

ARAŞTIRMA MAKALESİ



Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi

The Journal of International Social Sciences

Cilt: 30, Sayı: 1, Sayfa: 273-289, OCAK – 2020

Makale Gönderme Tarihi: 19.09.2019 Kabul Tarihi: 02.01.2020

PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ ERTELEME ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN DÜZENLEYİCİ ROLÜ¹

The Effect of the Psychological Capital on Procrastination: The Moderating Role of Psychological Well-Being

Metin KAPLAN²

Havva GÖKER³

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, psikolojik sermayenin iş erteleme üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluşun düzenleyici rolünü analiz etmektir. Araştırmanın örneklemini, 2019 Nisan ayı içinde Kayseri ilinin merkezinde bulunan banka çalışanları oluşturmaktadır (n= 393). Psikolojik iyi oluşun psikolojik sermaye ve iş erteleme üzerindeki etkisini analiz etmek amacıyla veriler moderatör (düzenleyici) değişkenli regresyon analizi yardımıyla analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik sermayenin iş erteleme üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, psikolojik sermaye boyutlarından öz yeterlilik ve umut, iş erteleme üzerinde anlamlı olmayan bir etkiye sahiptir. Öte yandan psikolojik sermayenin boyutlarından dayanıklılık ve iyimserlik, iş erteleme üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye ve iş erteleme ilişkisinde psikolojik iyi oluşun hem düşük, hem orta hem de yüksek düzeyde düzenleyici etkiye sahip olduğu gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, İş Erteleme, Psikolojik İyi Oluş

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the moderating role of psychological well-being in the effect of psychological capital on procrastination of work. The sample of the study consists of bank employees in the center of Kayseri in April 2019 (n= 393). In order to analyze the effect of psychological well-being on psychological capital and procrastination, the data were analyzed with the help of moderator regression analysis. According to the results of the research, psychological capital has a negative and significant effect on procrastination of work. According to the findings of the study, self efficacy and hope from the dimensions of psychological capital, have a non-significant effect on procrastination of work. On the other hand, it was found that there was a negative and significant relationship between resiliency and optimism and procrastination of work. It has been observed that psychological well-being has a low, medium and high level of moderating role on the relationship between psychological capital and work procrastination.

Keywords: Psychological Capital, Procrastination, Psychological Well-Being

¹ Bu çalışma, “Psikolojik Sermayenin İş Erteleme Üzerindeki Etkisi: Psikolojik İyi Oluşun Düzenleyici Rolü” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

² Doç. Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, NEVŞEHİR, e-posta: mkaplan@nevsehir.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8321-0262>

³ Doktora Öğrencisi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, NEVŞEHİR e-posta: havva.gkr@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9918-2972>

GİRİŞ

Örgütlerin küreselleşen iş dünyasında rekabet üstünlüğü sağlamaları açısından geleneksel yöntemleri ve kaynakları kullanmak yerine teknolojik gelişmeler ile birlikte modern yöntemleri ve kaynakları kullanmaları önem arz etmektedir. Örgütlerin başarıya ulaşmak için sahip olduğu ekonomik, beşeri ve sosyal sermayenin yanında çalışanların öz-yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserliklerini içeren psikolojik sermaye türüne de ihtiyaçları vardır. Çünkü doğru bir şekilde kullanılan insan kaynağı zorlaşan rekabet ortamında taklit edilmesi ve elde edilmesi zor olan önemli bir güç kaynağıdır. Bu noktada örgütlerin çalışanlarına gereken önemi vermeleri ve gerekli yatırımı yapmaları önem arz etmektedir (Güler, 2018). Pozitif psikoloji yaklaşımı ile örgüt içerisinde çalışanların olumsuz yönlerinin yerine, olumlu yönlerinin ortaya çıkarılması ve geliştirilmesi amaçlanmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Pozitif örgütsel davranış alanı içerisinde gelişmiş olan pozitif psikolojik sermaye kavramı, örgütsel alanda önem kazanmış konuların içerisinde yer almaktadır (Luthans ve Youseff, 2004).

