

Araştırma Makalesi

Ruminasyon ve İş Erteleme Davranışının (Prokrastinasyon) Örgütsel Atalet Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi

Investigation of the Effects of Rumination and Procrastination on Organisational Inertia

Mehmet Ali Canbolat^a

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Ruminasyon, İş Erteleme Davranışı, Prokrastinasyon, Örgütsel Atalet, YEM.

Tarihler:
Geliş 8 Temmuz 2024
Düzeltilme Geliş 21 Ağustos 2024
Kabul 16 Eylül 2024

ÖZ

Sürekli güncellenen muhasebe ve vergi mevzuatları, mükelleflerden gelen talepler ya da veri girişleri gibi dikkat gerektiren işler neticesinde, muhasebe meslek mensuplarının günlük yaşantıları da göz önünde bulundurularak ruminasyon ve iş ertelemeye yatkın bir sektörde çalıştıkları söylenebilir. Araştırmanın amacı muhasebe meslek mensuplarında ruminasyon ve iş erteleme davranışlarının örgütsel atalet üzerindeki etkilerinin tespit edilmesidir. Nicel araştırma deseninde tasarlanan araştırma 396 muhasebe meslek mensubu ile yürütülmüştür. Korelasyon analizi bulgularına göre, ölçek ve alt boyutların birbirleri ile istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde ilişkili oldukları saptanmıştır. Bu ilişkiler örgütsel atalet ile alt boyutları arasında yüksek düzeyde tespit edilmiştir. İleri analizlerde ise hipotez testleri için gerçekleştirilen yapısal model analizi bulgularına göre ruminasyon ve iş erteleme davranışlarının örgütsel atalet üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

ARTICLE INFO

Keywords:
Rumination, Work Procrastination Behaviour, Procrastination, Organizational Inertia, SEM.

Article history:
Received 8 July 2024
Received in Revised Form 21 August 2024
Accepted 16 September 2024

ABSTRACT

Considering the daily lives of accounting professionals, it can be said that they work in a sector that is prone to rumination and procrastination as a result of jobs that require attention such as constantly updated accounting and tax legislation, requests from taxpayers or data entry. The aim of the study is to determine the possible effects of rumination and job procrastination on organisational inertia in accounting professionals. The research designed in quantitative research design was conducted with 396 accounting professionals. According to the correlation analysis findings, the scale and sub-dimensions were found to be statistically significant, positively and moderately related to each other. These relationships were found at a high level between organisational inertia and its sub-dimensions. In further analyses, according to the findings of the structural model analysis conducted for hypothesis testing, it was determined that rumination and job procrastination have a positive effect on organisational inertia.

^a Doç. Dr., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Karaman, mcanbolat@kmu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1235-9013

1. GİRİŞ

İşle ilgili ruminasyon, kişinin işe ilişkin bir konu üzerinde tekrar tekrar düşünmesi ve bu konuyu zihninden çıkaramamasıdır (Yılmaz, 2023). Ruminatif davranışlar kişinin günlük aktivitelerine etki ederek birtakım sorunları da beraberinde getirebilir. Bu sorunlardan bir tanesi ise iş erteleme davranışı olarak değerlendirilebilir. Ruminatif düşünce iş ertelemeye odaklandığında bu durum hem sıkıntı düzeyini hem de ertelemeyi daha da artırmaktadır (Sirois, 2023). İş erteleme davranışı tarih boyunca insanlığın ortak bir sorunu olmasına rağmen (Wilson & Nguyen, 2012), insanlar genellikle erteleme davranışının ciddiyeti konusunda ilgisiz olduklarından erteleme, önemsiz olarak görülen bir konu olarak kalmıştır (Kara, 2021). Bazı durumlarda kasıtlı olarak işlerin son ana bırakılması -aktif erteleme bağlamında- zamanın etkin kullanımı ve iş baskısının oluşturduğu motivasyon ile daha başarılı sonuçlar da ortaya koyabilmektedir (Aydemir, 2018).

Öte yandan iş dünyasında bir örgütün büyümesi ve yaşamını devam ettirebilmesinin en temel itici gücü, değişimlere ayak uydurması ve bu değişimlere olan katılımıdır (Türkan & Esmer, 2019). Zira rekabet ortamındaki oyuncular, teknoloji ya da tüketici tercihleri gibi pazar dinamikleri sürekli değiştiğinden bir örgütün mevcut prosedürleri, yatırımları ya da tutumlarını sürdürmeye çalışması son derece zararlı bir etkiye neden olabilmektedir (AlKayid, Selem, Shehata, & Tan, 2022). Değişimlere ayak uyduramayan örgütler ataletin yıkıcı etkileri ile karşılaşabilmektedir. Örgütlerin küresel rekabet ve hızlı dijital dönüşümle karşı karşıya kaldığı VUCA (volatility/oyunluk, uncertainty/belirsizlik, complexity/karmaşıklık, ambiguity/belirsizlik) döneminde örgütsel atalet giderek daha önemli hale gelmektedir. Örgütsel ataletin zamanında kırılmaması ise örgütlerin gelişimi ve hayatta kalması açısından önemli zorluklara neden olmakta, dönüşümlerini, inovasyonlarını ve çalışanların kariyer gelişimlerini etkilemektedir (Petry, 2018; Dong, 2023). Buradan hareketle araştırmanın amacı etkileşim içerisinde olduğu öngörülen ruminasyon ve iş erteleme davranışının örgütsel ataletle olan olası etkilerinin tespit edilmeye çalışılmasıdır. Literatürde böyle bir araştırma modeli ile karşılaşılmaması, araştırmanın özgün yönünü ortaya koymaktadır. Araştırmada ilk olarak kavramsal çerçeve ele alınmış daha sonra araştırma hipotezleri geliştirilerek istatistiksel analizlere yer verilmiştir. Son olarak elde edilen bulgular neticesinde sonuç ve önerilerde bulunulmuştur.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Ruminasyon

