

## Otel İşletmelerinde Erteleme Davranışının Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Alanya Örneği

Mehmet KAHYAOĞLU\*

Ersin ARIKAN†

### Öz

Bu çalışmada otel işletmesi çalışanlarının örgütsel erteleme davranışı düzeyleri ve bu davranışın çeşitli değişkenlere göre farklılıklarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında Alanya'daki beş yıldızlı otellerde çalışan 419 kişiden 2019 yılı Ağustos – Ekim ayları arasında kolayda örneklem yöntemiyle anket elde edilmiştir. İş görenlerin örgütsel erteleme davranışlarının bazı değişkenlere göre farklılıklarını belirleyebilmek için, bağımsız örneklem için t testinden ve tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) yararlanılmıştır. Bulgular ışığında genel olarak çalışanların çok yüksek bir erteleme davranışı sergilemedikleri tespit edilmiştir. Katılımcıların erteleme davranışlarında, cinsiyetleri, turizm eğitimi alma durumları, işletmelerinin sezonluk veya tüm yıl olma durumları, öğrenim durumları, yaşları, maaşları, görevleri, departmanları ve deneyimlerine göre istatistiki olarak anlamlı farklılaştığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Otel İşletmesi, Erteleme Davranışı, Alanya

## Investigation of Procrastination Behaviour in Hotel Businesses in Terms of Demographic Variables: The Case of Alanya

### Abstract

In this study, it was aimed to determine the organizational procrastination behaviour levels of hotel business employees and the differences of this behaviour according to various variables. Within the scope of the study, a questionnaire was obtained from 419 people working in five-star hotels in Alanya using the convenience sampling method between August – October 2019. Independent samples t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) were used to determine the differences in the organizational procrastination behaviours of the participants according to some variables. In the light of the findings, it has been determined that the employees generally do not exhibit a very high degradation behaviour. It has been determined that there is a statistically significant difference in the procrastination behaviours of the participants according to their gender, tourism education status, seasonal or full year status of their businesses, educational status, age, salary, duties, departments and experiences.

**Key Words:** Hotel Businesses, Procrastination Behaviour, Alanya

**Geliş/Received:** 17.10.2020

**Kabul/Accepted:** 22.06.2021

\*Araştırma verileri 2019 yılında Etik Kurul Onay zorunluluğundan önce toplanmıştır.

\* Öğr. Gör. Dr., Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Gazipaşa Mustafa Rahmi Büyükbali Meslek Yüksekokulu, Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı, mehmet.khyaoglu@alanya.edu.tr, Orcid id: 0000-0003-4110-7456.

† Dr. Öğr. Üyesi, Sinop Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, Rekreasyon Yönetimi Bölümü, arikanersin@gmail.com, Orcid id: [0000-0002-6171-1813](https://orcid.org/0000-0002-6171-1813).

(Makale Türü: Araştırma Makalesi)

## Giriş

Örgütler, her geçen gün artan küresel çeşitlilikle birlikte daha karmaşık bir hale gelmiştir. Günümüzde örgütlerin küresel pazar liderleriyle rekabet edebilmeleri için motivasyonu yüksek çalışanlara ihtiyacı vardır. Bu nedenle örgütler, çalışanlarından pozitif davranışlar elde edebilmek için stratejiler geliştirmektedirler. Erteleme davranışı da çalışanların performanslarını olumsuz etkileyen önemli bir konu olmakla birlikte çalışanların işlerini ertelediği, kendini sabote eden işlevsiz bir psikolojik davranış olarak belirtilmektedir (Khattak ve Ilyas, 2017). Modern yönetim yaklaşımlarıyla birlikte yönetim anlayışının üzerinde durduğu en önemli konulardan birisi verimliliği arttırmaktır. Son zamanlarda üretkenliği ve verimliliği etkileyen faktörlerden birisi de erteleme konusudur (Lay, 1986).

Erteleme ile ilgili yapılan araştırmalarda erteleme davranışında olan çalışanlar ile olmayanlar arasındaki karşılaştırmanın yapıldığı bilinmektedir. Bu bağlamda erteleme davranışı zaman kaybına, düşük performansa ve artan strese yol açabilen, kendi kendini sabote eden bir davranış olarak kabul edilmektedir (Chu ve Choi, 2005). Erteleme davranışlarına yönelik yapılan araştırmalarla birlikte ortaya çıkarılan neden ve sonuçlar değerlendirildiğinde bu davranış biçiminin, kişilerin örgüte uyum, iş başarımı, psikolojik ve fizyolojik sağlık durumunu ve performansı etkilediği söylenebilir (Baltacı, 2017). Erteleme davranışının farklı sektörlerde sürekli artan bir biçimde incelenmesi ve önemini kaybetmemesi bu konuda yapılacak çalışmaların önemini de arttırmaktadır. Söz konusu gerekçelerle gerçekleştirilen bu çalışmada; otel işletmesi çalışanlarının erteleme davranışlarının düzeyleri ve bu davranışın çalışanların ve işletmelerinin bazı özelliklerine göre değişip değişmediğini tespit etmek amaçlanmıştır. Çalışma da öncelikle örgütsel erteleme konusuna kavramsal olarak açıklık getirilmeye çalışılmış devamında ise Alanya'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörenler üzerine gerçekleştirilen alan araştırmasının sonuçlarına yer verilmiştir.

