



Araştırma Makalesi

## İş Ertelemenin İş Stresine Etkisinde Yönetici Desteğinin Aracı Rolü

### *The Mediating Role of Supervisor Support in the Effect of Job Procrastination on Job Stress*

İnan Kaynak<sup>a</sup>, Berat Çiçek<sup>b</sup>

#### MAKALE BİLGİSİ

*Anahtar Kelimeler:*  
Erteleme,  
İş Erteleme,  
Stres,  
İş Stresi,  
Yönetici Desteği.

*Tarihler :*  
Geliş 3 Ağustos 2023  
Düzeltilme Geliş  
20 Eylül 2023  
Kabul 25 Eylül 2023

#### ARTICLE INFO

*Keywords:*  
Procrastination,  
Job Procrastination,  
Stress,  
Job Stress,  
Supervisor Support.

*Article history:*  
Received 3 August 2023  
Received in Revised Form  
20 September 2023  
Accepted  
25 September 2023

#### ÖZ

*Bu çalışmanın amacı, iş erteleme davranışının iş stresine olan etkisini araştırmaktır. İş ertelemenin iş stresine etkisinde yönetici desteğinin rolünün tespiti, çalışmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. Bu kapsamda TRB2 bölgesindeki özel ve kamu bankası çalışanları üzerinde 318 kişi ile bir anket çalışması yapılmıştır. Hipotez testi sonuçlarına göre, iş ertelemenin iş stresi üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı, yönetici desteği üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Yönetici desteğinin ise, iş stresi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca yönetici desteğinin iş erteleme ile iş stresi arasındaki ilişkiye kısmi aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır*

#### ABSTRACT

*This study aims to investigate the effect of procrastination behavior on work stress. Determining the role of supervisor support in the effect of job procrastination on job stress is another aim of the study. In this context, a survey was conducted with 318 employees of private and public banks in the Trb2 region. According to the results of the hypothesis test, work procrastination has a positive and significant effect on work stress; It has been determined that it has a negative and significant effect on supervisor support. It has been observed that supervisor support has a negative and significant effect on job stress. In addition, it was concluded that supervisor support partial mediated the relationship between job procrastination and job stress.*

<sup>a</sup> Sorumlu Yazar, Dr. Öğr. Üyesi, Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, i.kaynak@alparslan.edu.tr, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9944-1540>

<sup>b</sup> Doç. Dr. Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Sivil Havacılık Yüksekokulu, Havacılık Yönetimi Bölümü, berat.cicek@ozal.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4584-5862>

## 1. GİRİŞ

İş yerleri çalışanların görev ve sorumluluklarını yerine getirmesi gereken yerler olmakla beraber, kendilerini geliştirme, ispatlama ve kaliteli yaşam sürmelerini sağlayan ortamlardır (Sadykova, 2016). İşlerin önceden belirlenmiş kurallar çerçevesinde gerçekleştirilmesi, örgütün amaçlarının gerçekleşmesine, etkinliğin ve verimliliğin artmasına katkıda bulunacaktır (Baltacı, 2017). Fakat günümüz iş yaşamının en önemli sorunlarından birisi, çalışanların normatif kurallara uymamalarının sonucunda, verimsiz oldukları düşüncesidir. Bu düşüncenin temel dayanağı ise, çalışanlarda erteleme (prokrastinasyon) davranışı eğilimlerinin olmasıdır (Paksoy, Bozkurt & Kumral, 2019). Neredeyse herkesin günlük yaşamında sergilediği ortak bir davranış olan erteleme (Aydemir, 2018), kişinin kararını önceden aldığı bir işi yapabileceğine sahip olmasına rağmen, herhangi bir gerekçeye dayandırmadan son güne kadar veya ileri bir tarihe bırakma davranışı olarak ifade edilmektedir (Grecco, 1984). Yaygın bir davranış olan erteleme, düzeyi ve etki alanının genişliğine bağlı olarak çalışanlarda basit sonuçlara neden olabileceği gibi (Demir, 2017) iş stresinde de önemli sonuçlar doğurabilmektedir (Sadykova, 2016).

İş yaşamındaki yoğun rekabet ortamı ve örgüt içi faktörler çalışanların üstesinden gelmesi gereken zorlukların sayısını arttırmaktadır. İş görenlerin iş kaynaklı beklentileri karşılayamaması fizyolojik ve psikolojik açıdan gerilmelerine neden olabilmektedir. Bu gerilimin olumsuz psikolojik sorunlarından biri de hiç şüphesiz iş stresidir (Çiçek, 2020; Yenihan, Öner & Çiftiyıldız, 2014). Çalışanlar ile çevresi arasında meydana gelen etkileşimin bir sonucu olarak ortaya çıkan gerilim olarak ifade edilen iş stresi (French & Caplan, 1970), yönetici desteğinin yeterli düzeyde olmaması durumunda da ortaya çıkabilmektedir (Rees, Mitchell, Evans & Hardy, 2010). Çalışanlarını destekleyen, zor anlarında yanlarında olan, gelişimlerini sağlayabilen (Tokmak, 2019), performanslarını takdir eden, başarıları ile gurur duyan ve çalışma şartlarını imkan dahilinde kolaylaştıran örgütler (Göktepe, 2017), duygusal bir varlık olan insanın (Başlar & Aydın Göktepe, 2021) işiyle ve örgütüyle olan uyumunu arttırabilecektir. Yönetici desteği olarak kavramsallaştırılan bu destek, iş görenin yöneticisinin işiyle ilgili algıladığı veya duygusal olarak hissettiği destek olarak tanımlanmaktadır (Ng & Sorensen, 2008). Yöneticisinden destek gören bir çalışanda, motivasyon, performans ve iş tatmini (Cicek, Turkmenoglu & Ozbilgin, 2021; Dawley, Andrews

& Bucklew, 2008) gibi birçok olumlu duygu ve durumlar ortaya çıkabilmekte ve bu duygu ve durumların iş stresini de azaltacağı ifade edilmektedir (Yang vd., 2015).

İş erteleme davranışının farklı sektörlerde artan bir biçimde incelenmesi bu kavramının örgütler açısından önemli olduğunu ve bu alanda yeni çalışmalar yapılması gerektiğini göstermektedir (Kahyaoğlu & Arıkan, 2021). Uzunca bir dönemdir araştırmalara konu olan stres kavramı da (Rojas & Kleiner, 2000) tıpkı erteleme davranışı kadar önemini sürdürmektedir. Yapılan birçok araştırma stresin önemine değinmekle birlikte çalışanlar üzerindeki etkilerini de ölçmeye çalışmaktadır (Bhagat, Steverson & Segovis, 2007). İş erteleme (Aydemir, 2018; Effert & Ferrari, 1989; Ellis & Knaus, 1977; Ferrari, 1991; Kara, 2021; Lay, 1986; Steel, Brothen & Wambach, 2001), iş stresi (Beheshtifar, Hoseinifar & Moghadam, 2011; Schuler, 1980; Tokay Taçgın, Karapınar & Karakaya; 2020) ve yönetici desteği (Babin & Boles, 1996; Başlar & Aydın Göktepe, 2021; Bhanthumnavin, 2000; Dawley, Andrews & Bucklew, 2008; Gerçek & Elmas Atay, 2021) kavramlarını ayrı ayrı ele alan çalışmalara alan yazınında rastlanılmakla birlikte, tüm bu kavramları bir arada ele alan çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu yönüyle çalışmanın özgün bir yanının olduğu düşünülmektedir. Ayrıca iş stresinin öncüllerinde olabileceği düşünülen erteleme kavramının yönetici desteğiyle birlikte ele alınmış olması bakımından bu çalışmanın örgütsel davranış alan yazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. İş Erteleme