Latince “zihinde dönüp durmak” ya da “geviş getirmek” anlamına gelen “ruminare” kelimesinden türeyen ruminasyon kavramı, kimi zaman kişinin yaptığı bir hataya ilişkin, kimi zaman da olumsuz bir yaşam olayı üzerinde ya da yaşanmış bir sorunla ilgili uzun uzun, derinlemesine ve tekrar tekrar düşünme durumunu ifade etmek için kullanılmaktadır (Yılmaz, 2023). İlk olarak 1960’larda psikoloji alanında incelenmeye başlanan ruminasyon (Can & Aydın, 2022), derin düşüncelere dalan kişilerin herhangi bir eyleme geçmeden sorunlarına ve bu konudaki duygularına takılıp kalmaları durumudur. Ruminasyon genellikle olumsuz kişisel kaygılar ve/veya olumsuz bir ruh halinin nedenleri, sonuçları ve anlamları hakkında tekrarlayan düşünme şeklinde tanımlanabilir (Nolen-Hoeksema, Wisco & Lyubomirsky, 2008; Whitmer & Gotlib, 2013). Ruminasyon kişinin kendisi, duyguları, kişisel kaygıları ve üzücü deneyimleri hakkında tekrarlayan ve uzun süreli olarak olumsuz düşüncesidir (Watkins & Roberts, 2020). Sosyal açıdan kaygılı bireyler ruminasyona daha çok yatkındır (Hu, Mao & Kim, 2023). İş ile ilgili ruminasyon ise kişinin işe ilişkin bir konu üzerinde tekrar tekrar düşünmesi ve bu konuyu zihninden çıkaramamasıdır. İşle alakalı konular üzerinde düşünmek; hayal kırıklığı, huzursuzluk ya da duygusal yorgunluk hissi gibi negatif duygularla sonuçlandığında kişiler ruminasyon yaşayabilmektedir (Yılmaz, 2023; Wu, Cao & Du, 2024). Ayrıca ruminasyon ve depresyonun birbiri ile ilişki kavramlar olduğu söylenebilir (Treyner, Gonzalez & Nolen-Hoeksema, 2003; Thomsen, 2006). Ek olarak yüksek ruminasyona sahip kişilerde sosyal kaygı ve akıllı telefon bağımlılığı faktörlerinin iş çatışmasına zemin hazırladığı iddia edilmektedir (Sun, Cai & Nie, 2023).

2.2. İş Erteleme

Latince kökenli “procrastinate” eyleminden türetilen iş erteleme (procrastinasyon), mevcut durumda yapılması gereken bir iş ya da faaliyetin geciktirilmesi, ağırdan alınması, sonraya bırakılması ya da başka bir zamana ötelenmesidir (Kanten, Esirgemez, Aydın Hasekioğlu, & Keçeli, 2018; Kaplan, 2018). İş erteleme davranışı, yapılması gereken belli bir işi yapmaktan kaçınmak ya da geciktirmek anlamına gelmektedir (Kaplan & Uçak, 2017). Bu davranış bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır (Kaplan & Göker, 2020). Davranış boyutu, özellikle bir faaliyetin gerçekleştirilmesinden kaçınmak ya da faaliyetin geciktirilmesi ile ilişkili bir durumdur (Çiçeklioğlu, 2023). İş erteleme aynı zamanda

kişinin davranışlarını meşru kılmaya çalıştığı bir alışkanlık olarak da değerlendirilmektedir (Kara, 2021). İş erteleme ile stratejik olarak gecikme birbiri ile karıştırılmaması gereken kavramlardır. Gereksiz, mantıksız hatta zararlı olan iş ertelemeye olası olumsuz sonuçların farkında olunmazken, stratejik gecikmede olası sonuçlar üzerine planlama yapılmaktadır (Klingsieck, 2013). İş erteleme davranışı, görevlerin tamamlanmasının geciktirilmesi anlamına gelen (1) davranışsal erteleme ve belirli bir zaman dilimi içinde karar vermenin geciktirilmesi ve (2) kararsal erteleme olarak ikiye ayrılmaktadır (Mann, 2016). İş erteleme literatürde iş stresi, performans, zaman yönetimi, mükemmeliyetçilik, kişilik, korku, tembellik ya da kontrol odağı gibi bağlamlarda ele alınan bir kavramdır (Sadykova, 2016).

2.3. Örgütsel Atalet

“Atalet” terimi, “aylak ve tembel” anlamına gelen Latince “iners” kelimesinden gelmektedir. Fizik terimi bakımından Newton da ataleti “her nesne, dışarıdan bir kuvvet tarafından etkilenmediği sürece hareketsiz veya düzgün hareket halinde kalır” şeklinde tanımlamaktadır. Sosyologlar, fizikteki bu atalet tanımını organizasyon yapısının değiştirilmesindeki zorluğu ifade edebilmek için bir “metafor” olarak kullanmaktadırlar (Huang, Lai, Lin, & Chen, 2013). Örgütsel atalet ise örgütlerin sürekli değişen ihtiyaçlarını karşılayamaz hale gelmeleri ve bu konuda eylemsiz kalmaları durumu ya da bu duruma çok geç tepki vermeleri şeklinde ifade edilmektedir (Larsen & Lomi, 2002). Diğer bir ifade ile mevcut durumun korunması; rekabet üstünlüğünü kaybetmek, başarısız olmak ya da varlığını devam ettirememesi gibi sonuçlar üretebilmektedir (Orçanlı, Bekmezci, & Fırat, 2020). Örgütsel ataletin birçok nedeni olabilmekle birlikte en sık rastlanılanları; geleneklere aşırı bağlılık, değişime tepki, başarının ve aşırı özgüvenin yanıltma etkisi, öğrenme döngüsünün kesintiye uğraması ve örgütün ilerleyen yaşı şeklinde sıralanabilir (Türkan & Esmer, 2019). Örgütsel atalet özellikle örgütün yaşı ve büyüklüğüne göre değişiklik göstermektedir. Keza yaşla birlikte monotonluk da artmaktadır. Bu artış beraberinde değişime karşı direncin artmasına neden olmaktadır. Sonuç olarak, örgütün prensiplerinde değişiklik olasılığı yaşla birlikte azalmaktadır (Kelly & Amburgey, 1991). Örgütlerin en temel kaynağı insan sermayesi olduğundan, bu sermayenin örgütsel ataletin ortaya çıkmasında en önemli etken olduğu söylenebilir (Çetin, 2023). Bu durumu bir hastalık olarak ele alırsak, zamanla bireysel atalet örgütsel atalet dönüşebilmektedir. Nitekim, bir örgütte ataletin güçlü olması çalışanların bilişsel süreçlerine de etki etmektedir (Feng, Li, & Xiong, 2024). Çünkü, örgütsel atalet zamanla yabancılaşmaya ve işten