## Örgütsel Erteleme

Erteleme alışkanlığı İngilizce 'deki "procrastination" kelimesinin Türkçeleştirilmiş hali olmakla birlikte, bazı çalışmalarda prokrastinasyon olarak da kullanılabilir. Ayrıca yararıncılık ve geçiştirmecilik kelimeleri ile de kullanıldığı görülmektedir (Sadykova, 2016). Erteleme davranışına ilişkin çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde örgütsel alan yazında, sosyoloji veya psikoloji alanlarında yoğunlaştığı sonucuna ulaşılmaktadır (Özkan ve Akdemir, 2017). Erteleme davranışı, seçim yapmayı ve karar almayı sonraya bırakma veya geciktirme olarak tanımlanırken; değişim için gerekli fırsatların gerçekleşmesine kadar devamlılık gösterebilmektedir (Knaus, 2000). Diğer ve genel bir ifade ile erteleme, yapmamız gerektiğini bildiğimiz şeyi yapmaktan kaçınmak olarak betimlenebilir (Van Eerde, 2003). Yapılacak olan işle

ilgili yeni bireysel yüklerin beraberinde gelmesi, başarısızlıkla sonuçlanma hissi, işle ilgili yetkin olmadığını hissetme ve mükemmeliyetçilik gibi duygular erteleme davranışına neden olabilmektedir (Dryden, 2000). Ek olarak, Haycock, McCarthy ve Skay (1998: 317) da benzer bir tanımlamayla ertelemeyi “*bir görev veya işi başarılı bir şekilde sonuçlandırmak veya sorumluluk almayı ve karar vermeyi ilerleyen bir tarihte yapmak üzere karar almak*” şeklinde tanımlamaktadır. Erteleme kavramı tartışılmaya başlandığı ilk zamanlarda zaman yönetimindeki yetersizlik ve zamanında anlık karar vermeyi erteleme, ciddi konularda kararları olabildiğince vermeme ve sorumluktan kaçma şeklinde tanımlanmıştır (Ellis ve Knaus, 1977). Erteleme, gündelik işler olarak da açıklanabilecek düzenli olarak gerçekleştirilmesi gereken işleri erteleme, genel olarak karar almada erteleme davranışı, nörotik erteleme, kompulsif erteleme ve akademik erteleme olarak çeşitlendirilmiştir (Milgram, Marshevsky ve Sadeh, 1995). Uzun ve Demir (2015) ertesi gün, yapılacak işi gerçekleştirmenin daha iyi olacağı düşüncesinin ertesi gün geldiğinde yarına ertelenme şeklinde kısır döngü içerisinde devam ettiğini bu durumda “ertesi gün sendromu” olarak isimlendirildiğini belirtmiştir. Kişilerin özel yaşamları ve işleri ile ilgili işyerinde erteleme davranışı her iki alanda da her geçen gün artan bir sorun olarak görülmektedir. Ertelemenin süresi ve sıklığı yapılan işin niteliğine göre değişmekle birlikte erteleme davranışı işletmeler açısından olumsuz bir takım sonuçları beraberinde getirmektedir. Bu nedenle örgütsel davranış alanında üzerinde durulan bir konu olarak her geçen gün önemini arttırmaktadır (Güğerçin ve Korkmazıyrek, 2020).

Çalışanlar örgütlerin amaçlarına ulaşmada önemli bir role sahiptir. Çalışanların kendilerine verilen görevleri zamanında gerçekleştirmiş olmaları örgütün ve kendilerinin verimli olmasını sağlayabilmektedir. İşlerin ertelenmemesi gereğinden fazla zaman harcanmamasına ve son dakikaya bırakmanın stresinin yaşanmamasına neden olabilmektedir (Naktiyok ve Kızıl, 2018). Erteleme boyutları davranışsal, bilişsel ve duygusal boyut olarak üç başlıkta incelenmektedir. Davranışsal boyut, sürekli geciktirme, erteleme eğiliminin alışkanlık haline gelmesiyle ortaya çıkan davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Bilişsel boyut, kişilerin görevlerine yönelik niyetleri, öncelikleri ile görev ve sorumlulukları yerine getirmede verimleri arasındaki uyumsuzluğun alışkanlık haline gelmesi olarak açıklanmaktadır. Duygusal boyut ise, kişilerin sorumluluk ve görevlerine başlamama, çalışmama veya zamanında işi bitirmeme alışkanlığı karşısında duyulan rahatsızlık olarak tanımlanmaktadır (Vestervelt, 2000; Çakıcı, 2003; akt., Cömert, 2009). Chu ve Choi (2005) ise erteleme davranışını iki açıdan değerlendirerek kararlarını hızlı bir biçimde veremeyen aslında erteleme davranışında isteyerek bulunmayan pasif erteleme davranışında bulunanlar diğeri de bunun aksine kararlarını zamanında yerine getirme yeteneğine sahip ancak eylemlerini gerçekleştirilmeyen aktif erteleme davranışında bulunanlar olarak belirtmişlerdir.