Örgütlerin temel amaçlarını gerçekleştirebilmeleri mevcut kaynaklarını etkin ve verimli bir biçimde kullanmasına bağlıdır (Kaplan, 2018) ve modern yönetim anlayışları bu kavramları etkileyen erteleme konusu üzerinde durmaktadır (Lay, 1986). Toplumsal yaşamda bireylerin farklı nedenlerden dolayı öncelikleri değişebilmektedir (Akhtar & Faisal Malik, 2016). Bu öncelikler hayatın diğer alanlarında olduğu gibi iş yaşamında da etkisini göstermekte ve çalışanların erteleme gibi bazı davranışlar sergilemesine neden olabilmektedir (Berk, Altunışık Eskiler & Sarıkaya, 2021). Erteleme davranışının belirlenmesine dönük çalışmalar incelendiğinde davranışın kişilik özelliklerinden kaynaklandığı yönünde görüşlere rastlanırken (Ferrari & Pychyl, 2000), içinde yaşanılan toplumdan, aileden ve çevreden kaynaklı ortaya çıkan ve öğrenmeye bağlı şekillenen bir durum olduğu görüşlerine de rastlanmakta (Berk

vd., 2021) ve farklı biçimlerde gerçekleştiği görülmektedir (Uzun & Demir, 2015). Bunlardan ilki örgütsel davranış alan yazınında yoğun olarak çalışma konusu olan ve akademik görevlerin zamanında yapılmamasını ifade etmek için kullanılan akademik ertelemedir (Solomon & Rothblum, 1984). Çatışma durumunda veya farklı seçenekler arasından seçim yapma zorunluluğu gibi karar vermeyi gerektiren durumlarda ortaya çıkan karar vermeyi erteleme (Effert & Ferrari, 1989; Ellis & Knaus, 1977), günlük yapılması gereken işlerin programlanmasında ya da işlerin zamanında yapılmasında güçlük çekildiği durumlarda ortaya çıkan rutin işlerde erteleme (Lay, 1986) ve hem karar verme hem de yapılması gereken işleri ertelemeyi içeren kompulsif erteleme davranışları olarak bir ayırım yapılmaktadır (Ferrari, 1991). Milgram, Batori & Mowrer (1993) ise, bu tür erteleme davranışlarına ilaveten hayati öneme sahip olan evlilik ve meslek seçimi gibi bazı kararların alınmasının ertelenmesini ise nörotik erteleme olarak sınıflandırmıştır.

Çalışma kapsamında ele alınan iş erteleme; iş yaşamında bireylerin önceliklerini değiştirmesiyle kendisine verilmiş olan işlerin zamanında bitirilmemesi, ileri bir zamana bırakılması ya da geciktirilmesi şeklinde ortaya çıkan (Demir, 2017), bireylerin davranışlarını meşrulaştırma çabasıdır (Beheshtifar vd., 2011). Erteleme kavramıyla ilgili yapılan araştırmalarda bu kavramın davranışsal, bilişsel ve duygusal olmak üzere üç bileşenden oluştuğu görülmektedir (Solomon & Rothblum, 1984) ve bu davranışı anlayabilmek içinde çeşitli kuramlardan yararlanılmıştır. Davranışsal ve duygusal bileşeni açıklamak için başvurulan duygusal ve davranışsal kurama göre erteleme; bireyin normatif kurallar çerçevesinde üstlendiği işler ile bağ kuramaması, işini akla yatkın bulmamasıdır (Sirois & Tosti, 2012). Davranışsal bileşende, yapılması gereken işlere başlanması, yürütülmesi veya tamamlanması üzerine odaklanılmaktadır (Ferrari, 1992). Davranışsal ertelemde ise, birey yapması gereken işlerden kaçınarak daha keyifli gördüğü diğer işlere yönelmekte (Beck, Koons & Milgrim, 2000) ve bu durum da bitirilmesi gereken işlerin gereğinden fazla zaman almasına neden olmaktadır (Rothblum, Solomon & Murakami, 1986). Erteleme davranışının duygusal bileşeninde olumsuz düşüncelere odaklanılmaktadır (Tuckman, 1991). İştten kaçınma, başarısızlık korkusu, belirsizlik, kararsızlık, kaygı, endişe, otoriteye isyan, başarının getirilerinden çekinme (Solomon & Rothblum, 1984; Zarick & Stonebraker, 2009), yapılacak işin beraberinde yeni yükleri getireceği düşüncesi ve işle ilgili yetkin olmadığını düşünme gibi duygular, ertelemeye neden olabilmektedir (Dryden, 2000). Ertelemenin bilişsel bileşeni ise, belirli işleri yapma

veya yapmama konusunda karar alma süreçlerine odaklanılmaktadır (Hampton, 2005). Bireyler bu konudan olumsuz biçimde etkilenebilmelerine rağmen erteleme davranışı göstermekte (Karas & Spada, 2009) ve bu erteleme işini planlı, amaçlı ve kasıtlı bir biçimde gerçekleştirmektedir (Gafni & Geri, 2010). Genel olarak erteleme davranışı içsel, durumsal ve görevsel nedenlerden kaynaklanmaktadır. Kişilik özellikleri içsel faktörleri, işin yapılmasını etkileyen iş yeri koşulları ve hastalık benzeri elde olmayan sebepler, durumsal faktörleri oluşturmaktadır. Bireylerin işlerinde başarısız olmaları ile son teslim tarihi olmayan işlerin varlığı da görevlerden kaynaklanan faktörler olarak sıralanabilir (Gupta, Hershey & Gaur, 2012). Birçok nedenden kaynaklanabilen erteleme davranışı kişilerin performansı, iyilik hali, psikolojisi ve sağlığı üzerinde etkili olabilmekle birlikte (Steel, Brothen & Wambach, 2001), strese de neden olabilmektedir (Hofer, Kuhnle, Kilian & Fries 2012).

## 2.2. İş Stresi

İnsanlık kadar eski olmakla birlikte (Stranks, 2005), 1930'lu yıllarda ilk olarak kavramsallaştıran stres; "insan bedeninin dış kaynaklı uyarıcılara karşı verdiği tepki" (Selye, 1974) olarak tanımlanmıştır. Diğer bazı tanımlamalar da ise, "bir durum veya eylemin bireyde oluşturduğu psikolojik veya fiziksel zorlanma hali" (Steers, 1981), "bireyin düşünce süreçlerinde, duygularında ya da fiziki şartlarında, çevresiyle baş edebilme gücünü tehdit eden gerilme durumu" (Davis, 1988), "bireyin çevresindeki bilinen ile az bilinen durumlar karşısında ikileme sebep olan bedenin gerginlik hali" gibi durumları açıklamaya çalışan bilimsel bir bakış açıdır (Olpin & Hesson, 2013). Çalışanların günlük yaşamlarında en fazla strese maruz kaldıkları yer çalışma hayatı veya diğer bir ifadeyle iş yerleridir (Saltık & Kızıllırmak, 2020). Bu sebeple iş yaşamında da önemi anlaşılan stres (Dewe, O'Driscoll, & Cooper, 2010), örgütsel stres veya iş stresi olarak adlandırılmaktadır (Schuler, 1980).

İş stresi, iş görenlerin duygu, düşünce, davranış, performans ve diğer kişilerle olan ilişkilerini etkileyen, hem fiziki hem de psikolojik yapılarının bozulmasına neden olabilen bir kavramdır (Tokay Taçgın vd., 2020). İş stresi, işle ilgili taleplerin zorlukların ve tehditlerin çalışanlarda meydana getirdiği gerilim hali (Ganster & Rosen, 2013) veya çalışanların işyerinde işlevsiz davranmasına sebep olabilen psikolojik bir durum (Stranks, 2005) olarak açıklanmaktadır. İş stresi yaygın olarak görülen bir durum olsa da kendiliğinden ortaya çıkan bir durum değildir (Köse, 2013). Günlük yaşamda olduğu gibi çalışma ortamında da strese sebep olan potansiyel tehditler stres kaynakları olarak ifade edilmektedir.