ayırılma eğiliminin artmasına da zemin hazırlamaktadır (Türkan & Esmer, 2019).

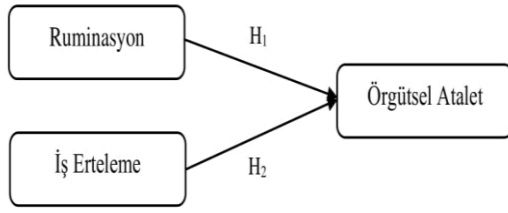
3. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ VE MODELİ

Literatürde ruminasyon ve iş ertelemenin örgütsel atalet üzerindeki etkisini inceleyen bir araştırma ile karşılaşmamıştır. Aynı zamanda araştırma değişkenlerini birlikte açıklayan bir kuramla da karşılaşmamıştır. Tekil bazda incelendiğinde ruminasyonu açıklamak için yararlanılan en temel kuramlardan bir tanesinin Tepki Biçimleri Kuramı olduğu görülmüştür. Kuram, Nolen-Hoeksema (1987) tarafından ileri sürülmüştür. Kurama göre ruminasyon, kişinin içinde bulunduğu depresif durumun sebep ve sonuçlarını sürekli şekilde düşünmesi olarak açıklanmaktadır. Ayrıca kuram ruminasyonu, kişilik özellikleri olarak da ele almaktadır (Can & Aydın, 2022). İş erteleme kavramını açıklamakta kullanılan en yaygın kuramlardan bir tanesi ise Ellis (1957, 1962) tarafından geliştirilen Akılcı Duygusal Davranışçı Kuramdır (Rational Emotive Behaviour Theory). Kurama göre kişinin karşılaşmış olduğu durumlar akla yatkın değilse söz konusu durumları erteleme eğilimi baskınlık kazanmaktadır (Baltacı, 2017). Ancak akla yatmaması nedeni ile işlerin erteleniyor olması tek başına kabul edilebilir bir durum değildir. Bu nedenle Zeigarnik’in Özellikler Kuramı temelli Zeigarnik Etkisi Kuramı (1938) daha çok ön plana çıkabilir. Buna göre Zeigarnik (1938) ertelemenin kişisel bir seçim olduğunu ileri sürmektedir. Bu etki, kişinin başarabileceği işleri ertelemesi ile gelecekte hatırlayarak bu işlere yeniden dönmesi olarak tanımlanmakta ve iş yükü ya da acil işler nedeniyle belirli işlerin ertelenmesi durumunu da içermektedir (Baltacı, 2017). Son olarak örgütsel ataletin açıklanmasına yardımcı olan kuramlardan bir diğeri de kurumsal kuramdır. DiMaggio ve Powell (1983) kurumsal kuram doğrultusunda örgütlerde sosyo-kültürel baskı, normatif beklentiler ve değişimi zorlaştırıcı yapılar sebebiyle atalet oluşabileceğini ileri sürmektedir.

Gerek ruminasyon ve iş ertelemenin örgütsel atalet üzerindeki olası etkilerini test eden bir araştırma ile karşılaşılması gerekse değişkenleri açıklamada ortak bir kuramdan yararlanılamaması, araştırmanın özgün yönünü ortaya koyabilir. Buradan hareketle ileri sürülen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₁: Ruminasyon, örgütsel ataleti pozitif yönde etkiler.

H₂: İş erteleme, örgütsel ataleti pozitif yönde etkiler.



Şekil 1. Araştırma Modeli

4. YÖNTEM

Nicel desende tasarlanan araştırmanın evrenini Konya ilinde görev yapan muhasebe meslek mensupları oluşturmaktadır. Konya Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odasına kayıtlı 183 serbest muhasebeci ve 2362 serbest muhasebeci mali müşavir (SMMM) bulunmaktadır. Konya il merkezinde Karatay'da 339, Meram'da 218 ve Selçuklu'da 1514 olmak üzere toplam 2071 SMMM faaliyet göstermektedir. Aynı zamanda her SMMM faaliyetlerini en az bir çalışan ile yürütmektedir. Bu çalışanlar SMMM stajyerleri, SMMM staj başlama sınavına hazırlananlar ya da SMMM belgesi olmadan uzun süre muhasebe mesleğini icra edenlerden oluşmaktadır. Dolayısı ile araştırmanın evrenini 2071 SMMM ve 2071 muhasebe personeli olarak üzere 4142 muhasebe meslek mensubu oluşturmaktadır. Basit tesadüfi örneklem yöntemi ve Cochran (1977)'in bu sayıdaki evreni temsil etmesi bakımından önerdiği en az 384 katılımcı aracılığı ile geçerli anket verisine ulaşılması hedeflenmiştir. Ayrıca katılımcıların dâhil olduğu, araştırma kapsamındaki tüm çalışmalar, kurumsal ve ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına, 1964 Helsinki Bildirgesi'ne ve daha sonraki değişiklikleri ile karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Veri toplama süreci Mayıs-Haziran 2024 döneminde araştırmacı tarafından yüz yüze olarak yürütülmüş olup 396 geçerli veriye ulaşılmıştır.