Ajayi ve Osiki (2007) erteleme davranışında bulunana erteleyicilerin genellikle baskı altında daha iyi çalıştıklarını ve işleri sonuçlandırmak için daha fazla zamanları oldukları gibi yargıları ileri sürmektedirler. Ayrıca ertelemenin konsantrasyon eksikliği, korku, endişe ve kişisel sorunlardan dolayı meydana gelebileceğini belirtmektedir. Erteleme ile ilgili yapılan çalışmaların yerli ve yabancı literatürde akademik erteleme davranışı (Bridges ve Roig, 1997; Beck, Koons ve Milgrim, 2001; Deniz, Traş ve Aydoğan, 2009; Balkıs, 2007; Lakshminarayan vd., 2013; Milgram vd., 1995; Türkan, 2018; Sirois, 2014; Zacks ve Hen 2018) üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Erteleme, esas olarak eğitim alanlarında araştırmaya konu olurken, diğer sektörlerde sadece sınırlı sayıda çalışma yapılmıştır. Erteleme birçok sektörü ilgilendiren daha geniş bir konudur (Steel, 2010). Ayrıca yapılan literatür taramasında iş çevresi ve iş performansı ile ilgili yapılan çalışmaların da (Sadykova, 2016; Khattak ve Ilyas; 2017; Kaplan ve Keriman, 2019) olduğu görülmektedir.

## Yöntem

Konaklama işletmelerinin kârlılıklarının artırılması ve verimliliğin sağlanmasında önemli konulardan birisi de örgüt içerisinde erteleme davranışının göz önünde bulundurulmasıdır. Bu kapsamda araştırmada, konaklama işletmelerinde çalışanların erteleme davranışına yönelik görüşleri ele alınmıştır. Araştırmaya katılan konaklama işletmeleri iş görenlerinin belirttikleri bakış açılarından elde edilen verilerle Alanya bölgesinde beş yıldızlı otellerde çalışan iş görenlerin örgütsel ertelemeye bakış açıları tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda araştırmada konaklama işletmeleri iş görenlerinin örgütsel erteleme davranışına yönelik yapılabilecek çalışmalar kapsamında önerilerin belirlenmesi planlanmıştır.

Bu çalışmada, otel işletmelerinde çalışan iş görenlerin örgütsel erteleme davranışlarına yönelik algılarını ölçmek, erteleme davranışlarına yönelik algının belirlenen değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırmanın belirlenen amacı doğrultusunda ilgili literatürde yer alan araştırma sonuçlarından (Kaplan, 2018; Uzun ve Demir, 2015) hareketle “Otel işletmeleri çalışanlarının örgütsel erteleme davranışı algıları demografik özelliklere göre farklılık gösterir mi?” sorusuna cevap aranmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir.

**H<sub>1</sub>:** Otel işletmesi çalışanlarının örgütsel erteleme davranışı düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık gösterir.

**H<sub>2</sub>:** Otel işletmesi çalışanlarının örgütsel erteleme davranışı düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık gösterir.

**H<sub>3</sub>:** Otel işletmesi çalışanlarının örgütsel erteleme davranışı düzeyleri yaşlarına göre farklılık gösterir.

**H<sub>4</sub>:** Otel işletmesi çalışanlarının örgütsel erteleme davranışı düzeyleri maaşlarına göre farklılık gösterir.

**H<sub>5</sub>:** Otel işletmesi çalışanlarının örgütsel erteleme davranışı düzeyleri öğrenim durumlarına göre farklılık gösterir.

**H<sub>6</sub>:** Otel işletmesi çalışanlarının örgütsel erteleme davranışı düzeyleri turizm eğitimi alma durumlarına göre farklılık gösterir.

**H<sub>7</sub>:** Otel işletmesi çalışanlarının örgütsel erteleme davranışı düzeyleri görevlerine göre farklılık gösterir.

**H<sub>8</sub>:** Otel işletmesi çalışanlarının örgütsel erteleme davranışı düzeyleri departmanlarına göre farklılık gösterir.

**H<sub>9</sub>:** Otel işletmesi çalışanlarının örgütsel erteleme davranışı düzeyleri otellerin çalışma şekline göre farklılık gösterir.

**H<sub>10</sub>:** Otel işletmesi çalışanlarının örgütsel erteleme davranışı düzeyleri sektörel deneyimlerine göre farklılık gösterir.

**H<sub>11</sub>:** Otel işletmesi çalışanlarının örgütsel erteleme davranışı düzeyleri oteldeki deneyimlerine göre farklılık gösterir.

Çalışmada katılımcıların; cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, maaşları, öğrenim durumları, turizm eğitimi alma durumları, görevleri, departmanları otellerinin çalışma şekilleri, sektörel ve otellerindeki deneyimlerine göre örgütsel erteleme davranışlarının düzeyleri karşılaştırılmıştır. Araştırmada veri toplama ölçeği olarak Lay (1986) tarafından geliştirilen Aksoy (2017) tarafından 18 maddeden oluşturulan “Genel Erteleme Ölçeği (GEÖ) kullanılmıştır. Çalışma kapsamında yüzde, frekans, güvenilirlik, geçerlilik, normallik analizlerinin yanı sıra t-testi ve varyans analizlerinden yararlanılmıştır. Çalışma kapsamında Alanya’daki beş yıldızlı otel işletmesi çalışanlarından oluşan 419 katılımcıya kolayda örneklem yöntemiyle uygulanan anketten elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Söz konusu anket, 2019 yılı Ağustos – Ekim ayları arasında yüz yüze ve internet yoluyla uygulanmıştır. Araştırma evrenini Alanya’daki beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Lakin çalışanların sayısını tespit etmeye yönelik bir bulgunun olmamasından dolayı, yatak başına düşen personel sayısı hesaplamaları ile evren büyüklüğü tespit edilmeye çalışılmıştır. Alanya Ticaret ve Sanayi Odası (2018), Alanya’da 84 beş yıldızlı otelde 64.449 yatak kapasitesinin olduğunu belirtmektedir. Üngüren ve Çevirgen (2016) tarafından yapılan çalışmada ise Alanya’daki konaklama işletmelerinde yatak başına 0,25 çalışanın düştüğünü tespit etmiştir. Buradan yola çıkarak Alanya’daki beş yıldızlı otelerde 16.112 (64.449\*0,25) iş görenin çalıştığı söylenebilir. Araştırma evreni, bu veri üzerinden değerlendirildiğinde ilgili alan yazına göre (Ural ve Kılıç, 2006) örneklem alma yoluyla 384 katılımcıya anket uygulanmasının evrenin temsil edilmesi açısından yeterli olacağı

belirtilmektedir. Bu bağlamda araştırma örnekleminin evreni temsil etmek için yeterli olduğunu söylemek mümkündür.