İş stresi, kişisel, çevresel ve örgütsel olmak üzere üç boyutta incelenmektedir (Kumar & Jain, 2012). Kişisel faktörler, çalışanın deneyimleri ve bu deneyimlerin sebep olabileceği muhtemel değişimlerdir. Kişinin bireysel özelliklerine göre de farklılık gösterebilir (Robbins & Judge, 2013). Bireyin düşünce âleminde kendi kendine oluşturduğu kuruntular bu kapsamda değerlendirilmektedir (Erdoğan, 1999). Çevresel faktörler, bireyin iç veya dış dengesini bozabilen yavaş ya da hızlı fiziksel değişimleri ifade etmektedir. Örgütsel faktörler ise, kişinin örgüt içinde çalışma anında yaşayabileceği olumsuzluklardır (Robbins & Judge, 2013). Örgütsel faktörler, fiziksel ve yönetsel olmak üzere iki kısma ayrılmaktadır (Arrington, 2008). Havasız, gürültülü, aşırı sıcak ya da soğuk ve yeterli düzeyde aydınlanmayan çalışma ortamı, çalışma alanının işin yapılması için uygun olmaması ve işle ilgili araç gereçlerin yetersiz veya ilgisiz olması fiziksel stres faktörleri olarak sayılabilir (Arrington, 2008; Erdoğan, 1999). Strese sebep olan örgütsel faktörler; yanlış ücret politikası, örgütsel kararlara katılmama (Arrington, 2008), örgüt içi ilişkiler, kariyer gelişim imkânları (Parker & DeCotiis, 1983), rol çatışması, rol belirsizliği (Hellriegel, Slocum & Woodman, 1986), örgüt içinde sürekli olarak değişen planlar (Ganster, 2008), örgütlerin küçülme stratejileri (Dollard & Winefield, 2002), sürekli bir şekilde gelişen teknolojiye uydurma gayreti (Kendall, Murphy, O'Neill & Bursnall, 2000), baskıcı yönetim uygulamaları, performans değerlendirme kriterleri (Dunnette, 1998), örgüt yapısı ve iklimi, mobbing, iş yerindeki sosyal destek eksikliği, eğlence ve tatil imkânlarının azlığı, işle ilgili taleplerin çalışanın yeteneklerinin üzerinde olması (Powell & Enright, 1990), otonomi, iş güvenliği uygulamaları (Vijayan, 2017), uzun çalışma saatleri ve aşırı iş yükü (Wang, Zheng, Hu, & Zheng, 2014) olarak sıralanabilir. Ayrıca çalışanın zamanını etkili yönetememesi de bir örgütsel stres kaynağı olarak görülmektedir (Göktaş Kulualp & Demir, 2022). Kişinin zamanı iyi yönetebilmek için amaç ve hedeflerini belirlemesiyle birlikte kendisine verilen görevleri zamanında bitirmesi gerekmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2016). Kendisine verilen görevleri zamanında yerine getirmeyen çalışanın bu davranışı belirli bir sistematiği olan bir alışkanlık ya da süregelen bir davranış kalıbıdır. Hemen her işi öteleyen ve bunu bir alışkanlık haline getiren iş görenlerdeki bu erteleme davranış (Milgram & Toubiana, 1999), performans kayıpları başta olmak üzere bazı psikolojik sorunlara da neden olabilmektedir (Lazarus, 2006). Bu bilgilerden hareketle oluşturulan hipotez şu şekildedir;

*H<sub>1</sub>: İş erteleme davranışı iş stresini pozitif yönde etkilemektedir.*

### 2.3. Yönetici Desteği

Örgütsel amaçlar doğrultusunda otorite yetkisini elinde bulunduran yöneticiler (Bayat, 2005) kendilerine verilen bir takım roller kapsamında çeşitli davranışlar sergileyerek yönetim sürecine yön vermektedirler (Bektaş, 2022). Bu süreç içerisinde iş görenler örgütlerine olan katkılarından dolayı örgütün kendileriyle ilgili memnuniyet derecelerini önemsedikleri gibi yöneticilerin memnuniyet derecelerini de önemsemektedirler (Shanock & Eisenberger, 2006). Hatta iş görenler, yöneticileri örgütün en önemli temsilcileri olarak gördüklerinden yöneticilerin kendilerine karşı olan tutum ve davranışlarını örgütün tutum ve davranışı olarak algılamakta (Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001), örgütsel desteğin oluşmasını yönetici desteğine bağlamaktadırlar (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986). Yönetici desteği kavramı; yöneticinin yardım etmek amacıyla arkadaşça davranıp çalışanlarla sosyal ve duygusal açıdan ilgilenme (Pearce, Branyiczki & Bakacsi, 1994), örgüte yaptıkları katkılardan ötürü değer verme ve önemsemedir (Pohl & Galletta, 2017). Ayrıca, işlerini yürütebilmeleri için kolaylaştırıcı ve yardımcı olma (Matthews, Bulger & Barnes-Farrell, 2010), çalışanlara destek olup ilgi göstererek amaçlarına ulaşmaları için cesaretlendirme ve motive etmeye bağlı (Babin & Boles, 1996) oluşan algı (Burke, Borucki & Hurley, 1992) ve yöneticiye duyulan inanç (Kottke & Sharafinski, 1988) olarak ifade edilmektedir.

Yönetici desteğinin türleriyle ilgili alan yazınında farklı yaklaşımlar bulunmaktadır (Rooney & Gottlieb, 2007). Genel olarak yönetici desteğinin bilgilisel, finansal ve duygusal destek türlerinden oluştuğu ifade edilmektedir (Bhanthumnavin, 2000). Bilgisel yönetici desteği ödül, ceza, rehberlik, değerlendirme gibi araçların kullanımıyla çalışanın bilgi, beceri ve etkinliğini arttıracak olan işin içeriği ile ilgili destek unsurlarını içermektedir (Altaş, 2022; Bhanthumnavin, 2000). Finansal yönetici desteği, iş görenlerin emeklerinin karşılığı olarak maddi açıdan desteklenmesini ve katkıları mukabilinde ödüllendirilmelerini kapsamaktadır (Kraimer & Wayne, 2004). Finansal yönetici desteği ise çalışanın insanca bir hayat sürmesini temin edecek bir maaş ve prim uygulamaları olarak da ifade edilebilir. Maddesel yönetici desteği olarak ta sınıflandırılan finansal yönetici desteği, maddi desteğin yanında zaman, maddi kaynak, yardım ve ihtiyaç hissedilen hizmetlerin sağlanmasını da içermektedir (Bhanthumnavin, 2000).

Yönetici desteğinin oluşması yönetici ile çalışan arasında olumlu ilişkilerinin kurulması ile başlamaktadır. (Nikandrou, Papalexandris & Bourantas, 2000). Desteğin mahiyeti ne olursa

olsun çalışan açısından önemlidir. Bireyin herhangi bir biçimde desteklendiğini düşünmesi kendisini daha iyi ve güvende olduğunu hissetmesini sağlar (Giray & Şahin, 2012). Örgüt içinde çalışanın desteklenmesi hem bireysel hem de örgütsel açıdan önemli sonuçlar doğurabilmektedir (Gerçek & Elmas Atay, 2021). Yönetici desteği kavramı örgütsel açıdan birçok değişkenle ilişkilendirilebilir (Günay, 2013). Çalışanların davranışlarını meşrulaştırmaya çalıştıkları bir davranış türü olan ve örgütler üzerinde birçok etkisi bulunan erteleme davranışı (Beheshtifar vd., 2011) yönetici desteğiyle ilgilidir. Çünkü erteleme davranışı yapılan işin kalitesini bozan, çalışanın performansını düşüren ve zaman kaybına neden olan bir eylemdir (Kanten, 2016). Çalışan erteleme davranışını bir nedene bağlasa bile sürekli olarak bir bahane öne sürmektedir (Sirois, 2007; Tice & Baumeister, 1997). Sürekli bir hal alması ise, çalışanlarda öfke ve huzursuzluk gibi çalışanın çevresini de olumsuz etkileyecek davranışlar sergilemesine neden olabilmekte (Strongman & Burt, 2000), iş yaşam dengesini etkileyebilmektedir (Kara, 2021). Genel olarak ifade etmek gerekirse erteleme davranışı çalışanlarda bireysel olumsuzluklara neden olduğu gibi örgütsel bazı olumsuzluklara da neden olabilmektedir (Elvers, Mengenci, Taşdöven & Garayev, 2003). Örgüt içinde birçok olumsuzluğa neden olan erteleme davranışının örgütün amaçlarına ulaşması için önemli bir konumda olan yöneticilerin desteklerini kesmelerine veya azaltmalarına sebep olabilecektir. Tüm bu bilgilerden hareketle oluşturulan hipotez şu şekildedir;

*H<sub>2</sub>: İş erteleme davranışı yönetici desteğini negatif yönde etkilemektedir.*

Çalışanlara işleriyle ilgili konularda yardımcı olmak, sorun yaşayanlara karşı hoş görülü davranmak, sorunların çözümüne katkı sunmak, iyi ve doğru yapılan işleri desteklemek, çalışanların dertlerini ve sorunlarını dinlemek iyi yöneticilerin özellikleri arasında sıralanmaktadır (Wicks, 2006). Çalışanların örgüte katkı sunacak fırsatları gözetmesi ise, yöneticilerin kendilerine yeni kaynaklar sunmasına ve refahlarını arttıracak uygulamaları hayata geçirmesine, kısaca çalışanın maddi manevi desteklenmesine bağlıdır (Zhang, Liao, Yan & Guo, 2014). Yönetici desteği diğer destek türlerine göre örgütlere zarar veren ve bu nedenle oluşması istenmeyen stres gibi olumsuz iş çıktıları üzerinde daha etkin bir role sahiptir (Göktepe, 2017). İş dünyasının her geçen gün artan karmaşıklığı çalışma koşullarını zorlaştırmakta ve çalışanların daha fazla strese maruz kalmalarına sebep olmaktadır (Barutçu, Mengüloğlu & Sırma, 2020). Bu zorlu şartlarda yöneticiden alınacak destek çalışanları olumlu bir şekilde etkileyerek,

işlerine verdikleri değer ve sundukları emeğin artmasını sağlamakla beraber, psikolojik duyu durumlarının da düzelmesine doğrudan etki edecektir (Başlar ve Aydın Göktepe, 2021; Lloyd, King & Chenoweth, 2002). Yönetici desteğine sahip olduğuna inanan çalışanlarda iş nedeniyle oluşan stresin etkisi azalabilmektedir (Taş ve Özkara, 2020).

