

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER VE İŞ ERTELEME

DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS AND JOB PROCRASTINATION

Ebru ÜLGEN

Bağımsız Araştırmacı

ebru.ulgen.firat40@gmail.com

ORCID No: 0000-0003-3026-1079

ÖZ

ABSTRACT

Geliş Tarihi:

12.05.2025

Kabul Tarihi:

29.06.2025

Yayın Tarihi:

30.06.2025

Anahtar Kelimeler

*Demografik özellikler, İş
Erteleme, Farklılıkların
Analizi.*

Keywords

*Demographic
characteristics, Work
procrastination,
Analysing differences*

Bu çalışmanın amacı, iş erteleme davranışının cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, bölüm ve çalışma süresi gibi demografik özellikler açısından farklılık gösterip göstermediğini analiz etmektir. Çalışmada mevcut literatür taranarak, konu teorik çerçevede ele alınmış ve araştırma sonuçları özetlenmiştir. Araştırma sonuçları arasındaki benzerlik ve farklılıklar dille getirilmiş ve olası nedenleri üzerinde tartışılmıştır. Gelecekteki araştırmalara yönelik öneriler sunulmuştur.

The aim of this study is to analyze whether work procrastination behavior differs in terms of demographic characteristics such as gender, marital status, age, educational status, department and working period. In the study, the existing literature was scanned, the subject was discussed within the theoretical framework and the research results were summarized. The similarities and differences between the research results were expressed and possible reasons were discussed. Recommendations for future research are offered.

DOI: <https://doi.org/10.69851.car.1698002>

Atf/Cite as: Ülgen, E. (2025). Demografik Özellikler ve İş Erteleme. *Kapadokya Akademik Bakış Dergisi*, 9(1), 151-162.

1. Giriş

Çalışma koşullarındaki değişimler, teknolojik gelişmeler, sosyal kaytarma gibi kavramlar, bireylerin zaman yönetimi, planlama gibi eğilimlerinde değişimlere neden olmuştur. Alan yazınında erteleme davranışının nedenlerine bakıldığında, erteleme nedenleri arasında; görevden kaçınma, belirsizlik, başarısızlık korkusu, tembellik, rehabet, hata yapma korkusu, iyi bir performans gösterememe kaygısı ve kararsızlık, motivasyon yokluğu, kendini denetim eksikliği, dış kontrol odağı, sürekli kaygı, başarısızlık korkusu, düşük özgüven ve düşük öz saygı gibi sebepler sıralanabilir (Karacaoğlu ve Kaplan, 2013: 339). Bunlara ek olarak bireyler, sahip oldukları işe karşı isteksiz olma, iş takibinden duyulan rahatsızlık, zayıf öz-yeterlilik algısına sahip olmaları, aşırı mükemmeliyetçi olma eğilimi, karar insiyatifini kullanamama, başarı sonucundan çekinme (Göker ve Kaplan, 2020: 275-276), rutin görevlere karşı olumsuz duygusal tepkiler, kişinin kararlarına bağlı kalmanın zorluğu, görevlerin ne zaman yapılacağına karar verememe gibi sebeplerle de erteleme davranışı gösterebilirler (Milgram vd., 1988: 199).

İş erteleme davranışının hangi faktörlerden dolayı farklılık gösterdiğini belirlemek, insan kaynaklarından en yüksek düzeyde verim elde etmede ve dolayısıyla rekabet üstünlüğü sağlamada faydalı olabilir. Bu bağlamda, “İş erteleme davranışı demografik özellikler açısından farklılık gösterir mi?” **sorunsalından** hareketle, bu **araştırmanın amacı**, mevcut literatür taranarak ikincil verilerden yararlanarak, demografik özellikler açısından iş erteleme davranışında bir farklılık olup olmadığını analiz etmektir.

2. İş Erteleme

Erteleme, insan uygarlığı ile paralellik göstermektedir. Medeniyetler büyüdükçe, bireylerin kültürleri içerisinde talepleri artmış, çeşitli programlar yapmışlar ve erteleme olanakları ortaya çıkmıştır (Knaus, 2000: 53). Erteleme terimi, doğrudan Latince procrastinare fiilinden gelmektedir (Ferrari vd., 1995: 6).

Literatürde erteleme ile ilgili birçok tanımlamaya rastlamak mümkündür. Bu tanımlardan bazıları aşağıda verilmiştir.

Webster New Collegiate Dictionary (1992)’ye göre erteleme, yapılması gereken bir şeyi yapmayı, bilerek ertelemek anlamına gelmektedir (Ferrari vd., 1995: 8).