### Bulgular

Çalışmanın bu kısmında yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

**Tablo 1:** Katılımcıların Bireysel veya İşletmelerine Ait Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler		f	%
Cinsiyet	Erkek	212	51,0
	Kadın	204	49,0
Medeni Durum	Evli	160	38,5
	Bekar	256	61,5
Yaş	18-24 yaş arası	132	31,7
	25-39 yaş arası	264	63,5
	40 yaş ve üzeri	20	4,8
Maaş	2020 TL	292	70,2
	2021-3500 TL	104	25,0
	3501 TL ve üzeri	20	4,8
Öğrenim Durumu	İlköğretim ve altı	100	24,0
	Lise	136	32,7
	Önlisans	116	27,9
	Lisans	52	12,5
	Yüksek Lisans	12	2,9
Turizm Eğitimi	Evet	220	52,9
	Hayır	196	47,1
Görev	Yönetici	140	33,7
	Çalışan	276	66,3
Departman	Yiyecek ve İçecek	272	65,4
	Kat Hizmetleri	68	16,3
	Ön Büro	16	3,8
	Diğer	60	14,4
Otel Çalışma Şekli	Sezonluk	372	89,4
	Tüm yıl	44	10,6
Sektörel Deneyim	0-3 yıl arası	52	12,5
	3-5 yıl arası	108	26,0
	5-7 yıl arası	108	26,0
	7 yıl veya üzeri	148	35,6
	1 yıldan az	80	19,2
Oteldeki Deneyim	1-3 yıl arası	120	28,8
	3-5 yıl arası	92	22,1
	5-7 yıl arası	56	13,5
	7 yıl veya üzeri	68	16,3
	Toplam Katılımcı		416

Katılımcıların bireysel ve işletmelerine ait özellikleri incelendiğinde; cinsiyete göre katılımcı sayılarının yakın olduğu, bekar katılımcıların çoğunluğu oluşturduğu, 25-39 arası katılımcıların yoğunlukta olduğu, araştırmanın gerçekleştiği dönemdeki asgari ücreti düzeyinde maaş alan katılımcıların yine çoğunluğu oluşturduğu bulgulanmıştır. Ayrıca katılımcıların çoğunluğunun lise düzeyinde öğrenim görmüş olduğu, turizm eğitimi alanların almayanlara kıyasla daha fazla olduğu, katılımcıların büyük bölümünün yöneticiden ziyade çalışanlardan olduğu gözlemlenmiştir. Katılımcıların departmanları incelendiğinde yiyecek ve içecek departmanında çalışanların çoğunlukta olduğu, anket uygulanan otellerin çoğunun sezonluk çalıştığı, katılımcıların çoğunluğunun turizm sektöründe 7 yıl veya daha uzun bir süredir çalıştığı ve mevcut oteldeki deneyimi 1-3 yıl arası olan katılımcıların yine yoğun olduğu belirlenmiştir (Tablo 1).

**Tablo 2:** Erteleme Davranışı Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

Cronbach Alpha	Skewness	Kurtosis	$\bar{x}$
0,92	0,508	-0,847	2,53

Tablo 2’de araştırmada kullanılan ölçeğe ilişkin tanımlayıcı bazı bilgiler verilmiştir. Ölçeğin güvenirlik analizi için elde edilen İç tutarlılık (Cronbach Alpha) değerinin 0,92 olması ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Çarpıklık (Skewness) “0,508” ve Basıklık (Kurtosis) “-0,847” değerlerinin de kabul edilebilir aralıklarda olması verilerin normal dağıldığına işaret etmekle birlikte parametrik testler için ön koşulların sağlandığı anlaşılmıştır. Çalışmanın izleyen kısmında gerçekleştirilen analizlerde bu durum göz önünde bulundurulmuştur. Tablo 3’te yapısal eşitlik modelinin bir bileşeni olarak bilinen doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen bulgular sunulmuştur. Söz konusu analiz için AMOS programı kullanılarak kestirim yöntemlerinde Maximum Likelihood tercih edilmiştir.

**Tablo 3:** Erteleme Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Sonuçlar

İfade	Standartlaştırılmış Faktör Yüğü	t Değeri
E5	0,67	15,12
E7	0,78	18,64
E9	0,83	20,03
E10	0,80	19,25
E13	0,78	18,61
E14	0,86	21,42
E15	0,69	15,57
E18	0,72	16,70

CR: 0,92 AVE: 0,591  $X^2=39,22$  SD=16  $X^2/SD=2,45$  RMSEA=0,059 NFI=0,99 CFI=0,99 GFI=0,98

Orijinal olarak 18 ifadeden oluşan ölçeğe uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda t-değerlerinin istatistiki olarak anlamlı olmaması ya da anlamlı olsa bile faktör yükünün 0,50’nin

altında kalması nedeniyle 10 ifadenin ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. Yapılan uygulama sonucunda; doğrulayıcı faktör analizi için oluşturulan ölçüm modelinde kıstas alınan uyum iyiliği değerlerinin tamamının kabul edilebilir veya iyi uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte tek boyuttan oluşan ölçeğin faktör yüklerinin 0,67-0,86 aralığında değiştiği görülmektedir. Bulgulanan t değerlerinin ise tamamının istatistiki olarak anlamlı olduğu ve 15,12-21,42 aralığındaki değerlere sahip olduğu belirlenmiştir.

