



Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Kastamonu University Journal of Faculty of Economics and
Administrative Sciences

Ekim 2025 Cilt: 27 Sayı: Özel Sayı
iibfdergi@kastamonu.edu.tr

Başvuru Tarihi / Received: 14.03.2025
Kabul Tarihi / Accepted: 23.09.2025
DOI: 10.21180/iibfdkastamonu.1658213

Erteleme Davranışı ve İş Tatmini: Kişi-İş Uyumsuzluğunun Düzenleyici Etkisi¹

Esra AYDIN², Fatih ÇETİN³, Hamdullah Nejat BASIM⁴

Öz

İş yaşamında erteleme davranışı, olumsuz sonuçlara yol açma potansiyeline rağmen çalışanların işlerini yapmaktan kaçınmalarıyla ortaya çıkan bir kendilik düzenleme başarısızlığıdır. Geçmiş çalışmaların erteleme davranışını daha çok akademik bağlamda ele aldığı tespit edilse de iş yaşamında sıklıkla karşılaşılan bir davranış olması nedeniyle örgütsel bağlamda araştırılması önem arz eden bir kavram olduğu belirtilebilir. Bu kapsamda mevcut çalışmada, iş yaşamında erteleme davranışının önemli bir iş tutumu olan iş tatminini nasıl etkilediğini tespit etmek ve bu etkide kişi-iş uyumsuzluğunun düzenleyici rolünü ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu bağlamda, kendilik düzenlemesi kuramının varsayımlarından yararlanılarak hipotezler oluşturulmuştur. Veriler farklı sektörlerde çalışan 232 katılımcıdan anket tekniği ile toplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği ve geçerliliği sağlandıktan sonra hipotez testi için çok değişkenli regresyon ve düzenleyici etki analizleri yürütülmüştür. Elde edilen bulgular erteleme davranışı ile iş tatmini arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca, kişi-iş uyumsuzluğunun erteleme davranışı ile iş tatmini ilişkisinde düzenleyici bir rol üstlendiği tespit edilmiştir. Kişi-iş uyumsuzluğunun düşük olduğu durumda erteleme davranışı ile iş tatmini arasındaki olumsuz ilişki daha güçlü iken yüksek olduğu durumda bu olumsuz ilişki daha zayıf bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Erteleme Davranışı, İş Tatmini, Kişi-İş Uyumsuzluğu, Kendilik Düzenlemesi Kuramı

Jel Kodu: L20, M10, M12

Procrastination Behavior and Job Satisfaction: The Moderating Effect of Person-Job Misfit

Abstract

Procrastination behavior in work life is a self-regulation failure that occurs when employees avoid doing their work despite the potential for negative consequences. Although it has been retained that previous studies have examined procrastination behavior mostly in an academic context, it can be denoted that it is an important concept to be investigated in an organizational context since it is a frequently encountered behavior in work life. In this context, the current study aims to understand how procrastination behavior affects job satisfaction, which is an important work attitude, and to reveal the moderator role of person-job misfit in this effect. Accordingly, hypotheses were proposed by utilizing the assumptions of self-regulation theory. The data were collected through a survey administered to 232 participants working in various sectors. After establishing the reliability and validity of the scales used in the study, multiple regression and moderation analyses were conducted to test the hypotheses. The findings showed that there was a significant and adverse relationship between procrastination behavior and job satisfaction. In addition, it was found that person-job misfit played a moderator role in the relationship between procrastination behavior and job satisfaction. The negative relationship between procrastination behavior and job satisfaction was found to be stronger when person-job misfit was low, while this negative relationship was found to be weaker when person-job misfit was high.

Keywords: Procrastination Behavior, Job Satisfaction, Person-Job Misfit, Self-Regulation Theory

Jel Codes: L20, M10, M12

¹ Bu çalışma, 11. Örgütsel Davranış Kongresi'nde (31 Ekim – 3 Kasım 2024, Kastamonu) sunulan bildirinin genişletilmiş ve geliştirilmiş halidir.

² **Sorumlu Yazar/Corresponding Author:** Doç. Dr., İzmir Demokrasi Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Finans Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, İzmir, Türkiye. **E-posta:** esra.aydin@idu.edu.tr **Orcid no:** 0000-0003-3302-7691

³ Prof. Dr., Başkent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Ankara, Türkiye. **E-posta:** fcetin@baskent.edu.tr **Orcid no:** 0000-0002-2487-9553

⁴ Prof. Dr., Başkent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Ankara, Türkiye. **E-posta:** nbasim@baskent.edu.tr **Orcid no:** 0000-0002-2605-9962

Atıf/Citation: Aydın, E., Çetin, F., Basım, H. N. (2025), Erteleme Davranışı ve İş Tatmini: Kişi-İş Uyumsuzluğunun Düzenleyici Etkisi, Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 27/Özel Sayı, s. 113-128.

Extended Abstract

Introduction

Job satisfaction continues to be one of the work attitudes that attracts the attention of both researchers and practitioners because it plays a decisive role in the labor market, has a catalytic effect for organizational development and employee well-being, is an important prerequisite for achieving customer satisfaction, and affects important outcomes reflecting organizational effectiveness. This situation motivates organizational behavior researchers to reveal the unexplored antecedents of job satisfaction. For this purpose, this study first aims to explore the impact of procrastination behavior on job satisfaction in work life.

Procrastination behavior, which has two dimensions, soldiering and cyberslacking, is prevalent in work settings. It refers to a self-regulation failure that occurs when employees avoid doing their duties despite the potential for negative results. According to the self-regulation theory, self-regulation includes various processes involving the regulation of thoughts, emotions, and behaviors by oneself that enable individuals to set goals. Being competent and successful in self-regulation enables individuals to cope with stress and positively affects happiness, well-being, development and job satisfaction levels. On the other hand, according to the theory, failure in regulation processes often leads to procrastination behavior. Procrastination behavior may lead to serious consequences, such as failure to achieve desired goals, failure to complete tasks on time, failure at work, failure to achieve well-being, and dismissal from work. Given these negative consequences, soldiering and cyberslacking as the sub-dimensions of procrastination behavior are expected to reduce job satisfaction in the current study. Accordingly, the following hypotheses were proposed:

H1a: As a sub-dimension of procrastination, soldiering increases, and job satisfaction decreases.

H1b: As a sub-dimension of procrastination, cyberslacking increases, and job satisfaction decreases.

The second aim of the current study is to explore the moderating effect of person-job misfit in the association between procrastination behavior and job satisfaction. Person-job misfit refers to the mismatch between the knowledge, skills, and abilities of employees and the demands/requirements of the job. This misfit is defined as a negative, painful, and corrosive experience that employees want to get rid of. Therefore, person-job misfit can cause employees to lose interest in their work and become bored over time, leading to dissatisfaction. In addition, the relevant literature emphasizes that challenging work conditions, such as person-job misfit, can create a significant context for shaping procrastination behavior. Therefore, in the current study, it is thought that person-job misfit can provide a strong basis for explaining the relationship between the sub-dimensions of procrastination behavior and job satisfaction. In other words, person-job misfit might moderate the negative relationship between the sub-dimensions of procrastination behavior and job satisfaction, depending on how well employees perceive fit into their work roles. The following hypotheses were presented:

H2a: Person-job misfit moderates the relationship between soldiering and job satisfaction.

H2b: Person-job misfit moderates the relationship between cyberslacking and job satisfaction.

Within the framework of self-regulation theory, the present study aims to explore how job satisfaction is influenced by the relatively underdeveloped concept of workplace procrastination and to identify the moderating role of person-job misfit in this relationship. By examining factors that are predicted to reduce job satisfaction—yet have received relatively less attention in the literature—within a comprehensive model, this study seeks to contribute to a deeper understanding of the job satisfaction construct.