Erteleme, tipik olarak, görevleri yerine getirmeyi veya karar vermeyi ertelemek veya geciktirmek için bir özellik veya davranışsal eğilim olarak tanımlanır (Milgram vd., 1998: 297). Ferrari (1998)’e göre erteleme, bir eylem planının başlangıcında veya tamamlanmasında kasıtlı olarak gecikmeyi temsil eder (Akt. Klingsieck vd., 2012: 295).

Erteleme davranışı, “bir görevi yerine getirmeyi, sorumluluk almayı ya da karar vermeyi daha sonraki bir zamana bırakmak” olarak ifade edilmektedir. (Çelikkaleli ve Akbay, 2013: 238).

Çetin ve Ceyhan (2018: 461), negatif çıktılara bakılmaksızın planlanan görevin kişi tarafından bilerek ve rasyonel olmayan bir biçimde geciktirmesi yada eyleme geçerek tamamlanması uygun olan şeylerin boşyere geciktirilmesi ve bunun sonucunda bireyin yoğun bir biçimde üzüntü duyduğu an, geciktirdiği işi yerine getirmeye istekli olmasını erteleme kavramı şeklinde ifade etmektedirler.

Grecco (1984) ertelemeyi, bireyin yapabileceği ve yapmak için önceden düşünüp karar verdiği bir görevi, akılcı bir bahanesi olmadan ertelemesi olarak tanımlamaktadır (akt.: Gürültü ve Deniz, 2017: 773)

Erteleyen bireylerin; çalışmaları, çalışma koşulları ve sonuçları ile ilgili mantık dışı düşünce ve inançları olması nedeniyle, erteleme davranışının temel olarak bilişsel bir sorun olduğu ifade edilebilir (Kağan, 2009: 117).

Bir işin ya da görevin başlanmasını veya tamamlanmasını gayeli biçimde geciktirmek olarak tanımlanabilen erteleme; **genel erteleme, akademik erteleme, karar vermeyi erteleme, nevrotik erteleme ve takıntılı veya fonksiyonel olmayan erteleme** olarak sınıflandırılabilir (Cumaoglu ve Coşkun, 2012: 2238-2239).

Diğer yandan Kağan (2009: 116), ise; **kronik geciktirme** (kişilik özelliği olarak geciktirme) ve **durumsal erteleme** şeklinde iki tür geciktirmeden söz etmektedir. Kişinin çevresiyle mücadele aşamında yetersizlik ve çaresizlik duygularına sebebiyet veren davranışlar kronik erteleme olarak tanımlarken, durumsal erteleme ise, hayatın bazı dönemlerinde meydana gelen, daha az rastlanılan ve farklılık göstermeyen bir davranıştır. Durumsal ertelemeyi de; genel erteleme ve akademik erteleme olarak sınıflandırmıştır.

Karar vermeyi geciktirme, bir görevi gerçekleştirmeyi geciktirme, geciktirmeye yönelen davranışsal bir yaklaşım veya bir kişilik özelliği ile ifade edilen **erteleme** (procrastination), kişinin verimliliğini negatif yöne doğru çeken fiil ve davranışları içermektedir (Balkıs, 2007: 68).

Bireyler, sahip oldukları işe karşı isteksiz olma, iş takibinden duyulan rahatsızlık, zayıf öz-yeterlilik algısına sahip olmaları, aşırı mükemmeliyetçi olma eğilimi, karar insiyatifini kullanamama, başarı sonucundan çekinme (Göker ve Kaplan, 2020: 275-276), rutin görevlere karşı olumsuz duygusal tepkiler, kişinin kararlarına bağlı kalmanın zorluğu, görevlerin ne zaman yapılacağına karar verememe gibi sebeplerle erteleme davranışı gösterebilirler (Milgram vd., 1988: 199).

Araştırmalar, ertelemenin düşük özgüven ve yüksek sosyal kaygı, depresyon, nevroz, kamusal özbilinç, kendini sabote etme, unutkanlık, düzensizlik, rekabetçi olmama ve enerji eksikliği durumlarıyla ilişkili olduğunu ifade etmektedir (Ferrari, 1994: 673).

3. İş Erteleme Davranışı Demografik Özellikler Açısından Farklılık Gösterir Mi?

“İş erteleme davranışı cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi gibi demografik özellikler açısından farklılık gösterir mi?” sorusundan hareketle, bu konuda literatürde yapılan araştırmalardan bazılarının sonuçları aşağıda özetlenmiştir.

3.1. Cinsiyet Değişkeni Açısından;

Aslan ve Özdil (2025), Kocaeli ilinde sağlık sektörü çalışanları üzerinde yapmış oldukları araştırmada; **kadınların erkeklere oranla daha fazla iş erteleme davranışı** sergilediklerini tespit etmişlerdir.