Elde edilen bulgular ışığında yapı geçerliliği için CR değeri incelendiğinde; 0,92 olarak bulunması ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlandığına, Yakınsak geçerliliği için de AVE değerinin 0,592 kabul edilebilir değer olduğuna ulaşılmıştır (Hair Vd, 2010).

**Tablo 4:** Katılımcıların Erteleme Davranışlarının Bazı Özelliklere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t-testi Sonuçları

Değişkenler		n	$\bar{x}$	t	p
Cinsiyet	Erkek	212	2,43	-2,193	0,029*
	Kadın	204	2,63		
Medeni Durum	Evli	160	2,63	-1,764	0,079
	Bekar	256	2,47		
Turizm Eğitimi	Evet	220	2,43	-2,333	0,020*
	Hayır	196	2,64		
Otel Çalışma Şekli	Sezonluk	372	2,58	-3,200	0,001*
	Tüm Yıl	44	2,13		
Görev	Yönetici	140	2,21	-5,262	0,000*
	Çalışan	276	2,69		

p<0,05

Tablo 4 incelendiğinde; katılımcıların erteleme davranışlarının cinsiyetlerine göre istatistiki olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p=0,029). Kadın katılımcıların ifadelerine verdiği yanıtlardan elde edilen ortalamanın ( $\bar{x}$ =2,63) erkek katılımcılara ( $\bar{x}$ =2,43) kıyasla daha yüksek olması kadın katılımcıların daha fazla erteleme davranışı sergiledikleri şeklinde değerlendirilebilir. Katılımcıların erteleme davranışları medeni durumlarına göre kıyaslandığında ortalamalar arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Her ne kadar evli katılımcıların ( $\bar{x}$ =2,63) bekâr katılımcılara ( $\bar{x}$ =2,47) kıyasla daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülse de daha önce ifade edildiği gibi bu farklılık istatistiki olarak anlamlı değildir. **Hata! Başvuru kaynağı bulunamadı.** Katılımcıların erteleme davranışlarının turizm eğitimi alma durumlarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenen diğer bir bulgudur (p=0,020). Grupların ortalamaları incelendiğinde; turizm eğitimi almış katılımcıların ( $\bar{x}$ =2,43) turizm eğitimi almamış çalışanlara ( $\bar{x}$ =2,64) kıyasla daha az erteleme davranışı sergiledikleri söylenebilir. Katılımcıların otellerinin çalışma şekillerine göre erteleme davranışları



incelendiğinde; ortalamalar arasındaki farkın da istatistiki olarak anlamlı olduğu gözlemlenmiş ( $p=0,001$ ) ve sezonluk çalışanların ( $\bar{x}=2,58$ ) tüm yıl çalışanlardan ( $\bar{x}=2,13$ ) daha fazla erteleme davranışında bulunduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 5:** Katılımcıların Erteleme Davranışlarının Bazı Özelliklere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler	n	$\bar{x}$	F	p	
Öğrenim Durumu	İlköğretim ve altı	100	2,38	7,072	0,000*
	Lise	136	2,69		
	Ön lisans	116	2,70		
	Lisans	52	2,06		
	Yüksek Lisans	12	2,33		
Yaş	18-24 yaş arası	132	2,73	5,031	0,007*
	25-39 yaş arası	264	2,44		
	40-54 yaş arası	20	2,35		
Maaş	2020 TL	292	2,67	12,452	0,000*
	2021-3500 TL	104	2,21		
	3501 TL ve üzeri	20	2,18		
Departman	Yiyecek ve İçecek	272	2,34	16,232	0,000*
	Kat Hizmetleri	68	3,08		
	Önbüro	16	2,31		
	Diğer	60	2,79		
Sektörel Deneyim	0-3 yıl arası	52	2,98	7,933	0,000*
	3-5 yıl arası	108	2,64		
	5-7 yıl arası	108	2,45		
	7 yıl veya üzeri	148	2,34		
Oteldeki Deneyim	1 yıldan az	80	2,23	7,742	0,000*
	1-3 yıl arası	120	2,59		
	3-5 yıl arası	92	2,90		
	5-7 yıl arası	56	2,37		
	7 yıl veya üzeri	68	2,53		

$p<0,05$

Tablo 5'teki bulgular incelendiğinde; katılımcılarının erteleme davranışlarında öğrenim durumlarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Lisans düzeyinde öğrenim görmüş olan katılımcıların ( $\bar{x}=2,06$ ) diğer gruplardaki çalışanlara kıyasla daha az erteleme davranışı sergilediği söylenebilir. Bununla birlikte Lise ( $\bar{x}=2,69$ ) ve Ön Lisans ( $\bar{x}=2,70$ ) düzeyinde öğrenim görmüş olan katılımcılar ise diğer gruplara göre daha fazla erteleme davranışı sergilediklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların erteleme davranışında bulunma düzeyleri katılımcıların yaşlarına göre de değişiklik göstermektedir ( $p=0,007$ ). 18-24 yaş arası çalışanların ( $\bar{x}=2,73$ ) erteleme davranışı sergileme düzeyi diğer yaş gruplarına göre fazla iken tespit edilen bir diğer nokta ise katılımcıların yaşları arttıkça erteleme davranışında bulunma eğilimlerinin azaldığıdır.

