç kaldığımı söylerler					
10	<b>Sıklıkla iki ayağım bir pabuca girer.</b>					
11	Yapmak zorunda olduğum işleri son dakikaya bırakırım					
12	<b>İşlerimi bitirdiğimde kontrol etmek için zamanım kalır</b>					
13	İş işten geçtikten sonra harekete geçerim.					
14	<b>Önemli işlerimi yapmayı da son dakikaya bırakırım</b>					
15	İşlerimi yapmak için gereken zamanı çoğu kez yanlış hesaplarım.					
16	<b>İşlerimi zamanında yapmadığım için maddi ve manevi zarara uğrarım</b>					
17	Önemli işlerimi bana verilen zamandan daha önce bitiririm					
18	<b>Çok gerekli bir şeyi bile genellikle son dakikada yaparım</b>					

**NOT: Lütfen boş madde bırakmayınız.**

## EK – D

**YETİŞKİN YAŞAMINDA ERTELEME DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ (YEÖ) TASLAK  
FORMU**

Hemen hemen beni yansıtıyor.	Çoğunlukla beni yansıtıyor	Bazen beni yansıtıyor	Çok az beni yansıtıyor	Hemen hemen beni hiç yansıtıyor
1	2	3	4	5

Madde No	İFADELER	Uygun	Değiştirilerek kullanılmalı	Kesinlikle Çıkmalı
1	Yerine getirmem gereken görevlerimden kaçmak için onları son ana bıraktığım olur.			
2	Görevlerimi bitirdiğimde kontrol etme fırsatım olur.*			
3	İşimi yarına bırakmak benim tarzım değildir.*			
4	Çalışma alışkanlıklarımı geliştirmeyi fırsat çıktıkça değerlendiririm.*			
5	Çalışma alışkanlıklarımı geliştirmeyi asla göz ardı etmem.*			
6	Teslim tarihi belli olan bir işi yapmamak için başka işlerle uğraşırım.			
7	Yaptığım işi elimden en iyisi çıkana kadar geciktiririm.			
8	İşime genellikle zamanında gelirim.*			
9	İşimle ilgili raporları/yazıları geciktirmeden hemen hazırlarım.*			
10	İşimle ilgili raporları/yazıları teslim tarihinde veririm.*			
11	Görevlerimi zamanında yapmadığım için amirlerime mazeretler gösterdiğim olur.			
12	İşimle ilgili almam gereken eşyalarımı sabah evden çıkarken hazırlarım.			
13	Toplantılara sürekli geç kalırım.			
14	Mesleki gelişim için çaba sarf etmeyi ertelerim.			
15	Yapabileceğim küçük tamir işlerini yapmadan önce uzunca bir süre bekletirim.			
16	Evimde tamirciye götürülecek birkaç eşyam var.			

	İFADELER	Uygun	Değişerek kullanılmımalı	Çıkarılmımalı
17	Odamı her zaman derli toplu tutarım.*			
18	Ortamdaki dağınıklıkları toplamayı ertelerim.			
19	Sabahları yataktan kalkarken oyalanmam.*			
20	Çok gerekli bir şeyi bile genellikle son dakikada alırım.			
21	Yemek yemeyi ertelediğim için öğünleri atladığım olur.			
22	Evde bulunması gereken yiyecek-içecek malzemelerini almayı hep ertelerim.			
23	Misafir gelecekse, alışveriş, ikram, evin düzenlenmesi gibi hazırlıkları önceden yaparım.*			
24	Hiçbir şeyi son ana sıkıştırmamaya özen gösteririm.*			
25	Banyo yapmayı/ duş almayı ertelerim.			
26	Bir sağlık sorunum olduğunda hemen doktora giderim.*			
27	Dişlerimi düzenli olarak fırçalarım.*			
28	Zamanında almadığım için, kullandığım ilaçların etkisini görmediğim olmuştur.			
29	Düzenli bir spora başlamayı hedefleyince hemen başlarım.*			
30	Randevularıma zamanında giderim.*			
31	Bana gelen telefon, elektronik posta vs. mesajlarımı genellikle hemen cevaplarım.*			
32	Önemli günler için yakınlarıma alacağım hediyeleri hep son dakikada alırım.			
33	Zamanım olmadığı gerekçesiyle sosyal etkinlikleri örneğin "sinemaya gitmeyi" ertelerim.			
34	Görmeyi istediğim halde sonraya bıraktığım için izleyemediğim filmler ve tiyatro oyunları vardır.			
35	Önemli günlerde "doğum günü, bayram vb." sevdiklerimi aramayı , ziyaret etmeyi ihmal etmem.*			
36	Faturalarımı ödemek için asla son ödeme gününü beklemem.*			
37	Ödemeyi ertelediğim borçlarım vardır.			
38	Bankaya gittiğimde genellikle banka kapanmak üzere ya da kapanmış oluyor.			
39	Seyahate çıktığımda otobüs/ tren/ uçak biletimi son anda alırım.*			