Arslan ve Mertoğlu (2024), İzmir ilinde sağlık çalışanları üzerinde yapmış oldukları araştırmada; cinsiyet değişkeni açısından iş erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymuşlardır.

Lu vd. (2022), yapmış oldukları meta-analiz çalışmasında; **erkeklerin kadınlara göre daha fazla erteleme davranışı gösterdiklerinin** tespit etmişlerdir.

Mocan (2022), devlet üniversitesinde okuyan üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada; **erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre daha fazla akademik erteleme davranışı gösterdiklerini** tespit etmiştir.

Kahyaoğlu ve Arıkan (2021), Alanya bölgesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerde çalışan kişiler üzerinde yapmış olduğu araştırmada, cinsiyet değişkeni açısından iş erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve **kadınların erkeklere göre daha fazla iş ertelediğini** ortaya koymuşlardır.

Kaplan (2018), Nevşehir ilinde banka çalışanları örnekleminde yapmış olduğu araştırmada; **cinsiyet** değişkeni açısından katılımcıların iş erteleme davranışı arasında **anlamlı bir farklılık olmadığını** ortaya koymuştur.

Aksoy (2017), Eskişehir Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü personeli üzerinde yapmış olduğu araştırmada; **cinsiyet** değişkeni açısından katılımcıların erteleme eğilimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir **farklılık olmadığını** ortaya koymuştur.

Balkıs (2017), Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinde değişik bölümlerde eğitim alan öğretmen adayları üzerinde yapmış olduğu araştırmada; **cinsiyet** değişkeni açısından farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ve **erkek** öğretmen adaylarının, **kız** öğretmen adaylarına göre akademik vazifeleri geciktirme eğiliminin **daha fazla** olduğunu tespit etmiştir.

Gürültü ve Deniz (2017), İstanbul ili Eyüp ilçesindeki ortaöğretim kurumlarında öğrenim gören lise öğrencileri üzerinde yapmış oldukları araştırmada, erkek talebelerin kız talebelerine göre oldukça fazla akademik geciktirme davranışı sergilediğini tespit etmişlerdir.

Çelik ve Odacı (2015), Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde farklı fakültelerde okuyan üniversite öğrencileri üzerinde yapmış oldukları araştırmada; **erkeklerin kızlara** göre **daha fazla** akademik erteleme eğilimi gösterdiklerini tespit etmişlerdir.

Çelikkaleli ve Akbay (2013), eğitim fakültesi öğrencileri üzerinde yapmış oldukları araştırmada, erkek tabelerin kız talebelere göre daha fazla akademik geciktirme davranışı gösterdiğini tespit etmişlerdir.

Cumaoğlu ve Coşkun (2012), İstanbul'da görev yapan öğretmenler üzerinde yapmış oldukları araştırmada; **cinsiyet** değişkeni açısından öğretmenlerin erteleme davranışı arasında istatistiksel biçimde anlamlı bir **farklılık olmadığını** ortaya koymuşlardır.

Balkıs ve Duru (2009), Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler örnekleminde gerçekleştirdiği araştırmada, **erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre daha fazla iş erteleme eğilimi gösterdiği** sonucuna ulaşmışlardır.

Diaz-Morales vd. (2006), İspanya'da yetişkinler üzerinde yapmış olduğu araştırmada, **kadınların erkeklere nazaran daha fazla kararları erteleme** eğilimi gösterdiklerini tespit etmişlerdir.

3.2. Medeni Durum Değişkeni Açısından;

Aslan ve Özdi (2025), Kocaeli ilinde sağlık sektörü çalışanları üzerinde yapmış oldukları araştırmada; **evli olanların bekar olanlara göre daha az iş erteleme davranışı** sergilediklerini tespit etmişlerdir.

Arslan ve Mertoğlu (2024), İzmir ilinde sağlık çalışanları üzerinde yapmış oldukları araştırmada; bekarların evlilere göre daha fazla iş erteleme davranışı gösterdiklerini ortaya koymuşlardır.

Kahyaoğlu ve Arıkan (2021), Alanya bölgesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerde çalışanlar üzerinde yapmış olduğu araştırmada, katılımcıların erteleme davranışları ile medeni durumları arasındaki ilişkide istatistikî olarak **anlamli bir farklılık olmadığı görülmüştür**. Yani evli katılımcılar bekâr katılımcılara oranla daha fazla iş erteleme eğilimi içerisinde olduğu görölse de anlamli bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kaplan (2018), Nevşehir ilinde banka çalışanları örnekleminde yapmış olduğu araştırmada; medeni durum değişkeni açısından katılımcıların iş erteleme davranışı arasında **anlamli bir farklılık olmadığını** ortaya koymuştur.