Katılımcıların maaşlarına göre erteleme davranışları incelendiğinde, grupların ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Alan araştırmasının gerçekleştiği dönemde Asgari ücret düzeyinde maaş alan katılımcıların ( $\bar{x}=2,67$ ) diğer gruplara kıyasla daha fazla erteleme davranışı sergiledikleri gözlemlenmektedir. Katılımcıların erteleme davranışlarının görevlerine göre de değişiklik gösterdiği tespit edilen bulgulardandır ( $p=0,000$ ). Bu bulgulara göre; yöneticilerin ( $\bar{x}=2,21$ ) diğer çalışanlara ( $\bar{x}=2,69$ ) kıyasla daha az erteleme davranışı eğiliminde olduğu söylenebilir. Katılımcıların erteleme davranışları çalıştıkları departmana göre kıyaslandığında ise; yine ortalamalar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Kat hizmetleri departmanında çalışan katılımcıların ( $\bar{x}=3,08$ ) diğer departmanlara kıyasla çok daha fazla erteleme davranışı eğiliminde olduğu görülürken; ön büro çalışanlarının ( $\bar{x}=2,31$ ) daha az bu eğilimde olduğu ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların erteleme davranışlarının sektörel deneyimlerine göre de istatistiki olarak değiştiği tespit edilmiştir ( $p=0,000$ ). Turizm sektöründeki deneyimi 0-3 yıl arasında olan katılımcıların ( $\bar{x}=2,98$ ) diğer gruplara kıyasla daha fazla erteleme davranışı eğiliminde olduğu görülmüş ve sektörel deneyim arttıkça erteleme davranışında bulunma eğiliminin azaldığı gözlemlenmiştir. Katılımcıların erteleme davranışları mevcut otellerindeki deneyimlerine göre kıyaslandığında yine ortalamalar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Mevcut oteldeki deneyimi 3-5 yıl arasında olan katılımcıların diğer gruplara göre daha fazla erteleme davranışında olduğu tespit edilirken; 1 yıldan daha az deneyimi olan katılımcıların diğer gruplara kıyasla daha az erteleme davranışında bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular ışığında çalışma hipotezlerinin sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

**Tablo 6:** Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları

Hipotez	Sonuç
<b>H<sub>1</sub>:</b> Otel işletmesi çalışanlarının örgütsel erteleme davranışı düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık gösterir.	<b>Kabul</b>
<b>H<sub>2</sub>:</b> Otel işletmesi çalışanlarının örgütsel erteleme davranışı düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık gösterir.	Ret
<b>H<sub>3</sub>:</b> Otel işletmesi çalışanlarının örgütsel erteleme davranışı düzeyleri yaşlarına göre farklılık gösterir.	<b>Kabul</b>
<b>H<sub>4</sub>:</b> Otel işletmesi çalışanlarının örgütsel erteleme davranışı düzeyleri maaşlarına göre farklılık gösterir.	<b>Kabul</b>
<b>H<sub>5</sub>:</b> Otel işletmesi çalışanlarının örgütsel erteleme davranışı düzeyleri öğrenim durumlarına göre farklılık gösterir.	<b>Kabul</b>
<b>H<sub>6</sub>:</b> Otel işletmesi çalışanlarının örgütsel erteleme davranışı düzeyleri turizm eğitimi alma durumlarına göre farklılık gösterir.	<b>Kabul</b>
<b>H<sub>7</sub>:</b> Otel işletmesi çalışanlarının örgütsel erteleme davranışı düzeyleri görevlerine göre farklılık gösterir.	<b>Kabul</b>
<b>H<sub>8</sub>:</b> Otel işletmesi çalışanlarının örgütsel erteleme davranışı düzeyleri departmanlarına göre farklılık gösterir.	<b>Kabul</b>
<b>H<sub>9</sub>:</b> Otel işletmesi çalışanlarının örgütsel erteleme davranışı düzeyleri otellerin çalışma şekline göre farklılık gösterir.	<b>Kabul</b>

---

<b>H<sub>10</sub></b> : Otel işletmesi çalışanlarının örgütsel erteleme davranışı düzeyleri sektörel deneyimlerine göre farklılık gösterir.	<b>Kabul</b>
<b>H<sub>11</sub></b> : Otel işletmesi çalışanlarının örgütsel erteleme davranışı düzeyleri oteldeki deneyimlerine göre farklılık gösterir.	<b>Kabul</b>

---

Hipotez testlerine ilişkin veriler özetle incelendiğinde; katılımcıların örgütsel erteleme davranışı düzeyleri medeni durumları hariç tüm diğer değişkenlere göre istatistiki olarak anlamlı farklılaştığı gözlemlenmiştir.