Method

In this study, which employed a convenience sampling method, data were collected through an online survey from 232 participants working in various sectors, including finance and banking, insurance, technology, and education. The research sample consisted of 40.5% women and 59.5% men.

The measurement tools used in the study include the Job Satisfaction Scale, the Procrastination Behavior Scale, and the Person-Job Misfit Scale. Confirmatory factor analysis, convergent and discriminant validity, and internal consistency analysis were conducted to test the validity and reliability of the scales. After removing some inconsistent items from the scales, the validity and reliability of the measurement tools were ensured. In addition, the calculated normal distribution values for the research variables range from -.86 to .53 for kurtosis and from -.34 to .96 for skewness. To test the research hypotheses, multiple regression analysis was first conducted, followed by a moderation model analysis using the PROCESS v3.0 macro in the IBM SPSS program.

Result and Discussion

It was found that both dimensions of procrastination behavior, namely soldiering (beta = -.32, $p < .01$) and cyberslacking (beta = -.25, $p < .01$), reduced job satisfaction, with soldiering having a stronger reducing effect. Thus, H1a and H1b hypotheses were supported. In the moderation analysis, it was found that person-job misfit significantly and negatively influenced the relationship between both soldiering and job satisfaction (beta = -.34, $p < .01$) and cyberslacking and job satisfaction (beta = -.30, $p < .01$). In

other words, person-job misfit negatively affected the inverse relationships between soldiering and job satisfaction, as well as cyberslacking and job satisfaction. Thus, H2a and H2b hypotheses were also supported. The findings indicate that when person-job misfit is high, the negative effects between procrastination behavior and job satisfaction weaken, while when person-job misfit is low, these negative effects strengthen.

The impact of procrastination behaviors on job satisfaction can be evaluated in the context of factors such as work-life imbalance and lack of motivation. These behaviors suggest that individuals tend to avoid their work tasks, which can ultimately lead to a sense of failure in achieving job goals. According to self-regulation theory, success is achieved through goal setting, implementing strategies toward these goals, and continuous feedback loops. However, soldiering and cyberslacking disrupt these cycles, reducing an individual's motivation, which can lead to decreased job satisfaction.

In this process, person-job fit also plays an important role. When there is a misfit between job requirements and an individual's values, abilities, and expectations, it is expected that procrastination behaviors will be more frequently exhibited. However, according to the research findings, in situations where person-job misfit is high, the negative impact of such behaviors on job satisfaction decreases. This finding suggests that in a work environment where employees already demonstrate low fit, the impact of negative behaviors on job satisfaction may be limited. In other words, when employees' feelings of job dissatisfaction are already high, the ability of procrastination behaviors to exacerbate this dissatisfaction may diminish. Accordingly, person-job misfit may result in less impact from procrastination behaviors on employees who already have low satisfaction levels. When misfit is high, these effects may be perceived as "expected" or "normal", leading employees to feel the impact of these negative behaviors on job satisfaction less. According to self-regulation theory, this situation arises when an individual's self-regulation capacity weakens, and their personal goals are less aligned with job requirements.

GİRİŞ

İş gücü piyasasında belirleyici bir rol oynaması (Freeman, 1978), örgütsel gelişim ve çalışan iyi oluşu için katalizör etkiye sahip olması (Wong & Chan, 2020), müşteri tatmininin sağlanmasında önemli bir ön koşul olması (Piansoongnern & Anurit, 2007) ve örgütsel etkililiği yansıtan önemli çıktılara etki etmesi (Judge vd., 2020) nedeniyle iş tatmini gerek araştırmacıların gerekse uygulayıcıların dikkatini en çok çeken iş tutumlarından biri olmaya devam etmektedir. Bu durum, örgütsel davranış araştırmacılarını iş tatmininin keşfedilmemiş veya görece daha az keşfedilmiş öncüllerini ortaya koyma konusunda harekete geçirmektedir. Bu çalışmanın birinci amacı, örgütsel davranış yazınında iş tatmininin bir öncülü olarak oldukça az ele alınan erteleme davranışının, iş tatmini üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu ortaya çıkarmaktır.

Eğitim alanında erteleme davranışıyla ilgili birçok çalışma olmasına karşın, örgütsel davranış alanında iş yaşamında erteleme davranışı ve bu davranışın sonuçları oldukça az dikkat çekmiştir (Marzocchi vd., 2025; Bilginoğlu & Yalçıntaş, 2020). Erteleme davranışı, bireylerin kasıtlı olarak gerçekleştirmeyi planladıkları bir eylemi, olumsuz sonuçlara yol açacağı bilinmesine rağmen geciktirmeleriyle ortaya çıkan bir kendilik düzenlemesi başarısızlığıdır (Hall vd., 2019). Oyalanma ve siber kaytarma boyutlarından oluşan erteleme davranışıyla ilgili genel kanı, ertelemenin bireyleri olumsuz yönde etkileyen bir davranış olduğu yönünde olsa da erteleme davranışının olumlu bir şekilde değerlendirilebileceğini ifade eden çalışmalar da mevcuttur (Mohsin & Ayub, 2014). Örgütsel davranış yazınında erteleme davranışının iş tatmini üzerindeki etkisini kapsamlı bir şekilde araştıran çalışma sayısının sınırlı olması ve etkinin yönüyle ilgili çelişkili bulguların olmasıyla ortaya çıkan boşluğun mevcut çalışma ile giderilmesi amaçlanmaktadır.

Mevcut çalışmada erteleme davranışı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek için kendilik düzenlemesi kuramının temel söylemlerinden faydalanılmıştır. Kendilik düzenlemesi kuramına göre kendilik düzenlemesi, bireylerin hedef belirleyebilmesini sağlayan düşüncelerin, duyguların ve davranışların kendisi tarafından düzenlenmesini içeren çeşitli süreçleri kapsamaktadır (Zimmerman, 2000). Kendilik düzenlemesinde yetkin ve başarılı olmak, bireylerin stresle baş etmesine olanak sağlayarak mutluluk, iyi oluş, gelişim ve iş tatmin düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir (Mattern & Bauer, 2014). Buna karşın, kurama göre düzenleme süreçlerindeki başarısızlık sıklıkla erteleme davranışı olarak baş göstermektedir (Baumeister & Heatherton, 1996). Baumeister & Heatherton (1996), erteleme davranışının bireylerin bir davranışı başlatma, değiştirme veya bastırma girişimlerinin başarısızlıkla sonuçlanması (kendilik düzenlemesinde başarısızlık) neticesinde ortaya çıktığını ifade etmektedir. Bu durum, arzu edilen hedeflere ulaşılamaması, verilen görevlerin zamanında tamamlanamaması, işte başarısızlık, iyi oluşun sağlanamaması ve işten atılma gibi ciddi sonuçların yaşanmasına neden olabilmektedir (Baumeister & Vohs, 2007; Mohsin & Ayub, 2014). Bu olumsuz sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda, mevcut çalışmada erteleme davranışının iş tatminini azaltıcı bir etkisi olduğu öngörülmektedir.

Mevcut çalışmada erteleme davranışı ile iş tatmini arasındaki ilişkide kişi-iş uyumsuzluğunun da önemli bir rol üstlenebileceği düşünülmektedir. Kişi-iş uyumsuzluğu çalışanların sahip olduğu bilgi, beceri ve yetenekleri ile iş rolleri/talepleri arasında uyumsuzluk olmasını ifade etmektedir (Chi vd., 2019). Örgütsel davranış yazınında kişi-iş/örgüt/çevre uyumsuzluklarıyla ilgili çalışmalar, uyum konusundaki çalışmalara kıyasla geri planda kalmıştır (Sun & Billsberry, 2024). Örgütler için yaygın bir sorun olması ve buna bağlı olarak ortaya çıkan zorlukların aşılması için kişi-iş uyumsuzluğunun daha fazla araştırılmayı hak eden konulardan biri olduğu belirtilebilir.