*H<sub>3</sub>: Yönetici desteği iş stresini negatif yönde etkilemektedir.*

İş erteleme davranışı, çalışanlar üzerinde birçok olumsuzluklara neden olabilen bir davranış türüdür. Bu davranışın sürekliliği ise, çalışanlarda stres düzeyinin artmasına neden olabilmektedir (Strongman & Burt, 2000). İş yerinden kaynaklanan strese karşı iş görenleri koruyan örgütsel kaynak olarak da görülen yönetici desteği (Öztürk Anabal & Arıkan, 2019), ne denli etkili ise çalışanların memnuniyet düzeyi o seviyede artacağından, iş stresi ve stresin sebep olacağı olumsuzlukların etkilerinin de o derece azalacağı söylenebilir (Yang vd., 2015). Yönetici desteği ile iş stresi arasındaki ilişkiye dönük yapılan çalışmalarda; Viswesvaran, Sanchez ve Fisher (1999) yönetici desteğinin performans artışı ile birlikte iş stresini, Carlson ve Perrewé (1999) iş yükü ve iş stresi algısını, Halbesleben (2006) ise, iş stresini azalttığını tespit etmiştir. Taş ve Özkara (2020) ise, yönetici desteğinin çalışanların iş stresini anlamlı ve negatif bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. İş erteleme davranışının da birçok olumsuz neticesi olmakla birlikte Hofer vd. (2012), bu davranış türünün strese neden olduğunu ortaya koymuşlardır. Tüm bu çalışmalar stresin birçok sebebinin olduğunu ve azalmasına etki eden önemli kaynaklardan birinin yönetici desteği olduğu gerçeğini ortaya koymaktadır. Tüm verilerden hareketle oluşturulan hipotezler şu şekildedir;

*H<sub>4</sub>: Yönetici desteği iş erteleme davranışı ile iş stresi arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.*

### 3. YÖNTEM

Bu araştırmanın amacı, iş ertelemenin iş stresine etkisini ve bu ilişkide yönetici desteğinin aracı rolünü tespit etmektir. Çalışmaya başlamadan evvel Malatya Turgut Özal Üniversitesi ETİK komisyonundan 28/07/2023 tarih ve E-35841939-050-166594 sayı ile etik kurul onay belgesi alınmıştır. Araştırmanın banka çalışanları ile yapılması düşünüldüğünden amaçlı örneklem metodu tercih edilmiş ve TRB2 bölgesi olarak adlandırılan Muş, Bitlis, Van ve Hakkâri illerindeki kamu ve özel banka çalışanlarıyla yüz yüze anket

tekniki kullanılarak veriler elde edilmeye çalışılmıştır. Ankete katılımın gönüllülük esasına bağlı olduğu bilgisi paylaşıldıktan sonra, 332 kişi çalışmaya gönüllü olarak katılım sağlamıştır. Katılımcıların verdikleri cevaplar incelendiğinde bazı formların eksik ve hatalı olduğu anlaşılmış bu sebeple 14 form çalışma kapsamı dışında bırakılmıştır. 318 katılımcıdan elde edilen veriler ışığında veriler analize tabi tutulmuştur. Katılımcılarla ilgili demografik veriler Tablo 1 de verilmiştir.

açıklanmasında iyi sonuçlar veren yeni nesil bir analiz tekniğidir (Weston & Gore, 2006). Ayrıca YEM yaklaşımı modeldeki aracılık rollerinin analizinde birinci nesil regresyon yaklaşımlarına kıyasla daha başarılı sonuçlar verebilmektedir (Iacobucci, Saldanha & Deng, vd., 2007). Bu sebeplerden ötürü veri analizinde YEM yaklaşımı izlenmiş ve araştırma modeli Şekil 1’de verilmiştir.

**Tablo 1: Demografik Veriler**

		F	%
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	254	79.9
	Kadın	64	20.1
<b>Toplam Çalışma Süresi</b>	1 Yıldan Az	8	2.5
	1-5 Yıl	74	23.3
	6-10 Yıl	109	34.3
	11-15	66	20.8
	16 ve Üstü	61	19.2
<b>Yaş</b>	18-25	16	5.0
	26-30	161	50.6
	31-40	119	37.4
	41-45	18	5.7
	46 ve Üstü	4	1.3
<b>Eğitim</b>	İlkokul	4	1.3
	Lise	8	2.5
	Ön Lisans	13	4.1
	Lisans	242	76.1
	Lisans Üstü	51	16.0
<b>Toplam</b>		<b>318</b>	<b>100.0</b>

Çalışma kapsamında elde edilen demografik verilere göre, katılımcıların büyük çoğunluğunu (%79.9) erkekler oluşturmaktadır. Toplam çalışma süresinin en yüksek olduğu frekans 109 kişiyle 6-10 yıl arasında gerçekleşmiştir. %50.6’lık en yüksek oranla katılımcıların yaşları 26-30 aralığındadır. Katılımcıların en yüksek eğitim oranı ise, %76.1 ile Lisans olarak tespit edilmiştir.

Araştırmada anket tekniğiyle elde edilen veriler nicel araştırma yöntemi benimsenerek analiz edilmiştir. Araştırma bir nedensel karşılaştırma araştırmasıdır. Ayrıca veriler toplanış itibariyle kesitsel araştırma yöntemi türündedir (Wang & Cheng, 2020). Elde edilen verilerin analizi için ikinci nesil istatistiksel analiz tekniği olan yapısal eşitlik modellemesi (YEM) yaklaşımı benimsenmiştir. YEM, insan davranışlarının incelendiği sosyal disiplinlerdeki teorik modellerin

### 3.1. Ölçüm Araçları

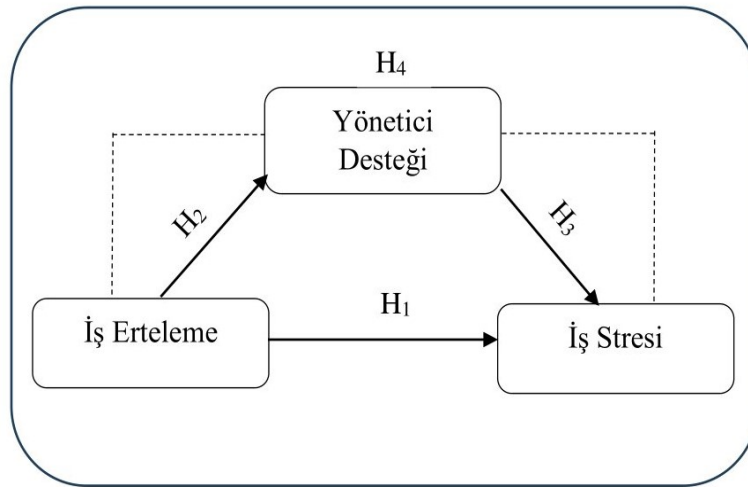
**İş Erteleme Ölçeği:** Tuckman (1991) tarafından geliştirilen iş erteleme ölçeği 16 ifadeden oluşmaktadır ve  $\alpha = .86$  olarak ölçülmüştür. Özer, Saçkes & Tuckman (2013) tarafından Türkçeleştirilen ölçekte gerekli koşulu sağlamayan 2 ifade çalışma dışında bırakılmış ve 14 ifadeli bir ölçek oluşturulmuştur. 1= Kesinlikle katılmıyorum ve 4= Kesinlikle katılıyorum şeklinde dördümlü Likert ölçeğine göre belirlenen ve  $\alpha = .90$  olarak ölçülen ölçeğin örnek soruları “Önemli olsalar bile, işleri bitirmeyi gereksiz yere ertelerim;” Bir şeyi yapmamak için bahane bulmayı başarırım” ve “Bugünün işini yarına bırakmak benim tarzım değildir” şeklindedir. Çalışmada elde edilen  $\alpha = .92$  olarak tespit edilmiştir.