Araştırmada verilerin toplanması için anket formundan yararlanılmıştır. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik özelliklerin tespit edilmeye çalışıldığı 6 soru

bulunmaktadır. İkinci bölümde Ruminatif Düşünce Biçimi Ölçeği, üçüncü bölümde Erteleme Ölçeği ve son bölümde ise Örgütsel Atalet ölçeği kullanılmıştır.

Ruminatif Düşünce Biçimi Ölçeği, 20 madde ve tek boyut olarak Brinker ve Dozois (2009) tarafından geliştirilmiş olup Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması Karatepe (2010) tarafından gerçekleştirilmiştir.

Erteleme ölçeği, Tuckman (1991) tarafından 16 madde olarak geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirliği ise Özer, Saçkes ve Tuckman (2013) tarafından 14 madde ve tek boyut olarak sağlanmıştır. Ölçeğin 4 maddesi ters kodlu ifadelerden oluşmaktadır.

Örgütsel Atalet ölçeği ise Godkin ve Allcorn (2008) tarafından geliştirilmiş olup Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması Orçanlı ve arkadaşları (2020) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek 3 boyut ve 13 maddeden oluşmaktadır. Ölçekler 1-kesinlikle katılmıyorum'dan 5-kesinlikle katılıyorum'a beşli Likert tipinde kullanılmıştır.

5. BULGULAR

Bu kısımda IBM SPSS yazılımında sırası ile frekans analizleri, normallik testi, güvenilirlik analizi ve korelasyon analizi uygulanmıştır. Daha sonra hipotezlerin sınanması için IBM SPSS Amos aracılığı ile ölçüm modeli test edilmiş, ardından örtük modellenli yapısal model sınanmıştır.

5.1. Temel İstatistikler

İleri analizlere geçilmeden önce ilk olarak elde edilen verilerin frekans dağılımları incelenmiştir. Ölçek maddelerinden alınan puanlar 1-5 aralığında bir değere sahiptir. Frekans analizinden elde edilen bulguların yer aldığı Tablo 1'de görüleceği üzere, katılımcıların %41,2'si kadın, %58,8'i erkektir. Medeni duruma göre katılımcıların %57,1'i bekâr,

Tablo 1. Frekans Analizi Bulguları (N=396)

Değişken	Frekans	%	Değişken	Frekans	%
Cinsiyet			Medeni Hal		
Kadın	163	41,2	Bekar	226	57,1
Erkek	233	58,8	Evli	170	42,9
Yaş			Mesleki Deneyim (Yıl)		
18-25	86	21,7	0-5	145	36,6
26-30	100	25,3	6-10	79	19,9
31-38	117	29,5	11-15	73	18,4
39-45	58	14,6	16-20	49	12,4
46 ve üzeri	35	8,8	21 ve üzeri	50	12,6
Eğitim Düzeyi			Unvan		
Lise	65	16,4	SMMM	198	50,0
Önlisans	64	16,2	Meslek Elemanı	198	50,0
Lisans	226	57,1			
Lisansüstü	41	10,4			

%42,1'i ise evlidir. Eğitim düzeyine göre katılımcıların %16,4'ü lise, %16,2'si önlisans, %57,1'i lisans ve %10,4'ü lisansüstü düzeyde mezundur. Yaş değişkenine göre katılımcıların %21,7'si 18-25 yaş, %25,3'ü 26-30 yaş, %29,5'i 31-38 yaş, %14,6'sı 39-45 yaş ve %8,8'i ise 46 ve üzeri yaştaadır.

Tablo 2 incelendiğinde ölçeklerin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin ± 2 değer aralığında olduğu görülmüştür. Bu durumda verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir (George & Mallery, 2019).

Tablo 2. Normallik Testi Bulguları (N=396)

	Ruminasyon	İş Erteleme	Örgütsel Atalet
Çarpıklık	-,563	,193	-,408
Basıklık	-,189	-,349	-,107

Bu aşamadan sonra ölçek ve alt boyutlar arasında olası ilişki ve ilişkilerin yönü ve kuvveti için korelasyon analizine geçilmiştir. Bulgular Tablo 3'deki gibidir.

Tablo 3 incelendiğinde ilk olarak ölçek ve alt boyutlarda, katılımcıların ruminasyon erteleme ve örgütsel ataleti orta düzeyde algıladıkları görülmektedir. Ayrıca ölçeklerin Cronbach's Alpha katsayıları incelendiğinde değerlerin güvenilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda elde edilen verilerin güvenilir olduğu kabul edilmiştir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre de ölçek ve alt boyutların birbirleri ile istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde ilişkili oldukları

saptanmıştır. Bu ilişki doğası gereği örgütsel atalet ile alt boyutları arasında yüksek düzeydedir.

Ölçeklerin yapı geçerliliğinin sınanması için hipotez testleri öncesinde her bir ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA sonucunda çok sayıda uyum iyiliği indeksi ortaya çıkmakla birlikte Gürbüz (2021) N>250 örneklem için X^2 , X^2/df , CFI, SRMR ve RMSEA değerlerinin kontrol edilmesini önermektedir. Uygulanan analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4'teki gibidir.

Tablo 4'e göre ölçeklerin uyum iyiliği değerlerinin iyi ve kabul edilebilir değerler arasında olduğu görülmüştür. Ayrıca iş erteleme ölçeğinin 10, 12 ve 14. maddeleri çok düşük faktör yüküne sahip olduğundan analizden çıkarılmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda ölçeklerin yapı geçerliliğinin sağlandığı kabul edilmiştir.