İlgili yazında kişi-örgüt uyumsuzluğu gibi zorlayıcı iş koşullarının erteleme davranışını şekillendirmede önemli bir bağlam yaratabileceği vurgulanmaktadır (De Clercq, 2025; Hen vd., 2021). Bireyler uyumsuzluğun etkisini hafifletebilmek için kimi zaman kendilerine keyif veren aktivitelere yönelebilmektedir (Sun & Billsberry, 2024). Ancak bu durum, bireylerin mevcut görevlerini zamanında tamamlayamamasına neden olabilir. Ek olarak kişi-iş uyumsuzluğu, bireyler için stres yaratan ve rahatsızlık verici bir deneyim olarak algılandığından bu durum, düşük iş tatmini gibi olumsuz iş tutumlarına yol açabilmektedir (Vogel vd., 2016). Dolayısıyla kişi-iş uyumsuzluğunun, erteleme davranışı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi şekillendiren anlamlı bir bağlam yaratabileceği düşünülebilir. Bu nedenle mevcut çalışmada kişi-iş uyumsuzluğunun erteleme davranışı ile iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici bir etkiye sahip olması beklenmektedir.

Kendilik düzenlemesi kuramı bağlamında bu çalışma, iş tatmininin henüz gelişim aşamasında olan iş yaşamında erteleme davranışı kavramından nasıl etkilendiğini keşfetmeyi ve bu etkide kişi-iş uyumsuzluğunun düzenleyici rolünü tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bu sayede, iş tatminini azalttığı öngörülen ve ilgili yazında görece daha az ele alınan faktörlerin kapsayıcı bir model içerisinde incelenmesinin, iş tatmini kavramının daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

Kendilik düzenlemesi, bireylerin kişisel hedeflere, planlara ve standartlara ulaşabilmek için kasıtlı ve amaçlı bir biçimde eylemlerini başlattığı, düzenlediği, kontrol ettiği, kimi zaman değiştirdiği, bastırdığı veya sonlandırdığı süreci ifade etmektedir (Baumeister & Heatherton, 1996). Birey davranışının esnekliğini ve uyumunu büyük ölçüde artıran kendilik düzenlemesi sayesinde bireyler eylemlerini geniş bir sosyal ve bağlamsal talep yelpazesine göre ayarlayabilir (Baumeister & Vohs, 2007). Dolayısıyla bireyler sosyal olarak arzu edilen veya koşulların gerektirdiği davranışı özgür irade ile gerçekleştirebilir.

İlgili yazında kendilik düzenlemesi sürecinin bileşenlerine ilişkin en kabul gören yaklaşımlardan biri Carver & Scheier (1981, 1982) tarafından geliştirilmiştir. Modele göre kendilik düzenlemesi sürecinin tamamlanabilmesi için üç bileşen söz konusudur. İlk bileşen standartlardır. Kendilik düzenlemesi bir standarda uymak için değişim gerektirdiğinden, bu değişim için açık ve iyi tanımlanmış bir standart olması şarttır. Bu nedenle belirsiz, tutarsız veya çelişkili standartlar olduğunda davranışı yönlendirmek veya değiştirmek için bir motivasyondan da söz edilemez. Ayrıca, standartları kapsayan planlama faaliyeti de bu süreçte yer almaktadır. İkinci olarak kendilik düzenlemesi izleme gerektirir. Bir başka ifade ile birey mevcut davranışlarını standartlarla karşılaştırarak tutarsızlıkları tespit eder. Son bileşen, faaliyet aşamasıdır. İzleme aşamasından edinilen geribildirimler ışığında birey davranışını istenilen yön doğrultusunda (standartları karşılayacak biçimde) kontrol edebilmelidir. Bu aşamada etkili olan öz-denetim kavramı, anlık hazlara veya dürtülere direnmeye, kişinin hedefleriyle çatışan dikkat dağıtıcı unsurlardan kaçınmasına imkân tanıyan; bu sayede de uzun vadeli hedeflerin gerçekleştirilmesinde büyük rol oynayan önemli bir bileşendir (Gillebaart, 2018). Tüm bu bileşenler dikkate alındığında kendilik düzenlemesi sürecinin, bireylerin hedeflerine ulaşmasında ve işlevsel davranışlar geliştirmesinde temel bir rol üstlendiği ifade edilebilir.

Bireyler yaşamları boyunca kendilik düzenlemesi vasıtasıyla kendisi ve çevresi arasında daha iyi bir uyum sağlayarak hayatlarını iyileştirmeye çalışmaktadır. Kendilik düzenlemesi süreçlerinin başarıyla tamamlanması, bireylerin zihinsel ve fiziksel iyi oluşları için oldukça önemlidir (Baumeister & Vohs, 2003). Kendilik düzenlemesini etkin bir şekilde yürütebilen bireyler planlama ve proaktif öz-denetim sayesinde hedef çatışması yaşamamakta ve bu durum, bireylerin genel olarak mutluluk ve tatmin gibi olumlu duygular ve tutumlar deneyimlemesini sağlamaktadır (Hofmann vd., 2013). Kuramsal açıklamalar ışığında mevcut çalışmada iş tatmini kavramı kendilik düzenlemesi kuramı kapsamında ele alınabilir.

İş tatmini, çalışanların iş deneyimlerinden kaynaklanan olumlu duyguları ifade etmektedir (Locke, 1969). İş tatmini düzeyi, bir çalışanın işini ve işin çeşitli yönlerini ne derece sevdiğini yansıtmaktadır (Spector, 1997). Her ne kadar iş tatmininin çok boyutluluğuna ilişkin tartışmalar olsa da genel olarak iş tatmininin bütüncül bir şekilde memnuniyet olgusunu yansıtabileceği konusunda fikir birliğinden bahsedilebilir (Moe vd., 2010). Maaş, terfi olanakları, yönetici davranışları veya iş kapsamında yürütülen görevler gibi yapılan işin çeşitli yönlerinin değerlendirilmesi neticesinde çalışanlar iş tatmini kavramına ilişkin bütüncül bir tutum geliştirebilmektedir (Spector, 2022). Çalışanların işine ve iş bağlamına karşı tutumunu yansıtan iş tatmini gerek örgütsel çıktılar gerekse çalışan sağlığı ve yaşam tatmini için oldukça önemlidir (Mosquera vd., 2022). Yüksek iş tatmini, çalışanların üretkenlik ve iş performansı düzeylerini artırarak örgütün stratejik amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunmaktadır (Ali & Anwar, 2021). Aynı zamanda iş tatmini; çalışanların mutluluk, olumlu duygular, bağlılık, yaşam tatmini, sosyal ilişkilerdeki kalite düzeyi, yetkinlik ve başarı gibi öznel deneyimlerine dayanan değerlendirmelerini olumlu yönde etkilemektedir (Ortan vd., 2021). Bu nedenle, iş tatminini örgütsel başarıyı ve çalışanların sağlığını ve iyi oluşunu etkilemesi nedeniyle örgütsel davranış alanında en sık ölçülen değişken olarak tanımlamak mümkündür (Spector, 2022).

Kendilik düzenlemesi çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları olumsuz duygularla daha iyi başa çıkmalarına, çatışmaları ve stresi yönetebilmelerine ve bu sayede günlük iş faaliyetlerini istenilen doğrultuda (standartları karşılayabilme) yürütebilmelerine olanak sağladığından kendilik düzenleme becerisi yüksek çalışanların yüksek iş tatmin düzeylerine sahip olduğu ifade edilmektedir (Wang vd., 2021). Kendilik düzenlemesi sürecinin başarılı bir şekilde yönetilmesi, çalışanlarda olumlu duyguların artmasına ve yapılan işe yönelik daha olumlu bir değerlendirme geliştirilmesine katkı sağlamaktadır (Madrid vd., 2020). Buna karşılık, çalışanların bu süreci yönetmede yetersiz kalmaları ya da düzenleyici kaynaklarının tükenmesi durumunda, iş tatmini düzeylerinin azalabileceği belirtilmektedir (Heidemeier & Moser, 2019). Bu bağlamda, arzu edilen düzeyde bir iş tatmini sağlanabilmesi için çalışanların yeterli kendilik düzenleme kapasitelerine sahip olmaları ve bu kapasitelerini etkili bir şekilde kullanabilmeleri önem taşımaktadır.