( \* ) Tersten puanlanacak maddeler



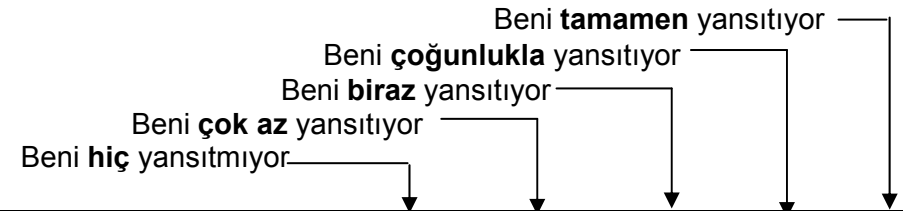


23	Bir sağlık sorunum olduğumda hemen doktora giderim.					
24	Dişlerimi dzenli olarak firçalarım.					
25	Zamanında içmem gereken ilaçları, içmeyi geciktirdiğim olur.					
26	Diyet yapmak, spora başlamak, sigarayı bırakmak gibi kendimle ilgili bir karar aldığımda hemen başlarım.					
27	Randevularıma zamanında giderim.					
28	Bana gelen telefon, elektronik posta vs. mesajlarımı hemen cevaplarım.					
29	Önemli günler için yakınlarıma alacağım hediyeleri son dakikada alırım.					
30	Görmeyi istediğim halde sonraya bıraktığım için izleyemediğim filmler ve tiyatro oyunları vardır.					
31	Önemli günlerde (doğum günü,bayram vb.) sevdiklerimi aramayı, ziyaret etmeyi ihmal etmem.					
32	Faturalarımı ödemek için son ödeme gününü beklemem.					
33	Param olsa bile ödemelerimi geciktirdiğim olur.					
34	Bankaya gittiğimde genellikle banka kapanmak üzere ya da kapanmış olur.					
35	Seyahate çıkacağım zaman otobüs / tren / uçak biletimi son anda alırım					
36	Seyahat öncesi valizlerimi son anda hazırlarım.					

## EK - F

## İş Yapma Alışkanlıkları Listesi Form -1-

Davranışlar sizi ne kadar yansıtıyor



NOT: Lütfen boş madde bırakmayınız.