İnsanların hayatında ertelemiş olduğu bazı görev ve sorumlulukları olabilir. Erteleme davranışı bazen günlük hayatta faturaları ödeme, ev işlerini yapma konusunda bazen de akademik hayatta projeleri, ödevleri, sınava hazırlık programlarını erteleme olarak karşımıza çıkmaktadır. Herhangi bir nedene dayandırarak son ana kadar ertelediğimiz işler kaygı, stres, pişmanlık, üzüntü gibi olumsuz duygularla ve yapılacak işe dair kısıtlı zaman kalması sebebiyle işten vazgeçme ya da yapılacak işi tam anlamıyla yerine getirememeye şeklinde sonuçlanabilir (Kandemir, 2010). Yaşamın her alanını etkileyen bu davranış iş hayatında da bir takım sorunları beraberinde getirmektedir. Çünkü yapması gereken işleri erteleyen bireylerin yetersiz performansı, yanlış zaman yönetimi örgütün verimliliğine doğrudan etki edecektir.

Bireylerin kendisinde bulundurduğu öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık düzeyi onların çalışma ortamına yansıtacak ve gerekli işleri yerine getirme konusunda tutumlarını belirleyecektir. Bununla birlikte çalışanların kendilerini iyi ya da kötü hissetmeleri, sağlık durumları, mutlu olmaları, psikolojik iyi oluş durumları bireylerin gerekli işi yerine getirme konusunda erteleme eğiliminde bulunmalarını etkileyebilir. Bu bağlamda çalışmanın temel amacı, bankacılık sektöründeki çalışanlar örneğinde psikolojik sermaye ve iş erteleme arasındaki ilişkiyi incelemek ve psikolojik iyi oluşun düzenleyici değişken olması durumunda bu değişkenin iş erteleme üzerindeki etkisinin değişip değişmeyeceğini ortaya koymaktır.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Psikolojik Sermaye

Günümüzde yaşanan değişimlerle birlikte kurumların rekabet avantajı sağladıkları sermaye çeşitleri de değişim göstermiştir. Örgütlerin geçmiş yıllardan günümüze kadar rekabet etmelerini sağlayan sermaye çeşitleri; ekonomik sermaye, insan sermayesi, sosyal sermaye ve son yıllarda önem kazanan psikolojik sermayedir (Luthans ve Youseff, 2004; Akt: Güler, 2018). Bu noktada psikolojik sermaye, örgütlere rekabet üstünlüğü sağlamakta olan diğer sermaye çeşitlerine (sosyal sermaye, beşeri sermaye ve ekonomik sermaye) ilaveten ortaya çıkmıştır.

Psikolojik sermaye rekabet üstünlüğü sağlaması açısından diğer sermaye türlerinden (beşeri sermaye, ekonomik sermaye, sosyal sermaye) daha avantajlıdır (Polatçı, 2011). Çünkü sürdürülebilir rekabet avantajı kaynaklarının elde edilmesini sağlamak için özellikle insan kaynaklarının psikolojik kapasitelerini geliştirilmesinin yeni yollarını bulmaktadır. Psikolojik sermayeye yatırım yapılması, kullanılması, geliştirilmesi ve yönetilmesiyle geleneksel kaynaklarla sağlanan avantajın yanında uzun vadede sürdürülebilir insan kaynaklarının geliştirilmesi gibi farklı avantaj kaynakları sağlamaktadır (Luthans, Youseff ve Avolio, 2007).

Psikolojik sermaye, bireylerin güçlü ve pozitif taraflarını anlamaya ve geliştirmeye çalışarak insanların nasıl daha mutlu, daha başarılı ve daha iyi olabileceklerini öğretmeyi hedeflemektedir.

Psikolojik sermaye kavramı, iş verimini ve sergilenen performansını artırmak için iş dünyasında önemli bir yere sahiptir (Met, 2010; Akt: Kaya, 2012).

Psikolojik sermaye kavramı, dört yönlü öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık yapılarından oluşan üst düzey bir olumlu yapıdır. Bu yapı “bireyin pozitif psikolojik gelişim durumu” olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda psikolojik sermayenin, örgütlerin pozitif, benzersiz, ölçülebilir, geliştirilebilir ve performansla ilgili ölçütlerini en iyi şekilde açıklayan öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılıktan oluşan dört bileşeni bulunmaktadır (Luthans vd., 2007).