Örgüt bağlamında erteleme davranışı, işin gerektirdiği görevlerden kaçınarak işle hiçbir ilgisi olmayan faaliyetlerde bulunmak olarak tanımlanmaktadır (Metin vd., 2016). Erteleme davranışı; akademik, günlük rutin işler ve sağlık bağlamında sıklıkla ele alınan bir konu olmasına karşın, iş yaşamında erteleme davranışını ele alan çalışma sayısının kısmen kısıtlı olduğu görülmektedir (Mosquera vd., 2022). Yapılan araştırmalar iş yaşamında erteleme davranışının düşük gelir, kısa dönemli istihdam, işsiz kalma, düşük öz-yeterlilik ve düşük üretkenlik gibi birtakım olumsuz sonuçlara yol açtığını göstermektedir (D'Abate & Eddy, 2007; Metin vd., 2018).

Erteleme davranışı oyalanma ve siber kaytarma olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır (Metin vd., 2016). Oyalanma, diğer çalışanlara zarar verme veya onlara daha fazla iş yüküleme niyeti olmadan çalışanların günde bir saatten fazla yaptığı işten ve görevlerinden kaçınma davranışını ifade etmektedir. İş yerinde mobil teknolojilerinin yaygın kullanımına bağlı olarak ortaya çıkan siber kaytarma ise çalışıyor gibi görünen ancak aslında çevrimiçi alışveriş yapan, sosyal ağlarda gezinen, oyun oynayan veya anlık iletiler gönderen çalışanların sergiledikleri davranışı yansıtmaktadır.

Kendilik düzenlemesi kuramı bağlamında erteleme davranışı, bireyin kendi kontrolü altındaki bir görevi/işi tamamlamayı veya başlatmayı, kendilik düzenlemesi eksikliği veya yokluğu nedeniyle erteleme eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Tuckman, 1991). Bir başka ifade ile erteleme davranışında bireyin bir işi/görevi tamamlamak için eylemlerini başlatma, değiştirme veya bastırma faaliyetlerini yerine getirememesi neticesinde kendilik düzenlemesi başarısızlıkla sonuçlanmaktadır (Baumeister & Heatherton, 1996). Bu noktada, erteleme davranışının alt boyutlarından biri olan oyalanma, kendilik düzenlemesi kuramı kapsamında değerlendirilebilir. Yapılması gereken görevlerden kaçınmayı ifade eden oyalanma davranışında, bireyin görevini yerine getirmek için eyleme geçememesi söz konusudur. Bu nedenle, oyalanma davranışının, kendilik düzenlemesindeki sürecin başarıyla yönetilememesi sonucunda ortaya çıktığı ifade edilebilir. Kendilik düzenlemesi kapsamında kendi davranışlarını düzenleyemeyen ve kontrol altına alamayan çalışanlar önemli hedeflere ulaşmak yerine kısa vadeli keyifli faaliyetleri tercih etmektedir (Ferrari vd., 1995). Bu kapsamda, kendilik düzenlemesindeki başarısızlık sonucunda hedeflere ulaşamayan çalışanların erteleme davranışının diğer alt boyutu olan siber kaytarma eylemine yönelerek kısa vadeli hazza odaklanması beklenebilir.

Özetle, kendilik düzenlemesi sürecinde yaşanan başarısızlık erteleme davranışı olarak kendini göstermektedir. Bu başarısızlık, istenilen hedeflere ulaşamama, performans düşüklüğü ve iyi oluş düzeyinde düşüş gibi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Baumeister & Vohs, 2007; Mohsin & Ayub, 2014; Metin vd., 2018). Kendilik düzenlemesi yaklaşımına göre erteleme davranışı sergileyen kişiler standart belirlemede, standartlar ve mevcut davranışlar arasındaki farkları tespit etmede ve faaliyeti tamamlama motivasyonunu sürdürmede başarısız oldukları için genel olarak daha düşük tatmin yaşamaktadırlar (Balkis & Duru, 2016). Bu nedenle, kendilik düzenlemesinin yerine getirilememesi nedeniyle sergilenen oyalanma ve siber kaytarma davranışlarının iş tatminini azaltması beklenebilir. Bu noktadan hareketle şu hipotezler oluşturulmuştur:

H1a: *Erteleme davranışının alt boyutlarından biri olan oyalanma arttıkça iş tatmini azalır.*

H1b: *Erteleme davranışının alt boyutlarından biri olan siber kaytarma arttıkça iş tatmini azalır.*

Temelini; çalışan davranışlarının işe, örgüte, gruba veya mesleğe ilişkin özellikler ile bireyin değerleri, ilgi alanları, yetenekleri ve becerileri gibi özellikleri arasındaki uyumun bir sonucu olduğunu öne süren kişi-çevre uyumu (Bright, 2021) kuramından alan kişi-iş uyumu kavramı, birey ile belirli bir işin özellikleri arasındaki uyum derecesini yansıtmaktadır (Kristof-Brown, 2000). Yüksek düzeyde kişi-iş uyumu, bireylerin stresle daha etkili başa çıkmasına, iş tatmininin ve örgütsel bağlılığın artmasına, aynı zamanda işten ayrılma niyetinin azalmasına katkı sağlamaktadır (Venkatesh vd., 2017). Ancak, kimi zaman birey ile işi arasında beklenen bu uyum gerçekleşmeyebilir; bu durumda çalışanlar tarafından kişi-iş uyumsuzluğu olarak tanımlanan kavram deneyimlenebilmektedir.

Kişi-iş uyumsuzluğu, çalışanların sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneklerle işin gerektirdiği taleplerin/gerekliliklerin uyummasını ifade etmektedir (Chi vd., 2019). Bu uyumsuzluk, çalışanların kurtulmak istediği olumsuz, acı verici ve yıpratıcı bir deneyim olarak tanımlanmaktadır (Lamiani vd., 2018). Bireylerin sahip olduğu becerileri ile işin gerekleri arasındaki uyumsuzluk, düşük performans gibi istenmeyen örgütsel sonuçlara yol açabilmektedir (Li, 2023). Aynı zamanda kişi-iş uyumsuzluğu, çalışanların yaptıkları işe karşı ilgilerini kaybetmelerine ve zamanla sıkılmalarına neden olarak tatminsizlik yaşamalarına yol açabilmektedir (Khan vd., 2022).

Güncel bir çalışmada iş yerinde erteleme davranışını harekete geçirebilecek veya artırabilecek faktörlerin kapsamlı bir şekilde belirlenmesinin kritik öneme sahip olduğu ifade edilmiştir (Marzocchi vd., 2025). Li vd. (2025), iş yerinde erteleme davranışı düzeyini etkileme gücüne sahip aracı ve düzenleyici mekanizmaların erteleme davranışının hangi bağlamlarda ne düzeyde ortaya çıktığını tespit edebilmek için daha fazla araştırılması gerektiğini vurgulamıştır. De Clercq (2025) ise yürüttüğü güncel çalışmasında kişi-örgüt uyumsuzluğu gibi zorlayıcı iş bağlamlarının erteleme davranışı düzeyini etkileme potansiyeline dikkat çekmiştir. Bu nedenle, mevcut çalışmada kişi-iş uyumsuzluğunun erteleme davranışı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamada farklılıklar yaratabileceği düşünülmektedir.