1	<b>Görevlerimi bitirdiğimde kontrol etme fırsatım olur.</b>					
2	Yerine getirmem gereken görevlerden kaçınmak için onları son ana bırakırım.					
3	<b>Ortamdaki dağınıklıkları toplamayı son ana bırakmam.</b>					
4	Param olsa bile ödemelerimi geciktirdiğim olur					
5	<b>İşimle ilgili almam gereken eşyalarımı akşamdan hazırlarım.</b>					
6	<b>Dişlerimi düzenli olarak fırçalarım.</b>					
7	<b>Randevularıma zamanında giderim.</b>					
8	Eşyalarımı dağınık bırakmam.					
9	<b>Bana gelen telefon, elektronik posta vs. mesajlarımı hemen cevaplarım.</b>					
10	Faturalarımı ödemek için son ödeme gününü beklemem.					
11	<b>Bir sağlık sorunum olduğunda hemen doktora giderim.</b>					
12	Bankaya gittiğimde genellikle banka kapanmak üzere ya da kapanmış olur.					
13	<b>İşimle ilgili raporları yazıları geciktirmeden hazırlarım.</b>					
14	Teslim tarihi belli olan bir işi yapmaktan kaçınmak için başka işlerle uğraşırım.					
15	<b>Görevlerimi son ana sıkıştırmamaya özen gösteririm.</b>					
16	Çalışma alışkanlıklarımı geliştirme fırsatlarını değerlendiririm.					
17	<b>İşimi yarına bırakmak benim tarzım değil.</b>					

NOT: Lütfen boş madde bırakmayınız.

## EK – G

## ÖĞRETMENLİK MESLEK ALGISI

Öğretmenlik mesleğine ilişkin bilgi toplamak amacıyla bir araştırma yapılmaktadır. Sizden her bir ifadeyi kendiniz için değerlendirerek ifadenin yanındaki boşluğa (x) işareti koymanız beklenmektedir.

Lütfen her bir maddeye içtenlikle yanıt veriniz ve boş madde bırakmayınız.

Katkınız için **teşekkürler**

NO	Maddeler	Hiç Doğru Değil	Biraz Doğru	Kısmen Doğru	Tamamen Doğru
1	Konuyla ilgili tüm içeriği en zor öğrencilere bile başarılı bir şekilde öğretebileceğime inanıyorum.				
2	<b>Gerginliklerin yükseldiği durumlarda bile, öğrenci velileri ile olumlu ilişkiler kurabileceğimi biliyorum.</b>				
3	Gerçekten çok çaba harcarsam, en zor öğrencilere bile ulaşabilirim.				
4	<b>Zaman geçtikçe öğrencilerimin ihtiyaçlarına cevap vermede daha yetenekli hale gelmeye devam edeceğimden eminim.</b>				
5	Ders verirken rahatsız edilsem bile, soğukkanlılığımı koruyup iyi bir eğitim vermeye devam edebileceğimden eminim.				
6	<b>Çok kötü bir günümde bile, öğrencilerimin gereksinimlerine karşılık verebilecek yeteneğimden eminim.</b>				
7	Eğer yeterince çaba harcarsam, öğrencilerimin bireysel ve akademik gelişimlerinde olumlu etki yapacağımı biliyorum.				
8	<b>Sistemin zorluklarıyla (bütçe kısıtlamaları, idari sorunlar) başa çıkmak için yaratıcı çözümler geliştirebileceğime ve öğretmeye devam edebileceğime eminim.</b>				
9	Öğrencilerimi yeni projelere katılmaları konusunda motive edebileceğimi biliyorum.				
10	<b>Kuşkucu meslektaşlarım tarafından karşı çıkılsam bile yeni projelerimi sürdürebileceğimi biliyorum.</b>				

## EK - H

## ÖĞRETMENLİK MESLEK ALGISI

Öğretmenlik mesleğine ilişkin bilgi toplamak amacıyla bir araştırma yapılmaktadır. Sizden her bir ifadeyi kendiniz için değerlendirerek ifadenin yanındaki boşluğa (x) işareti koymanız beklenmektedir.

Lütfen her bir maddeye içtenlikle yanıt veriniz ve boş madde bırakmayınız.