5.3. Hipotezlerin Sınanması

Hipotezlerin sınanması için IBM SPSS Amos yazılımı aracılığı ile yapısal model analizinden yararlanılacaktır. Çoklu regresyon tekniği ile çalışan yapısal eşitlik modeli temelli yapısal model ve yol analizleri, birden çok değişken arasındaki doğrudan, dolaylı ve düzenleyici ilişkilerin sınıandığı modellerdir. Birden çok tekniği olan bu modellerin en güvenilir sonuçlar üreten tekniği, doğrulayıcı faktör analizi de içermesinden ötürü örtük değişkenlerle yürütülen yapısal model analizleridir. Diğer bir ifade ile örtük değişkenlerle yürütülen modelde öncelikle ölçüm modeli sınanacak, ardından yapısal model doğrulanmaya çalışılacaktır (Gürbüz, 2021: 99).

Tablo 3. Korelasyon Analizi Bulguları (N=396)

	Ortalama	Std. Sp.	1	2	3	4	5	6
1-Ruminasyon	3,373	,8583	(,937)	,515**	,631**	,516**	,533**	,521**
2-Erteleme	2,842	,7946		(,827)	,554**	,477**	,437**	,473**
3-Örgütsel Atalet	3,237	,7586			(,866)	,827**	,848**	,816**
4-İçgörü Ataleti	3,099	,8560				(,646)	,576**	,543**
5-Eylem Ataleti	3,486	,8846					(,794)	,489**
6-Psikolojik Atalet	3,063	1,0052						(,812)

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır. Parantez içerisindeki değerler Cronbach's Alpha katsayılarıdır.

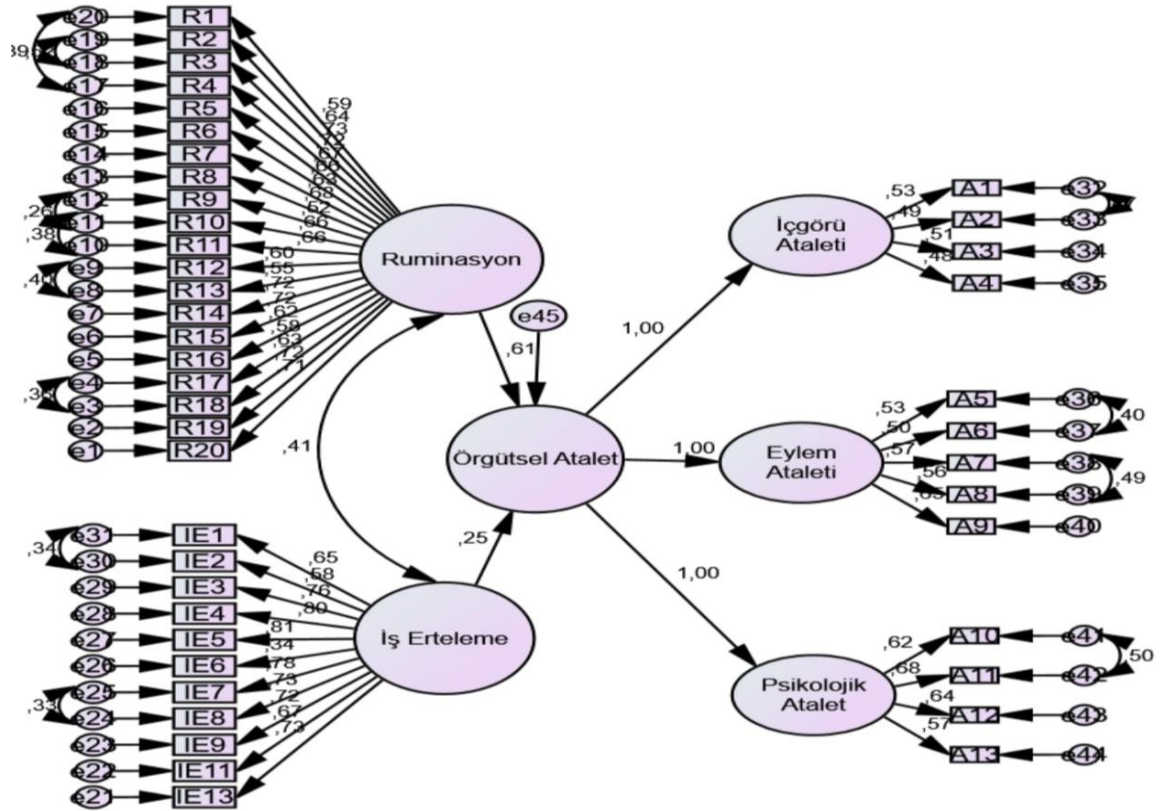
Tablo 4. Ölçekler DFA Modeli Uyum İndeksleri

İndeks	Ruminasyon Ölçeği	İş Erteleme Ölçeği	Örgütsel Atalet Ölçeği	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri
X^2	$p>0,05$	$p>0,05$	$p>0,05$	$p>0,05$	$p>0,05$
X^2/df	3,7	3,5	3,4	<3	$3 < (X^2/df) < 5$
RMSEA	,08	,08	0,7	<,05	<,08
SRMR	,064	,043	,061	<,05	<,08
CFI	,903	,957	,928	>,95	>,90

Not: X^2/df = Ki kare / serbestlik derecesi, RMSEA = Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü, SRMR = Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü, CFI = Karşılaştırmalı Uyum İndeksi. Referans Değerler: Gürbüz (2021: 38)

Hipotezler yapısal model analizi aracılığı ile sınanacağından ilk olarak ölçüm modeli test edilmiştir. Ölçüm modeline göre tüm maddelerin anlamlı ($p < .05$) olduğu ve model uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde CMIN/df (2,97), CFI (.83), SRMR (.072) ve RMSEA (.068) değerlerinin iyi-kabul edilebilir düzey aralıklarında olduğu tespit edilmiştir (Gürbüz, 2021). Bu bilgiler doğrultusunda ölçüm modelinin doğrulandığı söylenebilir.