Kendilik düzenlemesi kuramı kapsamında değerlendirildiğinde kişi-iş uyumsuzluğu kişisel standartlar ve işin gerektirdiği standartların farklı olması nedeniyle bireylerde kendilik düzenlemesi süreçlerinin uygulanmasında gerginlik ve zorluk yaratmaktadır (Deng vd., 2016). Tam aksine, kişi-iş uyumu sağlandığında kişisel standartlar ve işin gerektirdiği standartlar arasında tutarlılık sağlanacağından kendilik düzenlemesi etkin bir biçimde gerçekleşebilecektir. Kişi- iş uyumuna ilişkin algılar, ideal koşullar ile deneyimlenen koşullar arasındaki farklara verilen tepkiler sonucunda gelişmektedir (Johnson vd., 2013). Farkın büyük olması ve kendilik düzenlemesi kapasitesinin düşük olması neticesinde kişi-iş uyumsuzluğu artmakta ve dolayısıyla çalışanlar bu durumu kabul etmekte zorlanarak olumsuz iş tutumlarına ve davranışlarına sahip olabilmektedir (Illiescu vd., 2015). Bu çerçevede, kişi-iş uyumsuzluğu düşük bireylerin kendilik düzenlemesini yerine getirebileceği düşünüldüğünden, bu bireylerin daha az oyalanma ve siber kaytarma davranışı sergilemeleri ve buna bağlı olarak daha yüksek iş tatminine sahip olmaları beklenebilir. Bir başka ifade ile düşük kişi-iş uyumsuzluğunun, erteleme davranışının alt boyutları olan oyalanma ve siber kaytarma ile iş tatmini arasındaki olumsuz ilişkiyi güçlendireceği düşünülmektedir. Öte yandan, kişi iş-uyumsuzluğunun yüksek olduğu bireyler kendilik düzenlemelerini etkin bir biçimde yerine getiremeyeceği için yüksek uyumsuzluğun, oyalanma ve siber kaytarma ile iş tatmini arasındaki olumsuz ilişkiyi zayıflatacağı öngörülmektedir.

H2a: *Erteleme davranışının alt boyutlarından biri olan oyalanma ile iş tatmini arasındaki ilişkide kişi-iş uyumsuzluğunun düzenleyicilik rolü vardır.*

H2b: *Erteleme davranışının alt boyutlarından biri olan siber kaytarma ile iş tatmini arasındaki ilişkide kişi-iş uyumsuzluğunun düzenleyicilik rolü vardır.*

2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

2.1. Katılımcılar

Kolayda örneklem yönteminin benimsendiği bu çalışmada finans ve bankacılık, sigortacılık, bilişim ve eğitim gibi çeşitli sektörlerde çalışan 232 katılımcıdan çevrimiçi anket yoluyla veri toplanmıştır. Araştırma örnekleminin %40,5'i kadın ve

%59,5'i erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların %40,5'i 18-25 aralığında, %28,9'u 26-35 yaş aralığında, %29,7'si 36-55 yaş aralığında ve %0,9'u 56 yaş ve üstündedir. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde %3'ünün ilköğretim, %18,5'inin lise, %6'sının yüksekokul, %49,1'inin üniversite, %15,9'unun yüksek lisans ve %7,3'ünün doktora eğitimi aldığı tespit edilmiştir.

2.2. Ölçüm Araçları

İş Tatmini Ölçeği: İş tatminini ölçmek için Judge vd. (1998) tarafından oluşturulan ve Türkçe uyarlaması Keser & Öngen Bilir (2019) tarafından yapılan 5 maddelik kısa İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Tek boyuttan oluşan ölçek 5'li Likert formatıyla (1=kesinlikle katılmıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum) değerlendirilmiştir. Judge vd. (1988) ölçeğin güvenilirlik katsayısını .88 bulurken, Keser & Öngen Bilir (2019) ölçeğin Cronbach Alpha değerini .85 olarak belirtmiştir.

Erteleme Davranışı Ölçeği: İş yaşamında erteleme davranışını ölçmek için Metin vd. (2016) tarafından geliştirilen ve yine aynı çalışmada Türkçe'ye uyarlanan Erteleme Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek oyalanma ve siber kaytarma olmak üzere iki boyut içermekte olup toplamda 12 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğe ilişkin değerlendirme 5'li Likert formatıyla (1=asla, 5=her zaman) yapılmıştır. Metin vd. (2016) ölçeğin güvenilirlik katsayısını .85 olarak hesaplamıştır.

Kişi-İş Uyumsuzluğu Ölçeği: Kişi-iş uyumsuzluğunu ölçmek için Brkich vd. (2002) geliştirdiği ve Türkçe uyarlaması Kerse (2018) tarafından yapılan kişi-iş uyumu ölçeği tercih edilmiştir. Toplam 9 maddeden oluşan ölçek 5'li Likert formatıyla (1=kesinlikle katılmıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum) değerlendirilmiştir. Brkich vd. (2002) Cronbach Alpha değerini .92 olarak belirtirken, Kerse (2018) .91 olarak tespit etmiştir.

3. BULGULAR

Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının geçerlilik ve güvenilirliklerinin test edilmesi amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi, birleşim ayrışım geçerliliği ve iç tutarlılık istatistikleri Tablo-1'de sunulmuştur. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, bazı tutarsız maddeler ölçeklerden çıkarılmış, maddeler arasındaki hata ilişkileri göz önünde bulundurulmuş ve önceki çalışmalarda elde edilen faktör yapıları mevcut örneklem üzerinde test edilerek doğrulanmıştır. Tüm bu düzenlemeler sonucunda kabul edilebilir sınırlılık değerlerine ulaşılmış ve ölçüm araçlarının geçerliliği ile güvenilirliği sağlanmıştır.

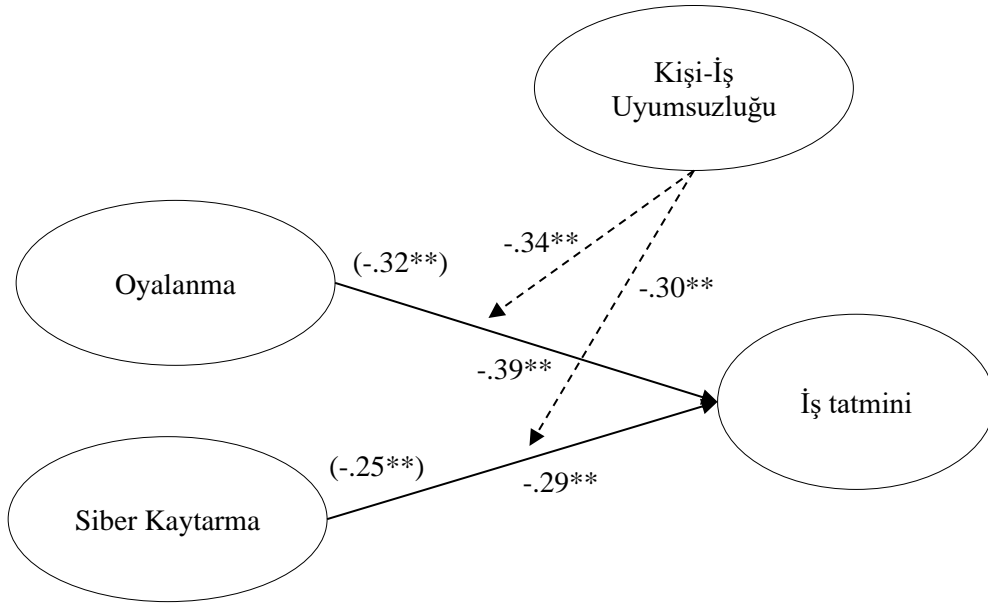
Tablo 1: Ölçüm Araçlarına İlişkin Geçerlilik Güvenilirlik İstatistikleri

| | X ₂ /df | CFI | TLI | RMSEA | AVE | CR | α |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----|-----|-------|-----|-----|----------|
| Erteleme davranışı (tek boyut) | 5.09 | .84 | .80 | .131 | .64 | .87 | .89 |
| Erteleme davranışı (çok boyut) (1,2,3,4,5,6,11 oyalanma; 7,8,9,10,12 siber kaytarma) | 2.36 | .95 | .93 | .076 | .55 | .83 | .89 |
| İş tatmini (1. ve 2. madde hataları ilişkili) | 1.68 | .99 | .98 | .054 | .57 | .84 | .86 |
| Kişi-iş uyumu tek boyut | 9.40 | .83 | .77 | .188 | .48 | .76 | .84 |
| Kişi-iş uyumu çift boyut (1,2,4 uyumsuzluk; 5,6,7,9 uyumluluk) | 1.47 | .99 | .99 | .044 | .53 | .82 | .91 |
| | | | | | .65 | .85 | .87 |