Aksoy (2017), Eskişehir Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü personeli üzerinde yapmış olduğu araştırmada; *medeni durum* değişkeni açısından katılımcıların erteleme eğilimleri arasında anlamli bir **farklılık olmadığını** ortaya koymuştur.

3.3. Yaş Değişkeni Açısından;

Aslan ve Özdil (2025), Kocaeli ilinde sağlık sektörü çalışanları üzerinde yapmış oldukları araştırmada; **düşük ama istatistiksel olarak anlamli düzeyde yaş ile iş erteleme davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu** tespit etmişlerdir.

Mocan (2022), devlet üniversitesinde okuyan üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada; yaş değişkeni açısından üniversite öğrencilerinin **akademik erteleme davranışları arasında anlamli bir farklılık olmadığını** ortaya koymuştur.

Kahyaoğlu ve Arıkan (2021), Alanya bölgesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerde çalışanlar üzerinde yapmış oldukları araştırmada, katılımcıların erteleme davranışları yaş durumuna göre farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir. 18-24 yaş arasındaki çalışanların iş erteleme düzeyleri en yüksek iken, **yaş arttıkça erteleme davranışı düzeylerinin azaldığı** sonucuna ulaşmışlardır.

Kaplan (2018), Nevşehir ilinde banka çalışanları örnekleminde yapmış olduğu araştırmada; yaş değişkeni açısından katılımcıların iş erteleme davranışı arasında **anlamli bir farklılık olmadığını** ortaya koymuştur.

Balkıs ve Duru (2009)'nun Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler örnekleminde gerçekleştirdiği araştırmada, erteleme davranışı ile yaş arasında negatif ve anlamli bir ilişki olduğu görülmüştür. Yani **yaş arttıkça erteleme davranışı düzeyinin azaldığını** ortaya koymuşlardır.

Diaz-Morales vd. (2006), İspanya'da yetişkinler üzerinde yapmış olduğu araştırmada, yaş değişkeni açısından erteleme davranışı arasında **anlamli bir farklılık olmadığını** ortaya koymuştur.

3.4. Eğitim Düzeyi Değişkeni Açısından;

Lu vd. (2022), yapmış oldukları meta-analiz çalışmasında; eğitim düzeyi değişkeni açısından katılımcıların erteleme davranışları arasında istatistiksel olarak anlamli bir **farklılık olmadığını** ortaya koymuşlardır.

Kahyaoğlu ve Arıkan (2021), Alanya bölgesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerde çalışanlar üzerinde yapmış oldukları araştırmada, katılımcıların erteleme davranışları ile eğitim durumu arasında istatistikî olarak **anlamli farklılık olduğu** görülmüştür. Lisans seviyesinde mezun kişilerin diğer

düzeylerde mezun olmuş kişilere göre daha az erteleme davranışı sergilediği sonucuna ulaşmışlardır. **Lise ve ön lisans eğitim düzeyindeki kişilerin ise en fazla erteleme davranışı eğiliminde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.**

Kaplan (2018), Nevşehir ilinde banka çalışanları örnekleminde yapmış olduğu araştırmada; eğitim düzeyi değişkeni açısından katılımcıların erteleme davranışı arasında **anlamlı bir farklılık olduğunu** tespit etmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; **meslek yüksekokulu mezunlarının en fazla erteleme davranışı gösterdiği**, ikinci sırada lise mezunu, fakülte ve dengi okul mezunlarının ise en az erteleme davranışı gösterdikleri ortaya konulmuştur.

Aksoy (2017), Eskişehir Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü personeli üzerinde yapmış olduğu araştırmada; *eğitim durumu* değişkeni açısından katılımcıların geciktirme eğilimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir **farklılık olmadığını** ortaya koymuştur.

3.5. Departman (Bölüm) Değişkeni Açısından;

Balkıs (2017), Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinde değişik bölümlerde okuyan öğretmen adayları üzerinde yapmış olduğu araştırmada; *sayısal alanlarda* öğrenim gören öğretmen adaylarının akademik görevleri geciktirme eğiliminin, *sözel ve eşit ağırlıklı alanlarda* öğrenim gören öğretmen adaylarına göre **daha yüksek olduğunu** tespit etmiştir.

Çelik ve Odacı (2015), Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde farklı fakültelerde okuyan üniversite öğrencileri üzerinde yapmış oldukları araştırmada; *öğrenim görülen fakülte değişkeni* açısından öğrencilerin akademik geciktirme eğilimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir **farklılık olmadığını** ortaya koymuşlardır.

Cumaoğlu ve Coşkun (2012), İstanbul'da görev yapan öğretmenler üzerinde yapmış oldukları araştırmada; *bölüm* değişkeni açısından öğretmenlerin erteleme davranışı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir **farklılık olmadığını** ortaya koymuşlardır.