Hipotezlerin sınanması için gerçekleştirilen örtük değişkenli yapısal modelin sınanması sonucunda Şekil 2’deki diyagram elde edilmiştir.



Şekil 2. Yapısal Modele Ait Standardize Yol Diyagramı

Buna göre tespit edilen uyum iyiliği indeksleri [CMIN/df (2.58), CFI (.85), SRMR (.072) ve RMSEA (.063)] doğrultusunda yapısal model analizi bulguları, ruminasyonun örgütsel atalet üzerindeki etkisinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğunu ($\beta = .61$; $p < .05$) ortaya koymaktadır. Bu durumda araştırmanın H_1 hipotezi desteklenmiştir. Aynı zamanda iş erteleme de örgütsel atalet üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta = .25$; $p < .05$) görülmüştür. Böylelikle araştırmanın H_2 hipotezi de desteklenmiştir.

6. SONUÇ

Ruminasyon ve iş erteleme örgütsel ataletle olası etkilerinin sınanıldığı araştırma, 396 katılımcı ile

yürütülmüştür. Frekans analizi bulgularına göre katılımcıların çoğunluğu erkek, bekar, 31-38 yaş aralığında, 0-5 yıl arasında mesleki deneyime sahip ve lisans mezunudur. Korelasyon analizi sonuçlarına göre ise ölçek ve alt boyutların birbirleri ile istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde ilişkili oldukları saptanmıştır. Bu ilişkiler örgütsel atalet ile alt boyutları arasında yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Liu, Zhang ve Xie (2023), Constantin, English ve Mazmanian (2018) ve Gort, Marcusson-Clavertz ve Kuehner (2021) de ruminasyon ve erteleme arasında pozitif yönde bir ilişkinin varlığını tespit etmiştir. Araştırma sonuçları bu bulguyu desteklemektedir. Nitekim ruminasyon

zihinde tekrarlanan düşünceler bağlamında kişiyi oyalayıcı ya da engelleyici bir faktör olarak görülebilir. Kişinin zihni yerine sadece bedeni iş ortamında olduğundan, bu durumun örgütsel ataleti artırdığı beklenen bir sonuç olarak kabul edilebilir.

Yapısal model analizi bulgularına göre ilk olarak ruminasyonun örgütsel atalet üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile katılımcıların ruminasyon algısı arttıkça örgütsel atalet algıları da artmaktadır. Bu durumda H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Analiz bulgularına göre iş erteleme de örgütsel atalet üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Böylelikle H_2 hipotezi de kabul edilmiştir. Literatürde bu bulguların tartışılacağı bir araştırma ile

karşılaşılmadığından sonuçlar mukayese edilememiştir. Bu yönü ile araştırmanın özgün olduğu söylenebilir. Ancak Dikili (2023), zaman tuzaklarının örgütsel atalet üzerinde pozitif yönlü etkisinin olduğunu bulgulamıştır. Ruminasyon ve iş erteleme de zaman tuzağı kapsamında ele alınabileceğinden araştırma bulgularının kısıtlı literatürü desteklediği söylenebilir.

Sürekli güncellenen muhasebe ve vergi mevzuatları, mükelleflerden gelen talepler, veri girişleri ya da beyannamelerin takibi gibi dikkat gerektiren işler neticesinde muhasebe meslek mensuplarının günlük yaşantıları da göz önünde bulundurularak ruminasyon ve iş ertelemeye yatkın bir sektörde çalıştıkları söylenebilir. Nitekim muhasebe meslek mensuplarının ruminasyon ve iş erteleme algıları orta düzeyde tespit edilmiştir. Bir mobilyacı zihninde planladığı işi baştan sona sıralı bir şekilde yürütebilirken, muhasebe meslek mensuplarının işleri planladığı sıra ile yürütebilmesi, yapılacak işlerin dinamizmi gereği pek mümkün görünmemektedir. İşlerin arasına, önem derecesine göre, sürekli farklı işler girebilmektedir. Elbette bu durum iş erteleme kaynağından kaynaklanan sebepleri arasında değerlendirilmemelidir. Zira işin dinamik yapısı iş ertelemeyi tetiklemektedir. Ancak nedensiz yere işlerin erteleniyor olması ciddi bir sorundur. Fakat işin niteliği gereği sürekli yarım bırakılan işler muhasebe meslek mensuplarında iş motivasyonu kaybına neden olabilmektedir. Benzer şekilde ruminasyonun da zihinde tekrarlanan düşünceler olduğu göz önünde bulundurulduğunda, yine işin niteliği bu hususta tetikleyici bir unsur olabilir.

Sonuç olarak ruminasyon ve iş erteleme muhasebe meslek mensuplarında örgütsel atalet pozitif yönde etki ettiği tespit edilmiştir. Örgütsel ataletin olumsuz sonuçları ise örgütlerin göz ardı etmemesi gereken bir husustur. O halde örgütsel ataletin öncülleri kabul edilebilecek ruminasyon ve iş erteleme önlenmesi, örgütsel ataletin önlenmesine de katkı sağlayabilecektir. Bu durumda özellikle fiziksel aktiviteler, zihin-beden temelli uygulamalar, dikkatin başka yöne çekilmesi, sanatsal ve yaratıcı faaliyetler, sosyalleşme ve uyumak, yalnız kalmak ya da kendine zaman ayırmak gibi stres yönetimine yönelik etkinliklerden (Akman & Yıldırım, 2020) yararlanılması ruminasyon ve iş erteleme önlenmesinde yarar sağlayabilir. Ayrıca ruminasyon ve iş erteleme önlenmesinde zaman yönetiminden yararlanılabilir. Muhasebe meslek mensupları zaman yönetimi konusunda kendilerini geliştirebilmeleri için ilgili eğitim programlarından yararlanabilirler. Nitekim özellikle iş erteleme önlenmesinde bir tanesi kişinin zaman yönetimi konusunda yetersiz değildir (Baltacı, 2017). Ayrıca literatürdeki kısıtlı araştırma bulguları, bu değişkenlerin geri planda kaldığının bir