Elde edilen araştırma değişkenlerinin (oyalanma, siber kaytarma, kişi-iş uyumsuzluğu ve iş tatmini) hesaplanan normal dağılım değerleri basıklık için $-.86$ ile $.53$, çarpıklık için $-.34$ ile $.96$ arasında değişmektedir. Araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla öncelikle çok değişkenli regresyon analizi yapılmış, sonrasında ise PROCESS v3.0 makrosu kullanılarak (Hayes, 2017) SPSS programında düzenleyici model analizi yapılmıştır.

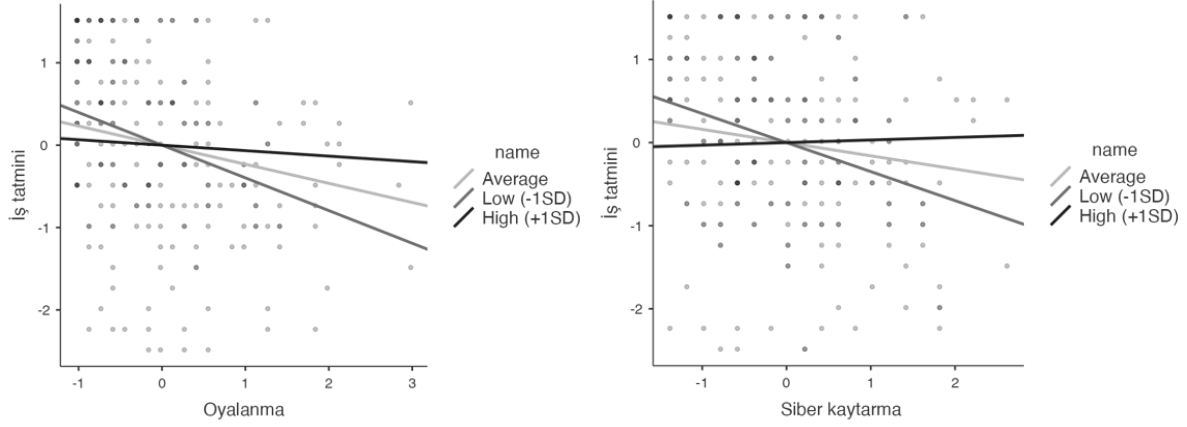
Yapılan analiz bulguları Şekil 1'de sunulmuştur. Buna göre çalışanların erteleme davranışlarından oyalanma ($\beta = -.32$, $p < .01$) ve siber kaytarma ($\beta = -.25$, $p < .01$) boyutlarının her ikisinin de iş tatminini azalttığı, ancak oyalanmanın azaltıcı etkisinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Böylelikle H1a ve H1b hipotezleri desteklenmiştir.

Araştırmanın diğer hipotezlerinin testi için yapılan düzenleyicilik analizlerinde ise kişi-iş uyumsuzluğunun hem oyalanma ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ($\beta = -.34$, $p < .01$), hem de siber kaytarma ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ($\beta = -.30$, $p < .01$) anlamlı ve ters yönde etkilediği tespit edilmiştir. Daha açık ifadeyle kişi-iş uyumsuzluğu, oyalanma ile iş tatmini arasındaki ve siber kaytarma ile iş tatmini arasındaki ters yönlü ilişkileri olumsuz yönde etkilemiştir. Böylece H2a ve H2b hipotezleri de desteklenmiştir.



Şekil 1: Araştırma Bulguları

Sonuç olarak elde edilen bulgu, kişi-iş uyumsuzluğunun yüksek olduğu durumlarda oyalanma ve siber kaytarma ile iş tatmini arasındaki olumsuz ilişkinin zayıfladığını; düşük olduğu durumlarda ise bu olumsuz etkinin güçlendiğini göstermektedir. (Şekil 2).



Şekil 2: Düzenleyici Etkiler

SONUÇ

Bu çalışmanın amacı erteleme davranışlarının iş tatminini nasıl etkilediğini ve bu etkileşimde kişi-iş uyumsuzluğunun bir rolü olup olmadığını tespit etmektir. Elde edilen sonuçlara göre erteleme davranışının alt boyutları olan oyalanma ve siber kaytarmanın iş tatminini azalttığını öne süren hipotezler desteklenmiştir. Bu kapsamda, çalışanlar erteleme davranışı sergiledikçe iş tatminlerinin azaldığı tespit edilmiştir. Bu sonuç, geçmiş çalışmaların bulgularıyla paralellik göstermektedir. Cadena vd. (2011) ile Mohsin & Ayub (2014) erteleme davranışı ile iş tatmini arasında anlamlı ve ters yönlü ilişkiler bulmuşlardır. Erteleme davranışı sergileyen çalışanlar, görevlerini zamanında tamamlayamamakta ve bu durum iş hedeflerine ulaşamamalarına neden olabilmektedir. Kendilik düzenlemesi kuramına göre hedeflere ulaşabilmek için hedeflere yönelik stratejilerin uygulanması ve sürekli geribildirim döngüleri yoluyla davranışın düzenlenmesi gerekir. Ancak erteleme davranışları bu döngüleri kesintiye uğratarak ve kişinin motivasyonunu düşürerek iş tatmininde azalmaya yol açıyor olabilir.

Kişi-iş uyumsuzluğunun erteleme davranışı boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici rolü olduğunu öne süren iki hipotez de desteklenmiştir. Elde edilen bulgular, çalışanların erteleme davranışlarından oyalanma ve siber kaytarmanın her ikisinin de iş tatminini azalttığını ve kişi-iş uyumsuzluğunun bu ters yönlü etkileşimleri zayıflattığını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle kişi-iş uyumsuzluğunun erteleme davranışı ve iş tatmini ilişkisinde önemli bir düzenleyici rol oynadığı ifade edilebilir. Elde edilen bulguları karşılaştırmak amacıyla geçmiş çalışmalar incelendiğinde, her ne kadar kişi-örgüt uyumsuzluğunun erteleme davranışı üzerindeki etkisini (De Clercq, 2025) ve kişi-iş uyumsuzluğunun iş tatmini üzerindeki etkisini araştıran (Kristof-Brown vd., 2005) çalışmalar olsa da kişi-iş uyumsuzluğunun bu süreçteki düzenleyici rolüne ilişkin bir çalışma bulgusuna rastlanılmamıştır.