3.6. Çalışma Süresi (Kıdem) Değişkeni Açısından;

Aksoy (2017), Eskişehir Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü personeli üzerinde yapmış olduğu araştırmada; *kıdem* değişkeni açısından katılımcıların erteleme eğilimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir **farklılık olmadığını** ortaya koymuştur.

Kahyaoğlu ve Arıkan (2021), Alanya bölgesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerde çalışanlar üzerinde yapmış oldukları araştırmada, katılımcıların erteleme davranışları ile iş deneyimi arasındaki ilişkinin istatistikî olarak değiştiğini tespit etmişlerdir. Buna göre sektör deneyimi 0-3 yıl arasında olan katılımcıların diğer yaş gruplarına göre iş erteleme eğiliminin yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Öte yandan **sektör deneyimin artması ile birlikte iş erteleme düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.**

Kaplan (2018), Nevşehir ilinde banka çalışanları örnekleminde yapmış olduğu araştırmada; iş deneyimi değişkeni açısından katılımcıların iş erteleme davranışı arasında **anlamlı bir farklılık olmadığını** ortaya koymuştur.

3.7. Diğer Değişkenler Açısından;

Arslan ve Mertoğlu (2024), İzmir ilinde sağlık çalışanları üzerinde yapmış oldukları araştırmada; **yönetici olmayan çalışanların, yönetici konumundaki çalışanlara göre daha fazla iş erteleme davranışı gösterdiklerini**, ayrıca **alt düzey yöneticilerin daha fazla iş erteleme davranışı gösterdiklerini** ortaya koymuşlardır.

Lu vd. (2022), yapmış oldukları meta-analiz çalışmasında; **sosyoekonomik statü değişkeni** açısından erteleme davranışı arasında istatistiksel açıdan **anlamli bir farklılık olmadığını** tespit etmişlerdir.

Mocan (2022), devlet üniversitesinde okuyan üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada; **evde arkadaşlarıyla konaklayan** öğrencilerin, **yurtta kalan öğrencilere** göre **daha fazla akademik geciktirme eğilimi gösterdiklerini** ortaya koymuştur.

Kaplan (2018), Nevşehir ilinde banka çalışanları örnekleminde yapmış olduğu araştırmada; **konum değişkeni** açısından katılımcıların iş erteleme davranışı arasında **anlamli bir farklılık olmadığını** ortaya koymuştur.

Aksoy (2017), Eskişehir Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü personeli üzerinde yapmış olduğu araştırmada; **günlük işleri zamanında yapamayanların**, günlük işleri zamanında yapanlara göre daha fazla erteleme eğilimi gösterdiklerini tespit etmiştir. **Günlük çalışma saati** değişkeni açısından bakıldığında ise, günlük çalışma saati 10 saat olanların; günlük çalışma saati 8 saat, 9 saat ve 10 saat üstü çalışanlara göre erteleme eğiliminin daha yüksek olduğu da araştırma bulguları arasında yer almaktadır. Diğer yandan, **işyeri statüsü ve işyerine ulaşım şekli** değişkenleri açısından katılımcıların erteleme eğilimleri açısından istatistiksel olarak anlamli bir farklılık olmadığını ortaya koymuştur.

Balkıs (2017), Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinde değişik bölümlerde okuyan öğretmen adayları üzerinde yapılmış araştırmada; **1. sınıfta okuyan** öğretmen adaylarının akademik vazifeleri erteleme eğiliminin, **2. 3. ve 4. sınıflarda okuyan** öğretmen adaylarına göre **daha düşük** olduğunu tespit etmiştir. Aynı araştırmada akademik başarı değişkeni açısından araştırma bulgularına bakıldığında, **akademik başarı notu düşük olanların, akademik başarı notu yüksek olanlara** göre **daha fazla erteleme** eğilimi gösterdikleri tespit edilmiştir. Ayrıca, **ders çalışmaya teşvik eden etmenler değişkeni** açısından araştırma bulguları; ders çalışmaya teşvik eden etmenin **dışsal kaynaklı** olduğunu belirten öğretmen adaylarının, kendilerini ders çalışmaya teşvik eden etmenlerin **içsel kaynaklı** olduğunu ifade eden öğretmen adaylarına göre daha fazla akademik görevleri erteleme eğilimi gösterdiklerini ortaya koymaktadır.

Gürültü ve Deniz (2017), İstanbul ili Eyüp ilçesindeki ortaöğretim kurumlarında öğrenim gören lise öğrencileri üzerinde yapmış oldukları araştırmada, **sosyal medya üyeliği bulunan** öğrencilerin, **üyeliği bulunmayan öğrencilere nazaran daha fazla akademik erteleme eğilimi gösterdiğini** tespit etmişlerdir.