**İş Stresi Ölçeği:** Rizzo, House & Lirtzman (1970) tarafından oluşturulan iş stresi ölçeği 5 ifadeden oluşmaktadır. Orijinal ölçeğin  $\alpha = .88$  olarak ölçülmüştür. 1= Kesinlikle katılmıyorum ve 5= Kesinlikle katılıyorum şeklinde beşli Likert tipine göre belirlenen ölçek tarafımızdan Türkçeleştirilmiştir. Ölçek ifadeleri “Büyük bir gerilim altında çalışıyorum”, “İşimin bir sonucu olarak kendimi huzursuz veya gergin hissediyorum”, Farklı bir işim olsaydı, sağlığım muhtemelen daha iyi olurdu”, “İşimle ilgili sorunlar beni geceleri uyutmuyor” ve “Sıklıkla zihnimi meşgul edecek şekilde eve iş getiririm” şeklindedir. Türkçeleştirilen ölçeğe ilişkin  $\alpha = .88$  olarak tespit edilmiştir.

**Yönetici Desteği Ölçeği:** Giray & Şahin'in (2012) farklı araştırmacıardan istifade ederek geliştirdikleri yönetici desteği ölçeği tek boyut ve 11 maddeden oluşmaktadır ve  $\alpha = .94$  olarak tespit edilmiştir. 1= Kesinlikle katılmıyorum ve 5= Kesinlikle katılıyorum şeklinde beşli Likert tipine göre belirlenen ölçekte örnek sorular “Yöneticim bilmeden bir hata yaptığımda beni kurumdaki diğer kişilere karşı savunur”, “Yöneticim görüşlerimi dikkate alır” ve “Yöneticim performansımı nasıl

kurulmasını, ardından yapı geçerliliği ve güvenilirliği test edilen verilerin yapısal modelle analiz edilmesinin uygun olacağını belirtmiştir. Bu çalışmada iki basamaklı yaklaşım belirlenmiştir ve ilk olarak ölçüm modeli kurulmuştur. Ölçüm modeli kurulmadan önce ise, verilerin normal dağılım gösterip göstermediği test edilmiştir. Bu amaçla ifadelerin çarpıklık ve basıklık değerleri kontrol edilmiştir. Yapılan incelemede tüm ölçek maddelerinin alan yazınında kabul gören -1,5 ile 1,5 değerleri arasında dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Buradan hareketle verilerin normal dağılım gösterdiğine kanaat getirilmiştir (Tabachnick, Fidell & Ullman, 2019).

AMOS 26 programı ile maximum likelihood modunda ölçüm modeli kurulmuştur. Fornell & Larcker (1981) ölçüm modelin doğrulanması gereken kriterlerden bahsetmiştir. Buna göre ölçüm modelindeki ifadelerin faktör yüklerinin .50 sınırını aşması gerekmektedir. Daha sonra uyumun geçerliliği kriteri için varyans tahmin değerlerinin (AVE) .50 değerinden yüksek olması beklenmektedir. Güvenilirlik içinse, değişkenlerden elde edilen kompozit güvenilirlik (CR) değerinin .60'tan ve Cronbach's  $\alpha$  değerlerinin .70'ten yüksek



Şekil 1. Araştırma Modeli

geliştireceğim konusunda bana yol gösterir” şeklindedir. Çalışmada elde edilen  $\alpha = .94$  olarak tespit edilmiştir.

### 3.2. Ölçüm Modeli

Bu Araştırma kapsamında banka çalışanlarından toplanan verilerin analizinde, yapısal eşitlik modellemesi yaklaşımı benimsenmiştir. Anderson & Gerbing (1988) YEM analizinde iki basamaklı yaklaşımın kullanılmasının uygun olacağını savunmuştur. Bu bağlamda öncelikle verilerin analize uygunluğunu test etmek için ölçüm modeli

olması gerekmektedir. Son olarak ayrışım geçerliliği için AVE değerinin karekökünün değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarından büyük olması gerekmektedir. Bu kriterleri test etmek için kurulan ölçüm modelinin uyum iyiliği değerleri şu şekildedir: CMIN = 1295,855; df = 659;  $\chi^2/df = 1,966$ ; RMSEA = .055; NFI = .881; TLI = .869; CFI = .878; SRMR = .074. Bu değerlerin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu belirlenmiştir (Hu ve Bentler, 1999). Modelden elde edilen diğer sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2:** Ölçüm Modeli Analizi Sonuçları

Ölçekler	Maddeler	Faktör Yüklü	AVE	CR	Alpha
İş Erteleme	İE1	.551	<b>.519</b>	<b>.937</b>	<b>.928</b>
	İE2	.605			
	İE3	.746			
	İE4	.607			
	İE5	.895			
	İE6	.541			
	İE7	.682			
	İE8	.707			
	İE9	.851			
	İE10	.741			
	İE11	.757			
	İE12	.712			
	İE13	.847			
	İE14	.739			
Yönetici Desteği	YD1	.679	<b>.559</b>	<b>.933</b>	<b>.941</b>
	YD2	.783			
	YD3	.750			
	YD4	.789			
	YD5	.594			
	YD6	.698			
	YD7	.803			
	YD8	.785			
	YD9	.823			
	YD10	.682			
	YD11	.810			
İş Stresi	İS1	.651	<b>.596</b>	<b>.880</b>	<b>.886</b>
	İS2	.779			
	İS3	.838			
	İS4	.767			
	İS5	.811			

Tablo 2'den de anlaşılacağı üzere ölçüm modelinin tüm maddelerinin faktör yükleri .50 eşliğini, AVE değerleri .50 eşliğini, CR değerleri .60 eşliğini, Cronbach alpha değerleri ise .70 eşliğini aşmaktadır. Bu nedenle ölçüm modelinin Fornell & Larcker (1981) kriterlerini sağladığı tespit edilmiştir. Değişkenler arasındaki korelasyon ve tanımlayıcı istatistikler Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3'ten de anlaşılacağı üzere değişkenlerin AVE değerlerinin karekökü, ölçeklerin kendi aralarındaki korelasyon değerlerini aşmaktadır. Bu durumda değişkenler arası ayrışım geçerliliği kriterleri de karşılanmaktadır (Fornell & Larcker 1981). Böylece değişkenlerin geçerlilik ve güvenilirlik açısından herhangi bir sorun teşkil etmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda hipotez testlerine geçilmiştir.

**Tablo 3:** Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3
1. Yönetici Desteği	3.845	.894	<b>(.748)</b>		
2. İş Erteleme	2.064	.544	-.275***	<b>(.721)</b>	
3. İş Stresi	2.890	.994	-.140*	.440***	<b>(.772)</b>

\*\*\*p<.001; \*p<.05; Parantez İçi Değerler =  $\sqrt{AVE}$



### 3.3. Yapısal Model

İlk basamakta yapı geçerliliği test edilen bu çalışmanın ikinci adımında yapısal eşitlik analizleri basamağına geçilmiştir. Bu bağlamda AMOS 26 programı ile araştırma modeline (Şekil 1) uygun bir yapısal model kurulmuştur. Kurulan modelin öncelikle uyum iyiliği indeksleri incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, kurulan yapısal modelin kabul edilebilir uyum değerlerine (Hu & Bentler,

büyüklüğü 2000 olarak, güven aralığı ise % 95 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 5'te verilmiştir.

Araştırmada kurulan H<sub>4</sub> hipotezi yönetici desteğinin iş erteleme ile iş stresi arasındaki ilişkiye aracılık edeceğini öngörmekteydi. Bu durumu test için kurulan modelin sonuçları Tablo 5'te paylaşılmıştır. Sonuçlardan da anlaşılacağı üzere, bootstrap yöntemiyle elde edilen dolaylı etki değeri

**Tablo 4:** Etki Analizi Sonuçları

Hipotez	$\beta$	Standart Hata	Kritik Oran	Anlamlılık
İş Erteleme → İş Stresi	.464	.135	5.342	0.000
İş Erteleme → Yönetici Desteği	-.275	.114	-4.086	0.000
Yönetici Desteği → İş Stresi	-.087	.059	-1.348	0.048

1999) sahip olduğu tespit edilmiştir: CMIN = 811.879; df = 374;  $\chi^2/df = 2.171$ ; RMSEA = .061; NFI = .900; TLI = .870; CFI = .880; SRMR = .079. Modelde çıkan doğrudan etki sonuçları Tablo 4'te paylaşılmıştır.

Hipotez testi sonuçlarına göre iş erteleme ile iş stresi ( $\beta = .464$ ;  $p < .001$ ) üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı; yönetici desteği üzerinde ( $\beta = -.275$ ;  $p < .001$ ) negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Yönetici desteğinin ise, iş stresi ( $\beta = -.087$ ;  $p < .05$ ) üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

anlamlıdır. Ayrıca Baron ve Kenny'nin (1986) önerdiği adımlarda yönetici desteğinin modele girdiği durumda iş erteleme ile iş stresi arasındaki ilişkinin gücünün azaldığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar bir arada değerlendirildiğinde yönetici desteği iş erteleme ile iş stresi arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre "H: Yönetici desteği iş erteleme davranışı ile iş stresi arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir" hipotezi **desteklenmiştir**.