göstergesi olabilir. Oysaki yıkıcı etkileri olabilen örgütsel atalet daha iyi anlaşılabilmesine yönelik araştırmalara daha çok ihtiyaç vardır. Son olarak, araştırma modelinin farklı sektörlerde test edilmesi ve ruminasyon ile iş erteleme klinik boyutlarına odaklanan disiplinlerarası araştırmaların literatüre kazandırılması önerisinde bulunulabilir.

ETİK BEYANATI

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

Etik Onayı: İnsan katılımcıları içeren 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. Araştırma verilerinin toplanmasından önce Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 22.04.2024 tarih ve 06-2024/141 karar numarasıyla Etik Kurul izni alınmıştır.

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

KAYNAKÇA

- Akman, Ö., & Yıldırım, D. (2020). Hemşirelik öğrencilerinin stresi azaltmada tamamlayıcı ve bütüncül tedavileri kullanma durumları. *Kocaeli Medical J*, 9(2), 119-125. <https://doi.org/10.5505/ktd.2020.72325>
- AlKayid, K., Selem, K. M., Shehata, A. E., & Tan, C. C. (2022). Leader vision, organizational inertia and service hotel employee creativity: Role of knowledge-donating. *Current Psychology*, 42, 3382-3394. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02743-6>
- Aydemir, S. (2018). Çalışanlarda erteleme davranışı (işyeri prokrastinasyonu) gelişiminde zaman tuzaklarının etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(6), 1031-1040. <http://dx.doi.org/10.18506/anemon.411753>
- Baltacı, A. (2017). Erteleme davranışı eğilimi ve beş faktörlü kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler: Okul yöneticileri üzerine bir araştırma. *International Journal of Contemporary Educational Studies*, 3(1), 56-80.
- Brinker, J. K., & Dozois, D. J. A. (2009). Ruminative thought style and depressed mood. *Journal of Clinical Psychology*, 65(1), 1-19. <https://doi.org/10.1002/jclp.20542>
- Can, M., & Aydın, N. C. (2022). Eylemsiz düşünceler sarmalına kapılmak: Ruminasyon. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 2(1), 57-69.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Constantin, K., English, M. M., & Mazmanian, D. (2018). Anxiety, depression, and procrastination among students: rumination plays a larger mediating role than worry. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 36, 15-27. <https://doi.org/10.1007/s10942-017-0271-5>
- Çetin, Z. (2023). Karanlık üçlü ile örgütsel atalet arasındaki ilişkiler: Turizm sektörü çalışanlarında bir uygulama. *Journal of Public Economy and Public Financial Management*, 3(2), 72-98.
- Çiçeklioğlu, H. (2023). Çalışanların kontrol odağı ve işyerinde erteleme (prokrastinasyon) davranışları arasındaki ilişki: Bir alan araştırması. *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(10), 1348-1366. <https://doi.org/10.48146/odusobiad.868472>
- Dikili, E. (2023). İş yerinde dışlanma ve zaman tuzaklarının örgütsel atalet üzerindeki etkisi. *Journal of Theoretical & Empirical Research on Management*, 3, 83-94.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160. <https://doi.org/10.1515/9780691229270-005>
- Dong, B. (2023). A systematic review of the organizational inertia literature and future outlook. *International Journal of Education and Humanities*, 8(2), 119-123.
- Ellis, A. (1957). Outcome of employing three techniques of psychotherapy. *Journal of Psychology*, 13(4), 344-350.
- Ellis, A. (1962). *Reason and emotion in psychology*. U.S.: Stuart (Lyle) Inc.
- Feng, M., Li, J.-J., & Xiong, X.-Y. (2024). Institutional pressures, high-performance work systems, and marketability: the moderating role of organizational inertia. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 60(2), 333-357. <https://doi.org/10.1177/00218863221096164>
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 25 step by step: A simple guide and reference* (15. Edition). New York: Taylor & Francis.
- Godkin, L., & Allcorn, S. (2008). Overcoming organizational inertia: A tripartite model for achieving strategic organizational change. *The Journal of Applied Business and Economics*, 8(1), 82.
- Gort, C., Marcusson-Clavertz, D., & Kuehner, C. (2021). Procrastination, affective state, rumination, and sleep quality: Investigating reciprocal effects with ambulatory assessment. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 39, 58-85. <https://doi.org/10.1007/s10942-020-00353-4>
- Gürbüz, S. (2021). *AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hu, B., Mao, Y., & Kim, K. J. (2023). How social anxiety leads to problematic use of conversational ai: The roles of loneliness, rumination, and mind perception. *Computers in Human Behavior*, 145, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2023.107760>
- Huang, H.-C., Lai, M.-C., Lin, L.-H., & Chen, C.-T. (2013). Overcoming organizational inertia to strengthen business model innovation an open innovation perspective. *Journal of Organizational Change Management*, 26(6), 977-1002. <https://doi.org/10.1108/JOCM-04-2012-0047>
- Kanten, S., Esirgemez, M., Aydın Hasekioğlu, Y., & Keçeli, M. (2018). İş yaşamının kalitesinin sosyal kaytarma ve işi erteleme davranışı üzerindeki etkisinde etik iklim algısının rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 559-576.
- Kaplan, M. (2018). İş erteleme: Demografik özellikler açısından farklılıkların analizi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 8(2), 287-309.
- Kaplan, M., & Göker, H. (2020). Psikolojik sermayenin iş erteleme üzerindeki etkisi: Psikolojik iyi oluşun düzenleyici rolü. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler*