## Sonuç

Otel işletmesi çalışanlarının bireysel ve işletmelerine ait bazı özelliklerine göre erteleme davranışında bulunma düzeylerinin kıyaslandığı bu çalışmada bazı bulgular öne çıkmaktadır. Bu bağlamda kadın katılımcıların daha fazla erteleme davranışı sergilediklerine yönelik bulgular tespit edilmiştir. Katılımcıların turizm eğitimi alma durumu incelendiğinde turizm eğitimi almamış çalışanların daha fazla erteleme davranışında bulunduğu yine öne çıkan bulgulardandır. Türkiye turizm sektörünün önemli bir yapısal sorunu olan sezonluk yoğunluğun çalışanların erteleme davranışına yansıdığı yine bu çalışma bulgularındandır. Bu doğrultuda katılımcılardan sezonluk olarak çalıştığını belirtenlerin erteleme davranışı düzeyinin tüm yıl çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğrenim düzeyinde lise ve ön lisans düzeyinde öğrenim görmüş katılımcıların diğer gruplardan daha yüksek ortalamaya sahip olduğu belirlenirken; yaş bağlamında 18-24 yaş arası katılımcıların bir diğer ifadeyle genç katılımcıların daha fazla erteleme davranışı eğiliminde olduğu gözlemlenmiştir. Maaşı düşük olanların yüksek olanlara kıyasla; çalışanların yöneticilere kıyasla, iş deneyimi düşük olanların yüksek olanlara kıyasla daha fazla erteleme davranışında bulunduğu yine bu çalışmanın bulgularındandır. Katılımcıların çalıştıkları departmanlar açısından incelendiğinde; kat hizmetleri departmanı çalışanlarının erteleme davranışı eğilimindeki yüksek ortalama yine göze çarpmaktadır.

Alan yazın incelendiğinde otel işletmelerine yönelik erteleme davranışına ilişkin yapılan çalışmalarda çalışanların bireysel ve işletmelerine ait özellikleri ile kıyaslanmasına ilişkin bulgulara rastlanılamamıştır ve bu araştırmanın ortaya çıkarılma ihtiyacı doğmuştur. Yine alanyazın incelendiğine; otel işletmelerinde erteleme davranışına ilişkin yapılan çalışmaların bulgularından bazıları şunlardır.

Baumeister ve Scher (1988) ve Lakshminarayan (2013) erteleme davranışının performans ile negatif ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Kaplan ve Keriman (2019) otel işletmelerinde yapmış oldukları çalışmada iş güvencesizliği ile iş erteleme arasında pozitif yönlü ilişki, örgüt temelli özsaygı ile iş erteleme arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Sadykova (2016) hizmet sektöründe iş rolü belirsizliğinin işyerindeki erteleme alışkanlığı üzerine etkisini belirlemeyi amaçlayan çalışmasında iş rolü belirsizliği ile işyeri erteleme boyutları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu sonucunu belirlemiştir. Saffarinia ve Amirkhani (2016)

örgütsel erteleme ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yaptıkları çalışmada örgütsel erteleme ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu belirtmişlerdir.

Erteleme davranışında bulunana çalışanların işletmelerde yaratacağı olumsuz yönetsel durumlar göz önüne alındığında bu davranışta daha fazla bulunan çalışanların özelliklerini belirlemek ve bu olumsuz davranışın ortadan kaldırılması için uygulamaların gerçekleştirilmesi özellikle otel işletmeleri gibi emek yoğun işletmeler açısından oldukça önemlidir. İş güvencesi, örgütsel bağlılık gibi öncülleri ve performans, tükenmişlik gibi ardılları ile önemli bir konu olan çalışanların erteleme davranışının giderilmesi otel işletmelerinin verimliliğini arttıracığı muhtemeldir bu nedenle yöneticilerin bu davranışın olumsuz çıktıları ile ilgili eğitimlerle çalışanların bilinçlendirmesini sağlamalı bununla birlikte çalışanların daha az erteleme davranışında bulunması için motivasyonları, iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları gibi pozitif örgütsel unsurlara dikkat etmelidir. Alan yazına yapılan katkı göz önüne alındığında daha fazla ya da az erteleme davranışında bulunana çalışanların profilini tespit etmek adına bu araştırmanın önemli olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte bu davranışın ardılı veya öncülü olarak ele alınacak birçok örgütsel davranış konusu ilerleyen çalışmalarda değinilebilir ve alan araştırmalarıyla elde edilecek bulgularla desteklenebilir.

**Yazar Katkıları:** Çalışmaya yazarların katkısı eşittir.

**Çıkar Beyanı:** Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

### Kaynakça

- Ajayi, A. I. ve Osiki, P. M. (2008). Procrastination Among the Undergraduates in a Nigerian University: Implications for Time Management, *International Business Management*, 2 (4), 126-131.
- Aksoy, H. (2017). Kamu Kurumlarında Erteleme Davranışı: Bir Kamu Kurumunda Örnek Çalışma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Alanya Ticaret ve Sanayi Odası. (2018). Alanya Ekonomik Rapor 2018. Antalya: Alanya Matbaası.
- Balkıs, M. (2007). Öğretmen Adaylarının Davranışlarındaki Erteleme Eğiliminin, Karar Verme Stilleri İle İlişkisi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 67-83.
- Baltacı, A. (2017). Erteleme Davranışı Eğilimi ve Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Okul Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma, *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3 (1), 56-80.
- Baumeister, R. F. ve Scher, S. J. (1988). Self-Defeating Behaviour Patterns Among Normal Individuals: Review and Analysis of Common Self-Destructive Tendencies. *Psychological Bulletin*, 104 (1), 3-22.