Katkınız için **teşekkürler**

**NOT: Lütfen boş madde bırakmayınız:**

NO	Maddeler	Hiç Doğru Değil	Biraz Doğru	Kısmen Doğru	Tamamen Doğru
1	Konuyla ilgili tüm içeriği en zor öğrencilere bile başarılı bir şekilde öğretebileceğime inanıyorum.				
2	<b>Gerginliklerin yükseldiği durumlarda bile, öğrenci velileri ile olumlu ilişkiler kurabileceğimi biliyorum.</b>				
3	Gerçekten çok çaba harcarsam, en zor öğrencilere bile ulaşabilirim.				
4	<b>Zaman geçtikçe öğrencilerimin ihtiyaçlarına cevap vermede daha yetenekli hale gelmeye devam edeceğimden eminim.</b>				
5	Ders verirken rahatsız edilsem bile, soğukkanlılığımı koruyup iyi bir eğitim vermeye devam edebileceğimden eminim.				
6	<b>Çok kötü bir günümde bile, öğrencilerimin gereksinimlerine karşılık verebilecek yeteneğimden eminim.</b>				
7	Sistemin zorluklarıyla (bütçe kısıtlamaları, idari sorunlar) başa çıkmak için yaratıcı çözümler geliştirebileceğime ve öğretmeye devam edebileceğime eminim.				
8	<b>Öğrencilerimi yeni projelere katılmaları konusunda motive edebileceğimi biliyorum.</b>				
9	Kuşkucu meslektaşlarım tarafından karşı çıkılısam bile yeni projelerimi sürdürebileceğimi biliyorum.				

**NOT: Lütfen boş madde bırakmayınız.**

**EK-I-****Değerli Öğretmenim;**

Günlük yaşamda insanların iş yapma alışkanlıkları hakkında bir araştırma yürütülmektedir. Bu amaçla günlük yaşantıda ki iş yapma ile ilgili çeşitli davranışlar belirlenerek aşağıda listelenmiştir. Sizden her bir ifadeyi kendiniz için değerlendirmeniz ve bu ifadelerin sizi yansıtırma derecesinin karşısında ki boşluğa **X** işareti koymanız beklenmektedir

Lütfen her maddeye içtenlikle yanıt veriniz ve boş madde bırakmayınız.

Katkınız İçin **Teşekkürler.**

Araştırmada kullanılan araçlar;  
Kişisel Bilgi Formu  
İş Yapma Alışkanlıkları Listesi 1  
İş Yapma Alışkanlıkları Listesi 2  
Öğretmen Meslek Algısı

Bu araçta yer alan sorulara-ifadelere vereceğiniz cevaplar, yalnızca bu araştırma için kullanılacaktır. Araştırma sonuçlarından kişisel bir değerlendirme yapılmayacağı için isminizi yazmanıza gerek bulunmamaktadır.

Araştırmanın amacına ulaşabilmesi ve sonuçların geçerli olabilmesi için, siz değerli öğretmenlerimizin maddeleri, **içtenlikle ve boş bırakmadan** doldurmanız gerekmektedir.

Göstereceğiniz duyarlılık için şimdiden **teşekkürler**

**Ankara Üniversitesi**  
**Eğitim Bilimleri Enstitüsü**  
**Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı**  
**Yüksek Lisans Öğrencisi**  
**Cevriye GÜLEBAĞLAN**  
**.....@.....com**

**KİŞİSEL BİLGİ FORMU**

Aşağıda ki soruların, uygun yanıtınızı yanlarına işaretleyerek yanıtlayınız.

**NOT: Lütfen boş madde bırakmayınız:**

1-Cinsiyetiniz: K ( ) E ( )

2-Yaş  
30 ve altı ( ) 31-40 ( ) 41-50 ( ) 51 ve üstü ( )

3-Mezuniyet durumunuz:

Lise ( )  
2 Yıllık Yüksek Okul (Ön Lisans ) ( )  
Üniversite (Lisans) ( )  
Yüksek Lisans ( )  
Doktora ( )

4-Mezun Olduğunuz Bölüm:..Branştan( ).....Branş dışı( )Bölümü

5-Şu Anda Öğretmenlik Yaptığınız Branşınız :.....