İş gerekleri ile kişinin değerleri, yetenekleri ve beklentileri arasında uyumsuzluk olduğunda, erteleme davranışlarına daha sık başvurulması beklenir. Ancak araştırma sonucuna göre, kişi-iş uyumsuzluğunun yüksek olduğu durumlarda bu tür davranışların iş tatminine olan ters yönlü etkisi azalmaktadır. Bu bulgu, çalışanların zaten düşük uyum gösterdiği bir iş ortamında, olumsuz davranışların iş tatminine etkisinin sınırlı kalabileceğini göstermektedir. Diğer bir ifadeyle çalışanların işten tatminsizlik duyguları yüksek olduğunda, erteleme davranışlarının bu tatminsizliği artırma gücü

azalabilir. Bu bağlamda kişi-iş uyumsuzluğu, düşük tatmin seviyesindeki bir çalışanın erteleme davranışlarından daha az etkilenmesine neden olabilir. Uyumsuzluğun yüksek olduğu bir durumda bu etkiler “beklenen” ya da “norm haline gelen” bir durum olabileceği için, çalışanlar bu olumsuz davranışların iş tatminine olan etkilerini daha az hissetmektedir. Kendilik düzenlemesi kuramına göre bu durum, bireyin kendini düzenleme kapasitesinin zayıfladığı ve bireysel hedeflerinin iş gereksinimleriyle daha az uyumlu olduğu bir noktada ortaya çıkmaktadır.

Çalışma bulgularına dayanarak çeşitli kuramsal çıkarımlar yapılabilir. Kendilik düzenlemesi kuramı, bireylerin hedeflerine ulaşabilmek için davranışlarını nasıl kontrol ettiklerini ve yönettiklerini inceleyen bir kuramdır. Bu kurama göre bireyler, hedeflerini gerçekleştirmek için belirli stratejiler kullanır ve bu stratejilerin başarısız olması; hedeflere ulaşamama, kaytarma ve erteleme gibi olumsuz davranışlara yol açabilmektedir. Bulgular, kendilik düzenlemesinin yalnızca bireysel özelliklerle değil, aynı zamanda bağlamsal faktörlerle (örn. kişi-iş uyumu) de ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, kişi-iş uyumsuzluğu bireyin düzenleyici kaynaklarını tüketerek, dikkat dağınıklığı ve dijital ortamlarda kaytarma davranışlarını artırabilir (Baumeister & Vohs, 2007). Ayrıca çalışanların iş ortamında sergiledikleri oyalanma ve kaytarma davranışları, kendilik düzenlemesi süreçlerinin işleyişindeki aksamaların bir göstergesidir. Bu bağlamda, siber kaytarma davranışlarının sadece bireysel zayıf irade ya da sorumluluk eksikliği olarak değil, aynı zamanda bireyin iş ortamında yaşadığı uyumsuzluk ve tükenmişlik gibi psikososyal etmenlerle de ilişkili olabileceğine işaret etmektedir (Koay vd., 2017). Dolayısıyla, mevcut çalışma bulgularıyla kendilik düzenlemesinde başarısızlık durumunda ortaya çıkan sonuçlara ilişkin kuramsal varsayımların görgül olarak desteklendiği ifade edilebilir.

Metin vd. (2018), kişi-iş uyumunun erteleme davranışı üzerindeki dolaylı etkisini araştırmış ve beklenmedik bir şekilde ilişki bulamadıklarını belirtmişlerdir. Bu ilişkinin yokluğunun; kişinin çevresiyle uyumundan ziyade, kişilik faktörleriyle veya kendini sabote etme süreçleriyle açıklanabileceğini ifade etmişlerdir. Oysa mevcut çalışmada, kişi-iş uyumsuzluğunun, erteleme davranışının alt boyutları olan oyalanma ve siber kaytarma ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi anlamlı biçimde düzenlediği saptanmıştır. Bu kapsamda çalışma, bireyin iş çevresiyle olan uyum düzeyine odaklanarak kişi-çevre uyumu yaklaşımının önemini vurgulamakta ve bu yönüyle de kuramsal bir katkı sunmaktadır.

Erteleme davranışı, kişi-iş uyumsuzluğu ve çalışanların iş tatmini üzerine yapılan bu araştırma, iş yerlerinde daha sürdürülebilir ve verimli çalışma ortamlarının oluşturulmasına yönelik önemli bir katkı sağlamaktadır. Özellikle personel seçimi aşamasında işletmelerin kişi-iş uyumunu göz önünde bulundurması, yöneticilerin iş hedeflerini ve beklentilerini astlarına açık bir şekilde ifade etmesi, etkili bir performans izleme ve geri bildirim sisteminin kurulmasıyla çalışanların kendilik düzenlemesine katkılar sunulması iş yerinde erteleme davranışının önlenmesinde rol oynayabilir.

Son olarak ulaşılan tüm bulguların, tek kaynaktan ve tek zamanda veri toplama tasarımı, anket yöntemi sınırlılıkları ve örneklemin genellenebilirliğinin düşük olması gibi kısıtlarla birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu sınırlılıkları aşmak için gelecek çalışmalar, boylamsal bir araştırma tasarımıyla daha geniş bir örneklem grubuna ulaşarak aynı araştırma modelini test edebilir. Erteleme davranışı ile iş tatmini arasındaki ilişki, çeşitli iş taleplerinin/kaynaklarının (zaman baskısı, otonomi, örgütsel destek gibi) düzenleyici/aracı etkileri kapsamında incelenebilir.

ETİK BEYAN VE AÇIKLAMALAR

Etik Kurul Onay Bilgileri Beyanı

İzmir Demokrasi Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 06.11.2024 tarihli ve 02 No'lu toplantısında etik kurul izni alınmıştır.

Yazar Katkı Oranı Beyanı

Yazarlar çalışmaya eşit düzeyde katkıda bulunmuştur.

Çıkar Çatışması Beyanı

Çalışmada potansiyel bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Ali, B. J. & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and Its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21-30.
- Balkis, M. & Duru, E. (2016). Procrastination, Self-Regulation Failure, Academic Life Satisfaction, and Affective Well-Being: Underregulation or Misregulation Form. *European Journal of Psychology of Education*, 31, 439-459.
- Baumeister, R. F. & Heatherton, T. F. (1996). Self-Regulation Failure: An Overview. *Psychological Inquiry*, 7(1), 1-15.
- Baumeister, R. F. & Vohs, K. D. (2003). *Self-Regulation and the Executive Function of the Self*. In M. R. Leary & J. P. Tangney (Eds.), *Handbook of Self and Identity* (pp. 197-217). The Guilford Press.
- Baumeister, R. F. & Vohs, K. D. (2007). Self-Regulation, Ego Depletion, and Motivation. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 115-128.
- Bilginoğlu, E. & Yalçıntaş, M. (2020). Procrastination, Its Antecedents and Its Organisational Outcomes Among Employees in the Public Sector in Istanbul. *International Journal of Business Environment*, 11(1), 47-68.
- Bright, L. (2021). Does Person Organization Fit and Person-Job Fit Mediate the Relationship Between Public Service Motivation and Work Stress Among U.S. Federal Employees?. *Administrative Sciences*, 11(2), 37.
- Brkich, M., Jeffs, D. & Carless, S. A. (2002). A Global Self-Report Measure of Person-Job Fit. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(1), 43-51.
- Cadena, X., Schoar, A. & Cristea, A. (2011). Fighting Procrastination in the Workplace: An Experiment (Working Paper No. 16944).
- Carver, C. S. & Scheier, M. F. (1981). The Self-Attention-Induced Feedback Loop and Social Facilitation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 17(6), 545-568.
- Carver, C. S. & Scheier, M. F. (1982). Control Theory: A Useful Conceptual Framework for Personality-Social, Clinical, and Health Psychology. *Psychological Bulletin*, 92(1), 111-135.
- Chi, N. W., Fang, L. C., Shen, C. T. & Fan, H. L. (2020). Detrimental Effects of Newcomer Person-Job Misfit on Actual Turnover and Performance: The Buffering Role of Multidimensional Person-Environment Fit. *Applied Psychology*, 69(4), 1361-1395.
- D'Abate, C. P. & Eddy, E. R. (2007). Engaging in Personal Business on the Job: Extending the Presenteeism Construct. *Human Resource Development Quarterly*, 18(3), 361-383.
- De Clercq, D. (2025). Perceived Person-Organization Misfit and Procrastination Behaviour. *European Management Review*, 1-16.
- Deng, H., Wu, C. H., Leung, K. & Guan, Y. (2016). Depletion from Self-Regulation: A Resource-Based Account of the Effect of Value Incongruence. *Personnel Psychology*, 69(2), 431-465.
- Ferrari, J. R., Johnson, J. L. & McCown, W. G. (1995). Procrastination and Task Avoidance: Theory, Research, and Treatment. Springer Science & Business Media.
- Freeman, R. B. (1978). Job Satisfaction as an Economic Variable. *American Economic Review*, 68(2), 135-141.
- Gillebaart, M. (2018). The 'Operational' Definition of Self-Control. *Frontiers in Psychology*, 9, 1231.
- Hall, N. C., Lee, S. Y., Rahimi, S. & Useche, S. A. (2019). Self-Efficacy, Procrastination, and Burnout in Post-Secondary Faculty: An International Longitudinal Analysis. *Plos One*, 14(12), e0226716.
- Hayes, A.F. (2017). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach. New York: Guilford Press.
- Heidemeier, H. & Moser, K. (2019). A Self-Regulation Account of the Job Performance-Job Satisfaction Relationship. *European Journal of Social Psychology*, 49(6), 1313-1328.
- Hen, M., Goroshit, M. & Viengarten, S. (2021). How Decisional and General Procrastination Relate to Procrastination at Work: An Investigation of Office and Non-Office Workers. *Personality and Individual Differences*, 172, 110581.