Çelik ve Odacı (2015), Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde farklı fakültelerde okuyan üniversite öğrencileri üzerinde yapmış oldukları araştırmada; **3. Sınıf öğrencilerinin 2. Sınıf öğrencilerine** göre daha **fazla** akademik erteleme davranışı gösterdiklerini tespit etmişlerdir. Ayrıca akademik başarı oranı düşük olanların, akademik başarı yüksek olanlara göre daha **fazla** akademik erteleme davranışı gösterdikleri de araştırma bulguları arasında yer almaktadır.

Çelikkaleli ve Akbay (2013), eğitim fakültesi öğrencileri üzerinde yapmış oldukları araştırmada, öğrencilerin mezun oldukları **lise değişkeni açısından** (Genel Lise, Anadolu Lisesi ve Fen Lisesi) akademik erteleme davranışı arasında istatistiksel olarak **anlamli bir farklılık olmadığını** tespit etmişlerdir.

Cumaoğlu ve Coşkun (2012), İstanbul'da görev yapan öğretmenler üzerinde yapmış oldukları araştırmada; **ders yükü** değişkeni açısından öğretmenlerin erteleme davranışı arasında istatistiksel olarak anlamli bir **farklılık olmadığını** ortaya koymuşlardır.

Çakıcı (2003), **üniversite öğrencilerinin lise öğrencilerine nazaran daha fazla genel erteleme ve akademik erteleme davranışı gösterdiklerini** ortaya koymuştur. Öğrencilerin, **üyeliği bulunmayan öğrencilere nazaran daha fazla akademik erteleme eğilimi gösterdiğini** tespit etmişlerdir.

Çelik ve Odacı (2015), Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde farklı fakültelerde okuyan üniversite öğrencileri üzerinde yapmış oldukları araştırmada; **3. Sınıf öğrencilerinin 2. Sınıf öğrencilerine göre daha fazla akademik erteleme davranışı gösterdiklerini** tespit etmişlerdir. Ayrıca akademik başarı oranı düşük olanların, akademik başarı yüksek olanlara göre daha **fazla akademik erteleme davranışı** gösterdikleri de araştırma bulguları arasında yer almaktadır.

Çelikkaleli ve Akbay (2013), eğitim fakültesi öğrencileri üzerinde yapmış oldukları araştırmada, öğrencilerin mezun oldukları **lise değişkeni açısından** (Genel Lise, Anadolu Lisesi ve Fen Lisesi) akademik erteleme davranışı arasında istatistiksel olarak **anlamli bir farklılık olmadığını** tespit etmişlerdir.

Cumaoğlu ve Coşkun (2012), İstanbul'da görev yapan öğretmenler üzerinde yapmış oldukları araştırmada; **ders yükü** değişkeni açısından öğretmenlerin erteleme davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir **farklılık olmadığını** ortaya koymuşlardır. Çakıcı (2003), **üniversite öğrencilerinin lise öğrencilerine nazaran daha fazla genel erteleme ve akademik erteleme davranışı gösterdiklerini** ortaya koymuştur.

Sonuç

Bu çalışmada, iş erteleme davranışının demografik özellikler açısından farklılık gösterip göstermediği literatürdeki mevcut araştırma sonuçları bağlamında analiz edilmiştir.

Cinsiyet değişkeni açısından bazı araştırmalarda iş erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ifade edilmiş olsa da, bazı araştırmalarda ise ağırlıklı olarak erkeklerin kadınlara göre daha fazla erteleme davranışı gösterdikleri dikkat çekmektedir.

Medeni durum değişkeni açısından ise, iş erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı araştırma sonuçlarında vurgulanmaktadır.

Yaş değişkeni açısından da bazı araştırmalarda anlamlı bir farklılık çıkmasa da, bazı araştırmalarda yaş arttıkça erteleme davranışının azaldığı ortaya konulmuştur.

Eğitim durumu değişkeni açısından bakıldığında ise, yine bazı araştırmalarda anlamlı bir farklılık çıkmasa da, bazı araştırmaların sonuçlarına göre, önlisans mezunlarının en fazla erteleme davranışı gösterdiği tespit edilmiştir.

Çalışılan bölüm (departman) değişkeni açısından da ağırlıklı olarak anlamlı bir farklılık olmadığı literatürde vurgulanmaktadır.

Çalışma süresi değişkeni açısından da bazı araştırmalarda anlamlı bir farklılık bulunmasa da, bazı araştırma sonuçlarına göre, sektör deneyimi arttıkça erteleme davranışının azaldığı vurgulanmaktadır.