6-Öğretmenlikteki Çalışma Süreniz:

0-5 yıl( ) 6-11 yıl( ) 12-17 yıl( ) 18 ve daha fazla yıl ( )

7-Çalışmakta Olduğunuz Eğitim Kurumu:

İlköğretim Okulu ( ) Lise ( ) Meslek Lisesi ( )

6-Medeni Durumunuz

Evli ( )Bekar ( )

7-Çocuğunuz Var mı ?

Var ( )Yok ( )

8- Öğretmenlik mesleğindeki iş doyum düzeyiniz:

Yüksek ( ) Orta ( ) Düşük ( )

Araştırma sonuçları hakkında bilgi almak ister misiniz? Evet ( )Hayır ( )

Cevabınız evet ise **Mail Adresinizi** yazınız :

## ÖZET

Bu araştırmada öğretmenlerin işleri son ana erteleme eğilimlerinin, onların mesleki yeterlilik algıları, mesleki deneyimleri ve branşları bakımından karşılaştırılmasına yönelik bir inceleme yapılmıştır. Verilerin toplanması için, üç araştırmacı tarafından Genel Erteleme Ölçeği (GEÖ), araştırmacı tarafından Yetişkin Yaşamında Erteleme Ölçeği (YEÖ) geliştirilmiş olup öğretmenlerin mesleki yeterlilik algısı hakkında veri toplamak amacı ile de 'Öğretmenlerin Mesleki Yeterlilik Algısı Ölçeği' nin Türkçe'ye uyarlaması yapılmıştır. Veriler Ankara-Mamak ilçesinde ve Tokat-Zile ilçesinde 2002-2003 eğitim öğretim döneminde görev yapan öğretmenlerden elde edilmiştir. Elde edilen veriler üzerinde korelasyon, regresyon ve tek boyutlu varyans analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda, öğretmenlerin mesleki yeterlilikleri ile genel erteleme davranışı, yetişkin yaşamında erteleme (YEÖ) davranışı ve YEÖ' nün alt boyutu olan çalışma yaşamında erteleme davranışları arasında anlamlı ilişki ve gruplar arasında da anlamlı farklar bulunmuştur. Öğretmenlerin cinsiyetleri ile genel erteleme davranışları arasında bir ilişki bulunmazken, öğretmenlerin cinsiyetleri ile yetişkin yaşamında erteleme davranışları arasında ilişki bulunmuştur. Yetişkin yaşamındaki erteleme davranışı ile cinsiyet arasındaki bu pozitif ilişkinin, Türkiye'de cinsiyetlere yüklenen farklı rollerden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Öğretmenlerin yaşları ile genel erteleme davranışları arasında negatif bir ilişki görülmektedir. Yaş arttıkça işleri son ana erteleme davranışı azalmaktadır. Yetişkin yaşamında erteleme davranışı ile yaş arasında ise bir ilişki görülmemektedir. Öğretmenlerin mesleki deneyimleri ile genel erteleme davranışları ve YEÖ' nün alt boyutu olan çalışma yaşamında erteleme davranışı arasında negatif bir ilişki görülmektedir. Mesleki deneyim arttıkça genel erteleme ve çalışma yaşamında erteleme eğilimi azalmaktadır. Bu bulgu yapılan işler sonucunda çalışma yaşamında elde edilen deneyimlerle görevlerin zamanında yapılması ile ilgili sorumluluk duygusunun kazanılmış olabileceği şeklinde düşünülmektedir. Öğretmenlerin yetişkin yaşamında erteleme davranışlarında, branşları bakımından anlamlı bir fark saptanmamıştır. Öğretmenlerin YEÖ' nün alt boyutu olan çalışma yaşamında erteleme davranışlarında, branşları bakımından anlamlı bir fark saptanmamıştır.