- Dergisi*, 30(1), 273-289. <https://doi.org/10.18069/firatsbed.622171>
- Kaplan, M., & Uçak, H. (2017). Psikolojik sermayenin iş erteleme davranışı üzerindeki etkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 52.
- Kara, H. (2021). Çalışanlarda erteleme davranışının iş-yaşam dengesi üzerine etkisi: Konya ilinde bir araştırma. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 467-482. <https://doi.org/10.48146/odusobiad.868472>
- Karatepe, H. T. (2010). *Ruminatif düşünme biçimi ölçeği'nin Türkçe uyarlaması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması*, (Yayınlanmamış Psikiyatri Uzmanlık Tezi). Bakırköy Prof. Dr. Mazhar Osman Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi Psikiyatri Kliniği, İstanbul.
- Kelly, D., & Amburgey, T. L. (1991). Organizational inertia and momentum: A dynamic model of strategic change. *Academy of Management Journal*, 34(3), 591-612. <https://doi.org/10.5465/256407>
- Klingsieck, K. B. (2013). Procrastination: When good things don't come to those who wait. *European Psychologist*, 18(1), 24-34. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000138>
- Larsen, E., & Lomi, A. (2002). Representing change: A system model of organizational inertia and capabilities as dynamic accumulation processes. *Simulation Modelling Practice and Theory*, 10(5-7), 271-296. [https://doi.org/10.1016/S1569-190X\(02\)00085-0](https://doi.org/10.1016/S1569-190X(02)00085-0)
- Liu, L., Zhang, T., & Xie, X. (2023). Negative life events and procrastination among adolescents: The roles of negative emotions and rumination, as well as the potential gender differences. *Behavioral Sciences*, 13(2), 1-15. <https://doi.org/10.3390/bs13020176>
- Mann, L. (2016). Procrastination revisited: A commentary. *Australian Psychologist*, 51(1), 47-51. <https://doi.org/10.1111/ap.12208>
- Nolen-Hoeksema, S. (1987). Sex differences in unipolar depression: Evidence and theory. *Psychological Bulletin*, 101(2), 259-282. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.101.2.259>
- Nolen-Hoeksema, S., Wisco, B. E., & Lyubomirsky, S. (2008). Rethinking rumination. *Perspectives on Psychological Science*, 3(5), 400-424. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6924.2008.00088.x>
- Orçanlı, K., Bekmezci, M., & Fırat, Z. M. (2020). Örgütsel atalet ölçeğinin Türkçeye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(4), 1735-1753.
- Özer, B. U., Saçkes, M., & Tuckman, B. W. (2013). Psychometric properties of the Tuckman procrastination scale in a Turkish sample. *Psychological Reports: Measures & Statistics*, 113(3), 874-884. <https://doi.org/10.2466/03.20.PR0.113x28z7>
- Petry, T. (2018). Digital leadership. (Eds: Klaus North, Ronald Maier, and Oliver Haas), *Knowledge management in digital change: New findings and practical cases* (209-218), Springer, Cham: Progress in IS.
- Sadykova, G. (2016). İş rolü belirsizliğinin işyerindeki erteleme alışkanlığı (prokrastinasyon) üzerine etkisi: Hizmet sektörüne yönelik bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 87-112.
- Sirois, F. M. (2023). Procrastination and stress: A conceptual review of why context matters. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 20(6), 1-15. <https://doi.org/10.3390/ijerph20065031>
- Sun, Y., Cai, X., & Nie, T. (2023). Work conflict: Another trigger to smartphone addiction of individuals with high rumination? *PLoS ONE*, 18(11), 1-17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0287669>
- Thomsen, D. K. (2006). The association between rumination and negative affect: A review. *Cognition and Emotion*, 20(8), 1216-1235.
- Treynor, W., Gonzalez, R., & Nolen-Hoeksema, S. (2003). Rumination reconsidered: A psychometric analysis. *Cognitive Therapy and Research*, 27, 247-259. <https://doi.org/10.1023/A:1023910315561>
- Tuckman, B. W. (1991). The development and concurrent validity of the procrastination scale. *Educational and Psychological Measurement*, 51(2), 473-480. <https://doi.org/10.1177/0013164491512022>
- Türkan, A., & Esmer, Y. (2019). Örgütsel atalet kavramına teorik bir bakış. *SSAD Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 525-534.
- Watkins, E. R., & Roberts, H. (2020). Reflecting on rumination: Consequences, causes, mechanisms and treatment of rumination. *Behaviour Research and Therapy*, 127, 1-28. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2020.103573>
- Whitmer, A. J., & Gotlib, I. H. (2013). An attentional scope model of rumination. *Psychological Bulletin*, 139(5), 1036-1061. <https://doi.org/10.1037/a0030923>
- Wilson, B. A., & Nguyen, T. D. (2012). Belonging to tomorrow: An overview of procrastination. *International Journal of Psychological Studies*, 4(1), 211-217. <http://dx.doi.org/10.5539/ijps.v4n1p211>
- Wu, Q., Cao, H., & Du, H. (2024). Work stress, work-related rumination, and depressive symptoms in university teachers: buffering effect of self-compassion. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 1557-1569. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S403744>
- Yılmaz, H. (2023). Çalışma yaşamında ruminasyon. (Eds: Ömer Emre Arslan), *Sosyal, beşeri ve idari bilimler*

alanında uluslararası araştırmalar XVIII (26-38),
Konya: Eğitim Yayınevi.

Zeigarnik, B. (1938). On finished and unfinished tasks.
(Eds: W. D. Ellis), *A Source Book of Gestalt Psychology* (300-314): Kegan Paul, Trench, Trubner
& Company.