İşletmelerin rekabet ortamında işletme hedeflerine ulaşmasında çalışanlara önemli görevler düşmektedir. Bu sebeple çalışanların işlerini zamanında yerine getirmesi ayrıcalıklı önem arz etmektedir (Kahyaoğlu ve Arıkan, 2021: 81). İş ortamlarında sıkça karşılaşılan bir durum olan erteleme davranışı, çalışanlar üzerinde baskı hissi ve işlerine karşı tutumlarında değişimlere neden olmaktadır. Çalışanlar istemedikleri ve sevmedikleri görevleri yaparken daha fazla iş erteleme eğilimi göstermektedirler

(Göker ve Kaplan, 2020: 276). Bu bağlamda çalışanlara iş planlama ve zaman yönetimi konularında eğitimler verilmesi, verimlilik açısından faydalı olabilir.

Bu araştırmanın temel sınırlılığı, araştırmanın ikincil verilere dayalı literatür taramasına dayalı olmasıdır. Gelecekte yapılacak olan alan araştırmalarına yol gösterici bir rol oynayacağı umut edilmektedir. Gelecekte iş erteleme davranışının demografik özellikler açısından farklılık gösterip göstermediği, uygulamalı olarak farklı gelişmişlik düzeyine sahip ülkelerde, farklı kültürlerde, farklı sektörlerde karşılaştırmalı araştırmalar yapılabilir.

Kaynakça

- Aksoy, H. (2017). Kamu Kurumlarında Erteleme Davranışı: Bir Kamu Kurumunda Örnek Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Arslan, E. T. & Mertoğlu, S. (2024). Yöneticilerde ve Çalışanlarda Erteleme Eğilimi Farklı mı? Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Journal of Mehmet Akif Ersoy University Economics and Administrative Sciences Faculty*, 11(1), 172-195. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.1281593>
- Aslan, Y., ve Özdil Y. (2025). Examination of Healthcare Demand Procrastination Behaviors from a Societal Perspective. *J Community Health Research*, 14(1), 9-20.
- Balkis, M. (2017). Öğretmen adaylarının davranışlarındaki erteleme eğiliminin karar verme stilleri ile ilişkisi., *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 67-83.
- Balkis, M., & Duru, E. (2009). Prevalence of academic procrastination behavior among pre-service teachers, and its relationship with demographics and individual preferences. *Journal of Theory & Practice in Education (JTPE)*, 5(1), 18-32.
- Cumaoğlu, G.K. ve Coşkun, Y.D. (2012). Öğretmenlerin akademik erteleme davranışı ile teknoloji kullanım durumları arasındaki ilişki. *Turkish Studies*, 7(4), 2237-2247.
- Çakıcı, D.Ç. (2003). Lise ve Üniversite Öğrencilerinde Genel Erteleme ve Akademik Erteleme Davranışının İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Diaz-Morales, J.F., Ferrari, J.R., Argumedo, D. & Diaz, K. (2006). Procrastination and demographic characteristics in spanish adults: Further evidence. *The Journal of Social Psychology*, 146(5), 629-633.
- Çelik, Ç.B. ve Odacı, H. (2015). Akademik erteleme davranışının bazı kişisel ve psikolojik değişkenlere göre açıklanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(3), 31-47.
- Çelikkaleli, Ö. ve Akbay, S.E. (2013). Üniversite öğrencilerinin akademik erteleme davranışı, genel yetkinlik ve sorumlulukların incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 237-254.
- Çetin, N. ve Ceyhan, E. (2018). Lise öğrencilerinin akademik eteleme davranışlarının sürekli kaygı, akılcı olmayan inanç ve akademik başarı ile ilişkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(2), 460-479.
- Ferrari, J. R. (1994). Dysfunctional procrastination and its relationship with self-esteem, interpersonal dependency, and self-defeating behaviors. *Personality and Individual Differences*, 17(5), 673-679.
- Ferrari, J. R., Johnson, J. L., and McCown, W. G. (1995). An overview of procrastination,in: Procrastination and task avoidance: Theory, research, and treatment. Editor: C.R. Snyder, Springer Science & Business Media, Plenum Press, New York, 1-19.
- Göker, H. ve Kaplan, M. (2020). Psikolojik sermayenin iş erteleme üzerindeki etkisi: psikolojik iyi oluşun düzenleyici rolü. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30(1), 273-289.
- Gürültü, E. ve Deniz, L. (2017). Lise öğrencilerinin akademik erteleme davranışları ve sosyal medya kullanımları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Journal of Human Sciences*, 14(1), 772-788.
- Kağan, M. (2009). Üniversite öğrencilerinde akademik erteleme davranışı açıklayan değişkenlerin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 42(2), 113-128.
- Kahyaoğlu, M., ve Arıkan, E. (2021). Otel işletmelerinde erteleme davranışının demografik değişkenler açısından incelenmesi: Alanya örneği. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(24), 79-92.
- Kaplan, M. (2018). İş Erteleme: Demografik özellikler açısından farklılıkların analizi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(2), 287-309.
- Karacaoğlu, K. ve Kaplan, A. (2013). İş Erteleme (Procrastination) ile Öncüllerinden Biri Olan Özyeterlilik İlişkisi: Üniversite Personeli Üzerine Bir Araştırma, 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Dumlupınar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 339-343.
- Klingsieck, K. B., Fries, S., Horz, C., and Hofer, M. (2012). Procrastination in a distance university setting. *Distance Education*, 33(3), 295-310.