## ABSTRACT

The research investigates the procrastination tendencies of teachers in terms of their professional efficacy perceptions, experiences and branch of study. To gather the data, the researcher has developed the Scale of Adult Procrastination (YEÖ) and three researchers have developed the Scale of General Procrastination(GEÖ); in addition, the Scale of Teachers' Professional Efficacy Perception has been adopted into Turkish to collect the data about the professional efficacy perception of the teachers. The data has been provided from the teachers working in Ankara-Mamak and Tokat-Zile in the education year 2002-2003. Correlation, regression and one-way anova analysis have been applied to the data. As a result of the analysis, it is found that there are substantial relations between the professional efficacy of teachers and the general procrastination behaviour, the adult procrastination (YEÖ) and the procrastination at work which is a sub-scale of YEÖ. It is determined that there is no relationship between the gender of the teachers and their general procrastination behaviours whereas there is a relationship between the gender of the teachers and procrastination in adult life. It is thought that the different roles between the genders in Turkey might be the reason of this positive relationship between the gender and adult procrastination. There is a negative relationship between the ages of the teachers and their general procrastination behaviours. As they get older, they tend to procrastinate to a lesser extent. No relationship has been founded between the age and adult procrastination. There is a negative relationship between the experiences of teachers and their general procrastination behaviour and the procrastination at work which is a sub-scale of YEÖ. As they get experienced, the tendency of general procrastination and procrastination at work tend to decrease. It is estimated that this finding might be related to getting the responsibility of performing the task on time as a result of the experiences obtained throughout the work life. It is determined that there is no significant difference among the teachers' adult procrastination in terms of their branch. Furthermore, no significant difference has been found between the teachers' procrastination at work which is a sub-scale of YEÖ in terms of their branch of study.

## İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI .....	
ÖZET .....	I
ABSTRACT .....	II
İÇİNDEKİLER .....	III
TABLolar ve ŞEKİLLER LİSTESİ .....	V

### BÖLÜM 1

GİRİŞ .....	1
TANIM .....	2
ÖZELLİK (Trait) ve DURUMSAL (situational) ERTELEME .....	6
İŞLERİ SON ANA ERTELEMENİN SONUÇLARI .....	7
İç Sonuçlar .....	7
Dış Sonuçlar .....	7
İŞLERİ SON ANA ERTELEMENİN SÜRECİ.....	9
İŞLERİ SON ANA ERTELEMENİN GÖRÜLDÜĞÜ ALANLAR.....	10
İŞLERİ SON ANA ERTELEMENİN KURAMSAL AÇIKLAMALARI .....	12
Benlik Değeri ve İşleri Son Ana Erteleme .....	13
Başarısızlık Korkusu .....	13
Başarı Korkusu .....	15
Mükemmeliyetçilik.....	16
Öz-Saygı.....	16
Kendini Düzenleme.....	17
Kaygı.....	18
Öz-Yeterlilik Algısı.....	18
Öz-Yeterlilik Algısı Yüksek Öğretmenlerin Özellikleri.....	20
3A Kuramı .....	24
Çalışma Yaşamında İşlerin Son Ana Ertelemenin Kişilik Özelliği Ve Durumsal Özelliği İle İlgili Açıklamalar .....	25
Kişilik Özelliği; Kaçınma ( Avoidance) .....	25
Kişilik Özelliği; Dürtüsellik .....	25
Durumsal Özellik; Görev Etkenleri .....	26
Durumsal Özellik; Kurumsal Etkenler.....	27
İŞLERİ SON ANA ERTELEMEDE YAŞ ve CİNSİYET FAKTÖRÜ .....	27
İŞLERİ SON ANA ERTELEME ve YETERLİLİK ALGISI KONULARINDA YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR .....	29
Görevin Nitelikleri İle İlgili Araştırma Sonuçları .....	35
PROBLEM.....	36



<b>AMAÇ</b> .....	<b>36</b>
<b>SORULAR</b> .....	<b>36</b>
<b>ÖNEM</b> .....	<b>36</b>
<b>SINIRLILIKLAR</b> .....	<b>38</b>
<b>TANIMLAR</b> .....	<b>38</b>

## **BÖLÜM 2**

<b>YÖNTEM</b> .....	<b>40</b>
Araştırmanın Modeli .....	40
Araştırma Grubu .....	40
Verilerin Toplanması .....	41
Veri Toplama Araçları .....	42
Verilerin Analizi .....	63