- Hofmann, W., Luhmann, M., Fisher, R. R., Vohs, K. D. & Baumeister, R. F. (2014). Yes, But Are They Happy? Effects of Trait Self-Control on Affective Well-Being and Life Satisfaction. *Journal of Personality*, 82(4), 265-277.
- Iliescu, D., Ispas, D., Sulea, C. & Ilie, A. (2015). Vocational Fit and Counterproductive Work Behaviors: A Self-Regulation Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 21.
- Johnson, R. E., Taing, M. U., Chang, C.H. & Kawamoto, C. K. (2013). *A Self-Regulation Approach to Person-Environment Fit*. In A. L. Kristof-Brown & J. Billsberry (Eds.), *Organizational Fit: Key Issues and New Directions* (ss. 74–98). Wiley Blackwell.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. & Kluger, A. N. (1998). Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
- Judge, T. A., Zhang, S. C. & Glerum, D. R. (2021). *Job Satisfaction*. In V. I. Sessa & N. A. Bowling (Eds.), *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs* (pp. 207–241). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Khan, J., Ali, A., Saeed, I., Vega-Muñoz, A. & Contreras-Barraza, N. (2022). Person–Job Misfit: Perceived Overqualification and Counterproductive Work Behavior. *Frontiers in Psychology*, 13, 936900.
- Kerse, G. (2018). The Impact of Job Crafting on Person-Job Fit: “I Am Compatible with My Work Because I Can Make Changes in My Work”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(4), 941-958.
- Keser, A. & Bilir, K. B. Ö. (2019). İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Koay, K. Y., Soh, P. C. H. & Chew, K. W. (2017). Antecedents and Consequences of Cyberloafing: Evidence from The Malaysian ICT Industry. *First Monday*, 22(3).
- Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived Applicant Fit: Distinguishing Between Recruiters’ Perceptions of Person–Job and Person–Organization Fit. *Personnel Psychology*, 53(3), 643-671.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person–Job, Person–Organization, Person–Group, and Person–Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Lamiani G., Dordoni P. & Argentero P. (2018). Value Congruence and Depressive Symptoms Among Critical Care Clinicians: The Mediating Role of Moral Distress. *Stress Health* 34, 135–142.
- Li, H. X. (2023). Exploring The Role of Person-Job Misfit and Psychological Capital in Mediating and Moderating Resistance to Innovation Performance. *Journal of Digitovation and Information Systems*, 3(2), 171-185.
- Li, J. M., Zhang, L. X. & Mao, M. Y. (2025). How Does Human-AI Interaction Affect Employees’ Workplace Procrastination?. *Technological Forecasting and Social Change*, 212, 123951.
- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- Madrid, H. P., Barros, E. & Vasquez, C. A. (2020). The Emotion Regulation Roots of Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 11, 609933.
- Marzocchi, I., Spinella, F., Fusco, L., Isolani, S., Olivo, I., Ghezzi, V. & Barbaranelli, C. (2025). Time Thieves? Adopting a Resource-Based Perspective to Investigate the Association Between Workaholism and Procrastination at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-11.
- Mattern, J. & Bauer, J. (2014). Does Teachers’ Cognitive Self-Regulation Increase Their Occupational Well-Being? The Structure and Role of Self-Regulation in the Teaching Context. *Teaching and Teacher Education*, 43, 58-68.
- Metin, U. B., Taris, T. W. & Peeters, M. C. W. (2016). Measuring Procrastination at Work and Its Associated Workplace Aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254-263.
- Metin, U. B., Peeters, M. C. & Taris, T. W. (2018). Correlates of Procrastination and Performance at Work: The Role of Having “Good Fit”. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 46(3), 228-244.
- Moè, A., Pazzaglia, F. & Ronconi, L. (2010). When Being Able is Not Enough. The Combined Value of Positive Affect and Self-Efficacy for Job Satisfaction in Teaching. *Teaching and Teacher Education*, 26(5), 1145-1153.

- Mohsin, F. Z. & Ayub, N. (2014). The Relationship Between Procrastination, Delay of Gratification, and Job Satisfaction Among High School Teachers. *Japanese Psychological Research*, 56(3), 224-234.
- Mosquera, P., Soares, M. E. & Dordio, P. (2022). The Thief of Time and Social Sustainability: Analysis of a Procrastination at Work Model. *Revista de Administração de Empresas*, 62, e2021-0313.
- Ortan, F., Simut, C. & Simut, R. (2021). Self-Efficacy, Job Satisfaction and Teacher Well-Being in the K-12 Educational System. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23), 12763.
- Piansoongnern, O. & Anurit, P. (2007). A Global Competitiveness Study of Thai Securities Industry: A Case Study of Factors Influencing Investors' Loyalty to Securities Companies in Bangkok. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 8, 1-16.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage, Cilt 3, Thousand Oaks, California.
- Spector, P. E. (2022). *Job Satisfaction: From Assessment to Intervention* (1st ed.). Routledge.
- Sun, Y. & Billsberry, J. (2024). What Is This Thing Called Misfit? A Systematic Review into How Employee Misfit has been Defined and Researched. *Management Review Quarterly*, 1-64.
- Tuckman, B. W. (1991). The Development and Concurrent Validity of the Procrastination Scale. *Educational & Psychological Measurement*, 51, 473-481.
- Venkatesh, V., Windeler, J. B., Bartol, K. M. & Williamson, I. O. (2017). Person–Organization and Person–Job Fit Perceptions of New It Employees. *Mis Quarterly*, 41(2), 525-558.
- Vogel, R. M., Rodell, J. B. & Lynch, J. W. (2016). Engaged and Productive Misfits: How Job Crafting and Leisure Activity Mitigate the Negative Effects of Value Incongruence. *Academy of Management Journal*, 59(5), 1561-1584.
- Wang, Y. J., Chen, K. Y., Dou, K. & Liu, Y. Z. (2021). Linking Self-Control to Voluntary Behaviors at Workplace: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 12, 530297.
- Wong, K. & Chan, A. H. S. (2020). Meta-Analysis of job satisfaction amongst different occupations. In *Advances in Human Factors, Business Management and Leadership: Proceedings of the AHFE 2020 Virtual Conferences on Human Factors, Business Management and Society, and Human Factors in Management and Leadership*, July 16-20, 2020, USA (pp. 648-653). Springer International Publishing.
- Zimmerman, B. J. (2000). *Attaining Self-Regulation: A Social Cognitive Perspective*. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of Self-Regulation* (pp. 13–39). Academic Press.