**Tablo 5:** Aracı Etki Analizi Sonuçları

Hipotez	Toplam Etki	p Değeri	Doğrudan Etki	P Değeri	Dolaylı Etki	p Değeri	Aracılık Durumu
H <sub>4</sub> : İş Erteleme → Yönetici Desteği → İş Stresi	.380	.001	.464	.001	-.084	.049	Kısmi Aracılık

Araştırmanın bu bulguları ile "H<sub>1</sub>: İş erteleme davranışı iş stresini pozitif yönde etkilemektedir", "H<sub>2</sub>: İş erteleme davranışı yönetici desteğini negatif yönde etkilemektedir ve "H<sub>3</sub>: Yönetici desteği iş stresini negatif yönde etkilemektedir" hipotezleri **desteklenmiştir**.

Araştırmanın aracı değişkenlerinin rolünü tespit etmek için Baron & Kenny'nin (1986) önerdiği adımlar izlenmiştir. Ayrıca dolaylı etki gücünü tespit etmek için Mallinckrodt, Abraham, Wei & Russell, (2006) tarafından önerilen bootstrapping yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem kitle parametresine ilişkin güven aralığı oluşturarak dolaylı etki hesaplaması yapabilmektedir. Analizlerde bootstrap kitle parametresi örneklem

## 5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışma ile iş erteleme ve iş stresi kavramları incelenmiştir. Öncelikli olarak iş erteleme davranışının iş stresine olan etkisi incelenmiştir. Sadykova (2016) erteleme davranışının iş stresine neden olacağını ileri sürmüş, Strongman ve Burt (2000) ise erteleme stresi arttıracağını iddia etmiştir. Çalışma kapsamında elde edilen ilk sonuç, alan yazınında ileri sürüldüğü gibi iş erteleme davranışının iş stresini pozitif yönde etkilediği yani arttırdığı sonucudur. Çalışanları destekleyen, yol gösteren, ödüllendiren ve yanlış davranışları

karşısında cezalandırma yerine arkadaşça davranıp çalışanları olumsuz tutumlar sergilemesinin önüne geçen yöneticiler örgütler açısından çok önemlidirler (Kara & Kaya, 2020). Fakat örgütler bir amaç için vardır ve bu amaçlara ulaşma konusunda yöneticiler birinci derecede sorumluluk sahibi olan kişilerdir. Bu nedenle örgütsel çıktılar açısından birçok olumsuzluğa sebep olan erteleme davranışının yönetici desteğini ne yönde etkilediğine dönük yapılan analiz sonucunda, erteleme davranışının yönetici desteğini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Yani erteleme davranışı yönetici desteğinde azalmaya neden olmaktadır. Her şart ve koşulda çalışanın desteklenmesi önemlidir. Fakat erteleme davranışının kronikleşmesi yani ömür boyu iyileşemeyip kalıcı hale gelmesi durumunda yönetici desteğinin azalması beklenen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. İş erteleme davranışının yönetici desteğini azalttığı ile ilgili elde edilen bu sonuç alan yazınında karşılaştırma yapılacak başkaca bir sonuç bulunamadığı için değerli görülmektedir.

Günlük hayatta stresten uzak durmak neredeyse imkansızdır (Emhan & Çayır, 2010). Bu sebeple yönetici desteğinin strese olan etkisinin bilinmesi önemli görülmektedir. Zira yönetici iş yaşamında bir stresör olarak karşımıza çıkabilmektedir (Speegle, 2013). Bir stresör olabilen yönetici desteğinin iş stresini ne yönde etkileyeceği araştırma kapsamında cevap aranan sorulardan biri olmuştur. Bu kapsamda yapılan analiz sonucunda yönetici desteğinin iş stresini negatif yönde etkilediği diğer bir ifadeyle azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Yönetici desteğinin çalışanların stres düzeyleri ile ilgili etkisini araştıran (Carlson & Perrewé, 1999; Halbesleben, 2006; Taş & Özkara, 2020) çalışmalar, yönetici desteğinin iş stresini azalttığı sonucuna ulaşmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen yönetici desteği iş stresini negatif yönde etkiler sonucu alan yazınındaki sonuçlarla örtüşmektedir.

Ertelme davranışı kişisel özelliklerden kaynaklanabildiği gibi çevresel bazı etkenler sonucunda da ortaya çıkabilmektedir (Balkis & Duru, 2016). Yalnızca bir tek uyarıcı olmayan iş ertelme davranışı örgütlerin çalışanlarda oluşmasını arzu etmediği davranış türlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Bu davranışların azaltılması veya ortadan kaldırılmasında ise her kademedeki yöneticiler sorumlu olmaktadır. Yönetici desteği olarak kavramsallaştırılan bu destek türü çalışanlarca algılanan diğer destek türlerinden daha ağırlıklı bir role sahiptir (Göktepe, 2017). Yönetici desteğinin iş ertelme ile iş stresi arasındaki ilişkide bir rolünün olup olmadığı ile ilgili analizler neticesinde kısmi bir aracılık rolü

tespit edilmiştir. Yani yönetici desteği kısmen de olsa iş ertelme davranışının iş stresi üzerindeki etkisini azaltmaktadır denilebilir.

Çalışma kapsamında bazı öneriler sunulabilir. Öncelikle örgüt içinde ertelme davranışının sebepleri ve sonuçları araştırılarak, kaynak örgütsel ise bu sebepleri ortadan kaldıracı tedbirler alınmalıdır. Eğer ertelemeye neden olan davranış çalışan kaynaklı ise çalışanın bu davranışa yönelmesinin kök sebebi gerekli görüşmeler yapılarak öğrenilmeli ve sorunun ortadan kaldırılmasına çalışılmalıdır. Bu sayede ertelme davranışının sebep olduğu iş stresi azaltılmış olunabilir. Ayrıca yönetici desteğinin önemine binaen ertelme davranışı gösteren çalışanlara destek öncelikli olarak azaltılmak yerine artırılmalı ve böylece iş ertelme davranışının azaltılması ya da ortadan kaldırılması sağlanabilir. Her çalışmanın olduğu gibi bu çalışmanın da bazı kısıtları bulunmaktadır. Öncelikle ertelme davranışı sergileyen bireylerin bu davranışı yapmıyormuş gibi sorulara objektif cevaplamamış olması ile yönetici desteği olmasa bile çalışmanın yöneticilerce yapıldığı düşüncesinden hareketle varmış gibi cevaplanmış olmaları ihtimali çalışmanın en önemli kısıtı olarak görülmektedir. Ayrıca çalışma belli bir bölge de ve belli sayıda kişi ile gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle sonuçların genelleştirilmesi mümkün görülmemektedir. Katılımcıların kendilerini daha rahat ifade edebilecekleri ve daha geniş katılımlı, ertelme davranışının etkilendiği değişkenlerin ele alındığı yeni araştırmaların yapılması önerilmektedir.

## ETİK BEYANATI

**Destek Bilgisi:** Bu çalışma, kamu, ticari veya kar amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

**Çıkar Çatışması:** Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması olmadığını belirtir.

**Etik Onayı:** İnsan katılımcıları çeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Bu araştırma için Malatya Turgut Özal Üniversitesi ETİK komisyonundan 28/07/2023 tarih ve E-35841939-050-166594 sayılı etik kurul onay belgesi alınmıştır.