## **BÖLÜM 3**

<b>BULGULAR VE YORUM</b> .....	<b>64</b>
--------------------------------	-----------

## **BÖLÜM 4**

<b>SONUÇ ve ÖNERİLER</b> .....	<b>82</b>
<b>KAYNAKÇA</b> .....	<b>88</b>
<b>EKLER</b> .....	<b>93</b>
EK-A- .....	93
EK-B- .....	95
EK-C- .....	97
EK-D- .....	98
EK-E- .....	100
EK-F- .....	102
EK-G- .....	103
EK H- .....	104
EK-I-.....	105

## TABLOLAR ve ŞEKİLLER LİSTESİ

Tablo-1-	Araştırma Grubunun Yaş, Branş ve Cinsiyete Göre Dağılımları ....	41
Tablo-2-	Deneme Uygulamasına Katılan Grubun Yaş, Cinsiyet ve Öğrenci-Çalışma Durumlarına Göre Dağılımları.....	44
Tablo-3-	Çalışan Grubun Meslek ve Cinsiyete Göre Dağılımları.....	45
Tablo-4-	Üniversite ve Lise Öğrencilerinin Okul Türü ve Cinsiyet Dağılımları .....	46
Tablo-5-	GEÖ'nün Temel Bileşenler Analizi Sonucunda Elde Edilen 7 Faktörün Öz Değer ve Açıklanan Varyansa Katkıları.....	47
Sekil-1-	Temel Bileşenler Analizi Sonrasında Elde Edilen 7 Faktörü Gösteren Çizgi Grafiği .....	48
Tablo-6-	GEÖ'nün Döndürülmüş Temel Bileşenler Analizi Sonucunda Elde Edilen 2 Faktörün Öz Değer ve Açıklanan Varyansa Katkıları.....	49
Tablo-7-	GEÖ'nün Faktör Analizi (Döndürülmüş Temel Bileşenler Analizi) Sonuçları, Madde Toplam Korelasyonları ve t Değerleri.....	50
Tablo-8-	YEÖ' nün Ön Deneme Uygulamasına Katılan Yetişkinlerin Mesleki Deneyimlerine, Cinsiyetlerine ve Yaşlarına Göre Dağılımları .....	53
Tablo-9-	YEÖ'nün Temel Bileşenler Analizi Sonucunda Elde Edilen 9 Faktörün Öz-Değer ve Açıklanan Varyansa Katkıları .....	55
Sekil-2-	Temel Bileşenler Analizi Sonrasında Elde Edilen 7 Faktörü Gösteren Çizgi Grafiği .....	55
Tablo-10-	YEÖ'nün Temel Bileşen Analizi Sonucunda Elde Edilen 5 Faktörün Öz-Değer ve açıklanan Varyansa Katkıları.....	56
Tablo-11-	YEÖ'nün Faktör Analizi (Döndürülmüş Temel Bileşenler Analizi) Sonuçları, Madde Toplam Korelasyonları ve t Değerleri.....	57
Tablo-12-	Katılımcıların Cinsiyet, Mesleki Deneyim Süreleri ve Yaşa Göre Dağılımları .....	59
Tablo-13-	ÖMYAÖ'nün Temel Bileşenler Analizi Sonucunda Elde Edilen 3 Faktörün Öz-Değer ve Açıklanan Varyansa Katkıları .....	60