- Knaus, W. J. (2000). Procrastination, blame, and change. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(5), 153-166.
- Lu, D., He, Y. & Tan, Y. (2022). Gender, socioeconomics status, cultural differences, education, family size and procrastination: A sociodemographic meta-analysis. *Fronters in Psychology*, 12(Article:719425): 1-15.
- Milgram, N. A., Sroloff, B., & Rosenbaum, M. (1988). The procrastination of everyday life. *Journal of Research in Personality*, 22(2), 197-212.
- Milgram, N. N., Mey-Tal, G., & Levison, Y. (1998). Procrastination, generalized or specific, in college students and their parents. *Personality and Individual Differences*, 25(2), 297-316.
- Mocan, D.K. (2022). Change of academic procrastination by demographic characteristics: A research on university students. *Journal of Research in Higher Education*, VI(1), 109-129.

EXTENDED SUMMARY

The aim of this study is to analyze whether work procrastination behavior differs in terms of demographic characteristics such as gender, marital status, age, educational status, department and working period. In the study, the existing literature was scanned, the subject was discussed within the theoretical framework and the research results were summarized. The similarities and differences between the research results were expressed and possible reasons were discussed. Recommendations for future research are offered.

Changes in working conditions, technological developments, and concepts such as social loafing have caused changes in individuals' tendencies such as time management and planning. When the reasons for procrastination behavior are examined in the literature, the reasons for procrastination can be listed as task avoidance, uncertainty, fear of failure, laziness, complacency, fear of making mistakes, anxiety of not performing well and indecision, lack of motivation, lack of self-control, external locus of control, constant anxiety, fear of failure, low self-confidence and low self-esteem (Karacaoğlu & Kaplan, 2013: 339). In addition to these, individuals may also show procrastination behavior due to reasons such as being reluctant to the work they have, discomfort with work follow-up, having a weak self-efficacy perception, tendency to be excessive perfectionists, inability to use decision initiative, fear of success results (Göker & Kaplan, 2020: 275-276), negative emotional reactions to routine tasks, difficulty in adhering to one's decisions, inability to decide when to do tasks (Milgram et al., 1988: 199).

Determining the factors due to which job procrastination behavior differs can be useful in obtaining the highest level of efficiency from human resources and thus achieving competitive advantage. In this context, based on the problematic "Does job procrastination behavior differ in terms of demographic characteristics?", the purpose of this study is to analyze whether there is a difference in job procrastination behavior in terms of demographic characteristics by reviewing the existing literature and using secondary data.

In this study, whether job procrastination behavior differs in terms of demographic characteristics was analyzed in the context of existing research results in the literature. Although it is stated that there is no significant difference between job procrastination behavior in some studies in terms of gender variable, it is noteworthy that in some studies, predominantly men show more procrastination behavior than women. In terms of marital status, it is emphasized in the research results that there is no significant difference between job procrastination behavior. Although there is no significant difference in terms of age variable in some studies, it has been revealed that procrastination behavior decreases with increasing age in some studies. In terms of the educational level variable, although there is no significant difference in some studies, according to the results of some studies, it has been determined that associate degree graduates show the most procrastination behavior. It is emphasized in the literature that there is no significant difference in terms of the department variable. Although there is no significant difference in some studies in terms of the working time variable, according to some research results, it is emphasized that procrastination behavior decreases as the sector experience increases. Employees have important duties in achieving business goals in a competitive environment. For this reason, it is of privileged importance for employees to fulfill their jobs on time (Kahyaoğlu & Arıkan, 2021: 81). Procrastination behavior, which is frequently encountered in business environments, causes a feeling of pressure on employees and changes in their attitudes towards their work. Employees tend to procrastinate more when doing tasks they do not want and dislike (Göker & Kaplan, 2020: 276). In this context, providing training to employees on work planning and time management may be beneficial in terms of productivity.

The main limitation of this study is that the research is based on a literature review based on secondary data. It is hoped that it will play a guiding role in future field research. In the future, comparative studies can be conducted in countries with different levels of development, in different cultures, in different sectors, whether job procrastination behavior differs in terms of demographic characteristics.