**Bilgilendirilmiş Onam Formu:** Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

## KAYNAKÇA

- Altaş, S. S. (2022). Ağır iş yükü, iş-aile çatışması ve yönetici desteği arasındaki ilişkiler: Otomotiv sektörü üzerine bir araştırma. *Journal of Life Economics*, 9(1), 41-51.
- Akhtar, S., & Faisal Malik, M. (2016). Effect of boredom and flexible work practices on the relationship of wfc with procrastination and affective commitment: Mediation of non-work-related presenteeism. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 17(4), 343-356.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Arrington, P. (2008). *Stress at Work: How do social workers cope?* Washington: National Association of Social Workers.
- Aydemir, S. (2018). Çalışanlarda erteleme davranışı (İşyeri prokrastinasyonu) gelişiminde zaman tuzaklarının etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(6), 1031-1040
- Babin, B. J., & Boles, J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of Retailing*, 72(1), 57-75.
- Balkis, M., & Duru, E. (2016). Birey-Çevre Uyumu, Erteleme Eğilimi, Akademik Doyum ve Akademik Başarı Arasındaki İlişkilerin Analizi. *Pamukkale University Journal of Education*, Ocak (39), 119-119.
- Baltacı, A. (2017). Sınıf Öğretmenlerinin Erteleme Davranışı Eğilimleri ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(12), 54-54.
- Baltaş, A., & Baltaş, Z. (2016). *Stres ve Başa Çıkma Yolları* (19. bs). İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Barutçu, E., Mengüloğlu, M. A., & Sırma, F. (2020). Pozitif psikolojik sermaye ile stresle başa çıkma yolları arasındaki ilişki: Denizli'deki lise öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 200-220.
- Başlar, Y., & Aydın Göktepe, E. (2021). Çalışanların algılanan yönetici desteğinin duygusal emek üzerindeki etkisinin belirlenmesi: Bir araştırma. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 4(1), 136-156.
- Bayat, B. (2005). Örgüt içerisindeki rol ve işlevleri bakımından “orta kademe” yöneticileri. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 1-13.
- Beck, B. L., Koons, S. R., & Milgrim, D. L. (2000). Correlates and consequences of behavioral procrastination: The effects of academic procrastination, self-consciousness, self-esteem and self-handicapping. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(5), 1-3.
- Beheshtifar, M., Hoseinifar, H., & Moghadam, M. (2011). Effect procrastination on work-related stress. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 38.
- Bektaş, M. (2022). Besleyici yönetici davranışları üzerine nitel bir çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(30), 42-54.
- Berk, Ö., Altunışık, R., Eskiler, E., & Sarıkaya, N. (2021). Lay (1986)'nın genel erteleme ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik araştırması. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 12(2), 614-626.
- Bhagat, R. S., Steverson, P. K., & Segovis, J. C. (2007). International and cultural variations in employee assistance programmes: Implications for managerial health and effectiveness. *Journal of Management Studies*, 44(2), 222-242.
- Bhanthumnavin, D. (2000). Importance of supervisory social support and its implications for hrd in Thailand. *Psychology and Developing Societies*, 12(2), 155-166.
- Burke, M. J., Borucki, C. C., & Hurley, A. E. (1992). Reconceptualizing psychological climate in a retail service environment: A multiple-stakeholder perspective. *Journal of Applied Psychology*, 77(5), 717-729.
- Carlson, D. S., & Perrewé, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 25(4), 513-540.
- Cicek, B., Turkmenoglu, M. A., & Ozbilgin, M. (2021). Examining the mediating role of organisational support on the relationship between organisational cynicism and turnover intention in technology firms in istanbul. *Frontiers in Psychology*, 12, 606215.
- Çiçek, B. (2020). Hizmetkar liderlik algısının iş stresine etkisi: Sivil havayolu taşımacılığı çalışanları üzerine bir araştırma. *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 8(1).
- Davis, K. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı* (K. Tosun, Çev.). İstanbul: İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları.

- Dawley, D. D., Andrews, M. C., & Bucklew, N. S. (2008). Mentoring, supervisor support, and perceived organizational support: What matters most? *Leadership & Organization Development Journal*, 29(3), 235-247.
- Demir, Ö. (2017). Erteleme eğilimi ve baş etme yolları araştırmaları bulgularının dini erteleme açısından yorumlanması. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(24), 747-780.
- Dewe, P., O'Driscoll, M. P., & Cooper, C. L. (2010). *Coping with work stress: A review and critique*. Wiley.
- Dollard, M. F., & Winefield, A. H. (2002). Mental health: Overemployment, underemployment, unemployment and healthy jobs. *Australian E-Journal for the Advancement of Mental Health*, 1(3).
- Dryden, W. (2000). *Overcoming procrastination*. London: Sheldon Press.
- Dunnette, M. D. (1998). Emerging trends and vexing issues in industrial and organisational psychology. *Applied Psychology*, 47(2), 129-153.
- Effert, B., & Ferrari, J. (1989). Decisional procrastination: Examining personality correlates. *Journal of Social Behavior & Personality*, 4, 151-161.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Ellis, A., & Knaus, W. J. (1977). *Overcoming procrastination*. New York: Signet.
- Elvers, G. C., Polzella, D. J., & Graetz, K. (2003). Procrastination in online courses: Performance and attitudinal differences. *Teaching of Psychology*, 30(2), 159-162.
- Emhan, A., & Çayır, C. (2010). Girişimcilerin stres ile baş edebilmesinde tinsel değerlerin etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2), 101-120.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fak. Yayınları No: 3.
- Ferrari, J. R. (1991). Compulsive procrastination: Some self-reported characteristics. *Psychological Reports*, 68(2), 455-458.
- Ferrari, J. R. (1992). Procrastinators and perfect behavior: An exploratory factor analysis of self-presentation, self-awareness, and self-handicapping components. *Journal of Research in Personality*, 26(1), 75-84.
- Ferrari, J. R., & Pychyl, T. A. (2000). The scientific study of procrastination: Where have we been and where are we going? Foreword. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(5), 7-8.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-.
- French, J., & Caplan, R. (1970). Psychosocial factors in coronary heart disease. *Industrial Medical Surgery*, 39, 383-397.
- Gafni, R., & Geri, N. (2010). Time management: Procrastination tendency in individual and collaborative tasks. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 5, 115-125
- Ganster, D. C. (2008). Measurement challenges for studying work-related stressors and strains. *Human Resource Management Review*, 18(4), 259-270.
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085-1122.
- Gerçek, M., & Elmas Atay, S. (2021). Algılanan yönetici desteğinin psikolojik sözleşmenin içeriği ve yerine getirilmesi üzerindeki etkileri. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 268-281.
- Giray, M. D., & Şahin, D. N. (2012). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1-9.
- Göktaş Kulualp, H., & Demir, A. (2022). Silindirin üç yüzü: Zaman yönetimi, iş stresi ve yaşam doyumu. *Journal of Economy Business and Management*, 6(2), 182-208.
- Göktepe, E. A. (2017). Algılanan yönetici desteği ölçeği: Geliştirilmesi, geçerliliği ve güvenilirliği. *Istanbul University Journal of the School of Business*, 46(Özel Sayı), 31-48.
- Grecco, P. R. (1984). *A Cognitive-Behavioral Assessment of Problematic Academic Procrastination: Development of a Procrastination Self-Statement Inventory*, (Doctoral dissertation), Ann Arbor, United States.
- Gupta, R., Hershey, D. A., & Gaur, J. (2012). Time perspective and procrastination in the workplace: An empirical investigation. *Current psychology*, 31(2), 195-211.
- Günay, M. D. (2013). İş yeri desteği: Örgüt, yönetici ve çalışma arkadaşları desteğine genel bir bakış. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 15(3), 65-81.
- Halbesleben, J. R. B. (2006). Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1134-1145.
- Hampton, A. E. (2005). Locus of control and procrastination. *Epistimi*, 2(1), 3-5.

- Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Woodman, R. W. (1986). *Organizational behavior* (4th ed). Minesota, St. Paul: West.
- Hofer, M., Kuhnle, C., Kilian, B., & Fries, S. (2012). Cognitive ability and personality variables as predictors of school grades and test scores in adolescents. *Learning and Instruction, 22*(5), 368-375.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 6*(1), 1-55.
- Iacobucci, D., Saldanha, N., & Deng, X. (2007). A meditation on mediation: Evidence that structural equations models perform better than regressions. *Journal of Consumer Psychology, 17*(2), 139-153.
- Kahyaoglu, M., & Arıkan, E. (2021). Otel işletmelerinde erteleme davranışının demografik değişkenler açısından incelenmesi: Alanya örneği. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi, 13*(24), 79-92.
- Kanten, P. (2016). The antecedents of procrastination behavior: Personality characteristics, self-esteem and self-efficacy. *Pressacademia, 2*(1), 331-331.
- Kaplan, M. (2018). İş erteleme: Demografik özellikler açısından farklılıkların analizi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, 8*(2), 287-309.
- Kara, E., & Kaya, A. (2020). Yönetici desteğinin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde psikolojik sahiplenmenin aracı rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 9*(4), 2364-2375.
- Kara, H. (2021). Çalışanlarda erteleme davranışının iş yaşam dengesi üzerine etkisi: Konya ilinde bir araştırma. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi (ODÜSOBİAD), 11*(2), 467-482.
- Karas, D., & Spada, M. M. (2009). Brief cognitive-behavioural coaching for procrastination: A case series. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice, 2*(1), 44-53.
- Kendall, E., Murphy, P., O'Neill, V., & Bursnall, S. (2000). *Occupational stress: Factors that contribute to its occurrence and effective management: A report to the workers' compensation and rehabilitation commission, western australia*. Shenton Park, W. A: Work Cover WA
- Kottke, J. L., & Sharafinski, C. E. (1988). Measuring perceived supervisory and organizational support. *Educational and Psychological Measurement, 48*(4), 1075-1079.
- Köse, H. (2013). Örgütlerde stres kaynakları ve stres yönetimi. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi, 29*, 37-44.
- Kraimer, M. L., & Wayne, S. J. (2004). An examination of perceived organizational support as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment. *Journal of Management, 30*(2), 209-237.
- Kumar, S., & Jain, A. K. (2012). *Essence and consequences of stress in the workplace*. Journal of Organisation & Human Behaviour 1(3), 1-11.
- Lay, C. H. (1986). At last, my research article on procrastination. *Journal of Research in Personality, 20*(4), 474-495.
- Lazarus, R. S. (2006). *Stress and emotion: A new synthesis*. New York: Springer.
- Lloyd, C., King, R., & Chenoweth, L. (2002). Social work, stress and burnout: A review. *Journal of Mental Health, 11*(3), 255-265.
- Mallinckrodt, B., Abraham, W. T., Wei, M., & Russell, D. W. (2006). Advances in testing the statistical significance of mediation effects. *Journal of Counseling Psychology, 53*(3), 372-378.
- Matthews, R. A., Bulger, C. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2010). Work social supports, role stressors, and work-family conflict: The moderating effect of age. *Journal of Vocational Behavior, 76*(1), 78-90.
- Milgram, N. A., Batori, G., & Mowrer, D. (1993). Correlates of academic procrastination. *Journal of School Psychology, 31*(4), 487-500.
- Milgram, N., & Toubiana, Y. (1999). Academic anxiety, academic procrastination, and parental involvement in students and their parents. *British Journal of Educational Psychology, 69*(3), 345-361.
- Ng, T. W. H., & Sorensen, K. L. (2008). Toward a further understanding of the relationships between perceptions of support and work attitudes: A meta-analysis. *Group & Organization Management, 33*(3), 243-268.
- Nikandrou, I., Papalexandris, N., & Bourantas, D. (2000). Gaining employee trust after acquisition: Implications for managerial action. *Employee Relations, 22*(4), 334-355.
- Olpin, M., & Hesson, M. (2013). *Stress management for life: A research-based, experiential approach* (3rd ed). Belmont CA: Wadsworth, Cengage Learning.
- Özer, B. U., Saçkes, M., & Tuckman, B. W. (2013). Psychometric properties of the tuckman procrastination scale in a Turkish sample. *Psychological Reports, 113*(3), 874-884.
- Öztürk Anabal, İ., & Arıkan, S. (2019). İş yükü, irritasyon ve çalışmaya tutkunluk ilişkisinde algılanan yönetici desteği ve pozitif psikolojik sermaye biçimleyici midir? *İş'te Davranış Dergisi, 4*(1), 25-45.

- Paksoy, M., Bozkurt, S., & Kumral, T. (2019). Kontrol odağı ve işyeri prokrastinasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi: Tekstil sektöründe bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(2), 499-515.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160-177.
- Pearce, J. L., Branyiczki, I., & Bakacsi, G. (1994). Person-based reward systems: A theory of organizational reward practices in reform-communist organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 261-282.
- Pohl, S., & Galletta, M. (2017). The role of supervisor emotional support on individual job satisfaction: A multilevel analysis. *Applied Nursing Research*, 33, 61-66.
- Powell, T. J., & Enright, S. J. (1990). *Anxiety and Stress Management*. Florence: Routledge.
- Rees, T., Mitchell, I., Evans, L., & Hardy, L. (2010). Stressors, social support and psychological responses to sport injury in high- and low-performance standard participants. *Psychology of Sport and Exercise*, 11(6), 505-512.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Örgütsel davranış* (İ. Erdem, Çev.). Ankara: Nobel Yayıncılık
- Rojas, V. M., & Kleiner, B. H. (2000). The art and science of effective stress management. *Management Research News*, 23(7/8), 103-106.
- Rooney, J. A., & Gottlieb, B. H. (2007). Development and initial validation of a measure of supportive and unsupportive managerial behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 186-203.
- Rothblum, E. D., Solomon, L. J., & Murakami, J. (1986). Affective, cognitive, and behavioral differences between high and low procrastinators. *Journal of Counseling Psychology*, 33(4), 387-394.
- Sadykova, G. (2016). İş güvencesizliği ile işyeri prokrastinasyonu (erteleme alışkanlığı) ilişkisi. *International Journal of Management Economics and Business*, 30(30), 97-120
- Saltık, Z., & Kızılırmak, İ. (2020). Profesyonel turist rehberlerinde stres yönetimi ve psikolojik dayanıklılığın ölçülmesi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 7(11), 50-67.
- Schuler, R. S. (1980). Definition and conceptualization of stress in organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25(2), 184-215.
- Selye, H. (1974). *Stress without distress* (1st ed.). Philadelphia: Lippincott.
- Shanock, L. R., & Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 689-695.
- Sirois, F. M. (2007). "I'll look after my health, later": A replication and extension of the procrastination-health model with community-dwelling adults. *Personality and Individual Differences*, 43(1), 15-26.
- Sirois, F. M., & Tosti, N. (2012). Lost in the moment? An investigation of procrastination, mindfulness, and well-being. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 30(4), 237-248.
- Solomon, L. J., & Rothblum, E. D. (1984). Academic procrastination: Frequency and cognitive-behavioral correlates. *Journal of Counseling Psychology*, 31(4), 503-509.
- Speegle, M. (2013). *Safety, health, and environmental concepts for the process industry* (2nd ed). Delmar, Cengage Learning.
- Steel, P., Brothen, T., & Wambach, C. (2001). Procrastination and personality, performance, and mood. *Personality and Individual Differences*, 30(1), 95-106.
- Steers, R. M. (1981). *Introduction to organizational behavior*. Glenview: Scott, Foresman.
- Stranks, J. W. (2005). *Stress at work: Management and prevention*. Oxford, Burlington, MA : Elsevier
- Strongman, K. T., & Burt, C. D. B. (2000). Taking breaks from work: An exploratory inquiry. *The Journal of Psychology*, 134(3), 229-242.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2019). *Using multivariate statistics* (Seventh edition). New York: Pearson.
- Taş, A., & Özkara, Z. U. (2020). İş stresinin algılanan yönetici desteği ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide üstlendiği rol. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(21), 475-504
- Tice, D. M., & Baumeister, R. F. (1997). Longitudinal study of procrastination, performance, stress, and health: The costs and benefits of dawdling. *Psychological Science*, 8(6), 454-458.
- Tokay Taçgın, F., Karapınar, M., & Karakaya, A. (2020). Çalışanların stres algıları üzerine bir araştırma. *Ekonomi, İşletme ve Yönetim Dergisi*, 4(2), 158-180.
- Tokmak, M. (2019). Algılanan üst yönetim desteğinin işe adanmışlık üzerine etkisi: Bir araştırma. *Pamukkale*

- University Journal of Social Sciences Institute*, 36, 273-290.
- Tuckman, B. W. (1991). The Development and Concurrent Validity of the Procrastination Scale. *Educational and Psychological Measurement*, 51(2), 473-480.
- Uzun, B., & Demir, A. (2015). Erteleme: Türleri, Bileşenleri, Demografik Etkenler ve Kültürel Farklılıklar. *Ege Eğitim Dergisi*, 16(1), 106.
- Vijayan, M. (2017). Impact of job stress on employees' job. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 6(3), 21-29.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 314-334.
- Wang, X., & Cheng, Z. (2020). Cross-Sectional Studies. *Chest*, 158(1), 65-71.
- Wang, Y., Zheng, L., Hu, T., & Zheng, Q. (2014). Stress, burnout, and job satisfaction: Case of police force in China. *Public Personnel Management*, 43(3), 325-339.
- Weston, R., & Gore, P. A. (2006). A brief guide to structural equation modeling. *The Counseling Psychologist*, 34(5), 719-751.
- Wicks, R. J. (2006). *Overcoming secondary stress in medical and nursing practice: A guide to professional resilience and personal well-being*. London: Oxford University Press.
- Yang, T., Shen, Y.-M., Zhu, M., Liu, Y., Deng, J., Chen, Q., & See, L.-C. (2015). Effects of co-worker and supervisor support on job stress and presenteeism in an aging workforce: A structural equation modelling approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(1), 72.
- Yenihan, B., Öner, M., & Çiftçiyıldız, K. (2014). İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Otomotiv işletmesinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38-49.
- Zarick, L. M., & Stonebraker, R. (2009). I'll do it tomorrow: The logic of procrastination. *College Teaching*, 57(4), 211-215.
- Zhang, Y., Liao, J., Yan, Y., & Guo, Y. (2014). Newcomers' future work selves, perceived supervisor support, and proactive socialization in Chinese organizations. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(9), 1457-1472.