Sekil-3- Temel Bileşenler Analizi Sonrasında Elde Edilen 3 Faktörü Gösteren Çizgi Grafiği .....	60
Tablo-14- ÖMYAÖ'nün Döndürülmüş Temel Bileşenler Analizi Sonucunda Elde Edilen 3 Faktörün Öz-Değer ve Açıklanan Varyansa Katkıları . .....	61
Tablo-15- ÖMYAÖ'nün Faktör Analizi (Döndürülmüş Temel Bileşenler Analizi) Sonuçları, Madde Toplam Korelasyonları ve t Değerleri .....	62
Tablo-16- Katılımcıların Genel Erteleme Ölçeği, Yetişkin Yaşamında Erteleme Ölçeği ve Alt Boyutları ile Öğretmenlerin Mesleki Yeterlilik Algısı Ölçeği'nden Aldıkları Puanların Ranj, Min. , Max. , Ortalama, Standart Sapma ve Cronbach Alpha Değerleri .....	64
Tablo-17- Genel Ertelemelerinin, Yetişkin Yaşamında Ertelemelerinin ve YEÖ' nün Alt Boyutlarından, Öğretmenlerin Mesleki Yeterlik Algıları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Değerler .....	65
Tablo-18- Genel Erteleme Ölçeği Puanlarının Mesleki Yeterlilik Ölçek Puanlarına Göre Kestirilmesine İlişkin Sonuçlar .....	67
Tablo-19- Yetişkin Yaşamında Erteleme Ölçeği (YEÖ) Puanlarının Mesleki Yeterlilik Ölçek Puanlarına göre Kestirilmesine İlişkin Sonuçlar ....	67
Tablo-20- YEÖ' nün Çalışma Yaşamında Erteleme Alt Boyutu Puanlarının ve Mesleki Yeterlilik Ölçek Puanlarına Göre Kestirilmesine İlişkin Sonuçlar .....	68
Tablo-21- Öğretmenlerin Genel Erteleme Puanlarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları .....	69
Tablo-22- Öğretmenlerin Genel Erteleme Puanlarının Yaşa Göre Anova Sonuçları .....	69
Tablo-23- Öğretmenlerin Genel Erteleme Puanlarının Mesleki Yeterlilik Algılarına Göre ANOVA Sonuçları .....	70
Tablo-24- Öğretmenlerin Genel Erteleme Puanlarının Mesleki Deneyimlerine Göre ANOVA Sonuçları .....	71
Tablo-25- Öğretmenlerin Genel Erteleme Puanlarının Branşlara Göre ANOVA Sonuçları .....	72
Tablo-26- Öğretmenlerin Yetişkin Yaşamında Erteleme (YEÖ) Puanlarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları .....	73

Tablo-27- Öğretmenlerin Yetişkin Yaşamında Erteleme (YEÖ) Puanlarının Yaşa Göre ANOVA Sonuçları .....	74
Tablo-28- Öğretmenlerin Yetişkin Yaşamında Erteleme (YEÖ) Puanlarının Mesleki Yeterlilik Algılarına Göre ANOVA Sonuçları .....	74
Tablo-29- Öğretmenlerin Yetişkin Yaşamında Erteleme (YEÖ) Puanlarının Mesleki Deneyimlerine Göre ANOVA Sonuçları .....	75
Tablo-30- Öğretmenlerin Yetişkin Yaşamında Erteleme (YEÖ) Puanlarının Branşlara Göre ANOVA Sonuçları .....	76
Tablo-31- Öğretmenlerin YEÖ'nün Alt Boyutu Olan Çalışma Yaşamında Erteleme Puanlarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları .....	76
Tablo-32- Öğretmenlerin YEÖ'nün Alt Boyutu Olan Çalışma Yaşamında Erteleme Puanlarının Yaşa Göre ANOVA Sonuçları .....	77
Tablo-33- Öğretmenlerin YÖ'nün Alt Boyutu Olan Çalışma Yaşamında Erteleme Puanlarının Mesleki Yeterlilik Algılarına Göre ANOVA Sonuçları .....	78
Tablo-34- Öğretmenlerin YEÖ'nün Alt Boyutu Olan Çalışma Yaşamında Erteleme Puanlarının Mesleki Deneyimlerine Göre ANOVA Sonuçları .....	79
Tablo-35- Öğretmenlerin YEÖ'nün Alt Boyutu Olan Çalışma Yaşamında Erteleme Puanlarının Branşlara Göre ANOVA Sonuçları .....	80