- Beck, B. L., Koons, S. R., ve Milgrim, D. L. (2001). Correlates and Consequences of Behavioral Procrastination: The Effects of Academic Procrastination, Self Consciousness, Self-Esteem, and Self Handicapping. *Journal of Social Behavior Personality*, 16 (1), 3-11.
- Bridges, K. R. ve Roig, M. (1997). Academic Procrastination and Irrational Thinking: A Reexamination with Context Controlled, *Personality and Individual Differences*, 22 (6), 941-944.
- Chu, A. H. C. ve Choi, J. N. (2005). Rethinking Procrastination: Positive Effects of “Active” Procrastination Behavior on Attitudes and Performance, *The Journal of Social Psychology*, 145 (3), 245-264.
- Cömert, M. (2009). Okul Yöneticilerinin Ertelemecilik Davranışları, İş Yükleri ve Kişilik Özelliklerine İlişkin Algıları, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Çakıcı, D. Ç. (2003). Lise ve Üniversite Öğrencilerinde Genel Erteleme ve Akademik Erteleme Davranışının İncelenmesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Deniz, M. E., Traş, Z. ve Aydoğan, D. (2009). An Investigation of Academic Procrastination, Locus of Control, and Emotional Intelligence. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 9 (2), 623-632.
- Dryden, W. (2000). *Overcoming Procrastination* London: Sheldon Press.
- Ellis, A. ve Knaus, W. (1977). *Overcoming Procrastination*, New York: Signet.
- Gügerçin, U. ve Korkmazıyürek, H. (2020), Erteleme Davranışının Öncülleri Olarak Dış Kontrol Odaklılık ve Rol Çatışması: Ampirik Bir Çalışma, *BMIJ*, 8(1): 711-730.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., and Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.): Prentice-Hall, Inc. Upper Saddle River, NJ, USA.
- Haycock, L. A., McCarthy, P. ve Skay, C. L. (1998). Procrastination in College Students: The Role of Self and Anxiety, *Journal of Counseling ve Development*, 76, 317-324.
- Kaplan, M. (2018). İş Erteleme: Demografik Özellikler Açısından Farklılıkların Analizi, *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 8 (2), 287-309.
- Kaplan, M. ve Keriman, G. (2019). İş Güvencesizliği ile İş Erteleme Arasındaki İlişkide Örgüt Temelli Özsaygının Düzenleyici Rolü. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 9 (2), 552-564.
- Khattak, A. N. ve Ilyas, M. (2017). Task Procrastination: Overcoming Through Re-Establishment of Psychological Association, *Journal of Business Strategies*, 11 (2), 73-88.
- Knaus, W. J. (2000). Procrastination, Blame, and Change, *Journal of Social Behaviour and Personality*, 15, 153 – 166.
- Lakshminarayan, N., Potdar, S., ve Reddy, S. G. (2013). Relationship Between Procrastination and Academic Performance Among a Group of Undergraduate Dental Students in India. *Journal of Dental Education*, 77 (4), 524-528.
- Lay, C. (1986). At Last, My Research Article on Procrastination, *Journal of Research in Personality*, 20, 474-495.
- Milgram, N. A., Marshevsky, S. ve Sadeh, C. (1995). Correlates of Academic Procrastination: Discomfort, Task Aversiveness and Task Capability, *Journal of Psychology*, 129 (2), 145-155.
- Naktiyok, A. ve Kızıl, S. (2018). Örgütsel Destek ve Özyeterlik Algısının Akademik Erteleme Davranışı Üzerine Etkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir İnceleme, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (4), 267- 285.

- Özkan, G. ve Akdemir, B. (2017). Örgütsel Sinizmin Çalışanlarda Erteleme Davranışına Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Social Sciences Studies Journal*, 3 (8), 387-402.
- Sadykova, G. (2016). İş Güvencesizliği İle İşyeri Prokrastinasyonu (Erteleme Alışkanlığı) İlişkisi, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12 (30), 97-120.
- Saffarina, M. ve Amirkhani, Z. (2016). The Relationship Between Organizational Procrastination and Burnout in Employees of Public Organizations in Tehran Province, *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 3 (1), 41-56.
- Sirois, F. M. (2014) Procrastination and Stress: Exploring the Role of Self-Compassion, Self and Identity, *13 (2)*, 128-145.
- Steel, P. (2010). Arousal, Avoidant and Decisional Procrastinators: Do they exist? *Personality and Individual Differences*, 48, 926-934.
- Türkan, F. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Mobil Teknolojileri Kullanım Amaçlarının Akademik Erteleme Durumları İle İlişkisinin İncelenmesi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Ural, A., ve Kılıç, İ. (2006). Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uzun, B. ve Demir, A. (2015). Erteleme: Türleri, Bileşenleri, Demografik Etkenler ve Kültürel Farklılıklar, *Ege Eğitim Dergisi*, 1 (16), 106-121.
- Üngüren, E., & Çevirgen, A. (2016). Alanya'daki Konaklama İşletmelerinin Genel Yapısının Analizi. *Journal of International Social Research*, 9(43),2223-2236.
- Van Eerde, W. (2003). A Meta-Analytically Derived Nomological Network of Procrastination, *Personality and Individual Differences*, 35 (6), 1401-1418.
- Vestervelt, C. M. (2000). An Examination of the CoNtent and Construct Validity of Four Measures of Procrastination, (Unpublished Master Dissertation), The University of Carleton-Ottawa, Ontario.
- Zacks, S. ve Hen, M. (2018) Academic Interventions for Academic Procrastination: A review of the Literature, *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 46 (2), 117-130.