Stajkoviç ve Luthans (1998)’a göre öz yeterlilik “bireyin belirli bir görevi başarılı bir şekilde yerine getirmek için gereken motivasyon, bilişsel kaynaklar ve yetenekleri hakkında bireyin kendine olan güveni” olarak tanımlanmıştır (Luthans, Youseff ve Avolio, 2007). Öz-yeterlilik kişinin becerilerinde ne kadar mükemmel olduğu ile ilgili değil, kendi becerilerine olan inancının göstergesidir (Özkalp, 2009). Bu bağlamda öz yeterliliğe sahip bireyler, yeteneklerine olan inancı sayesinde karşılaştıkları zorluklara karşı kendisinde bunları atlatacak gücü görmektedirler.

İyimserlik, olumlu atıflar yapmak ve gelecekteki olaylar için olumlu beklentilere sahip olmakla ilişkilidir (Luthans vd., 2007). Psikologların çoğu iyimserlik kavramını insanların doğasında var olan bireye özgü bir farklılık olarak görmekte ve iyimserliği, pozitif düşüncenin gücü olarak tanımlamaktadır (Coleman, 1995; Akt: Karacaoğlu ve İnce, 2013).

Snyder ve Lopez (2007)’e göre umut, kişinin arzuladığı hedeflere ulaşma yollarını bulmak ve bu yolda ilerleyebilmek için gerekli motivasyonu sağlayarak hedef odaklı düşünmesidir. Bu tanım bireylerin kendilerine hedef belirleyip, bu hedeflere ulaşabilmek için gerekli rotayı çizebileceklerine ve bu yolda kendilerini motive ederek amaçlarına ulaşabileceklerine dair düşünceyi ifade etmektedir.

Dayanıklılık, bireyin önemli bir değişim, sıkıntı veya risk ile karşılaşması halinde başarılı ve sorunsuz bir şekilde bu durumla başa çıkma kabiliyeti olarak tanımlanır. Bireyin bu kabiliyeti zaman içinde değişir ve birey çevredeki faktörler ile güçlendirilebilir (Stewart, Reid ve Mangham, 1997).

İş dünyası içinde iş görenlerin yüksek performanslarını ortaya koymak ve sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamak için çalışanların psikolojik sermayelerine yatırım yapılması ve geliştirilmesi tüm örgütler için öneme sahiptir. Yapılan araştırmalara göre psikolojik sermayenin örgütlere sağladığı faydalar vardır. Psikolojik sermaye arttıkça iş performansı (Luthans vd.,2007), örgütsel bağlılık (Luthans vd., 2008), iş tatmini (Luthans vd., 2007) ve işe bağlanma artmaktadır (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008). Bunun aksine iş devamsızlığı ise azalmaktadır (Luthans, Avey ve Patera, 2008).

1.2. İş Erteleme

İş erteleme davranışı genellikle değişime karşı olan, süreklilik arz eden, duygusal olarak üzücü, stresli ve sıkıntılı hissettiren genellikle problem olarak görülen olumsuz bir alışkanlıktır (Knaus, 2000; Akt: Seçer, 2008).

Tuckman (1991)’a göre erteleme, öz-düzenlemeli performansın eksikliği veya yokluğudur. Erteleme eğilimi bireylerin kontrolünde olan bir faaliyetten kaçınmasıdır. Erteleme ile ilgili yapılan tanımlarda “geciktirme” ortak kavram olarak görülmektedir.

Milgram (1991)’a göre ertelemenin tanımında dört unsur bulunmalıdır. Bunlar; geciktirilen bir davranış olması, görevin önemli bir görev olarak algılanması, gerçekleştirilen davranışın yetersiz kalması ve sonucunda duygusal açıdan karmaşa yaşanmasıdır (Aydoğan ve Özbay, 2012).

Erteleme eğiliminde bulunmanın çeşitli nedenleri vardır. Milgram, Sroloff ve Rosenbaum (1988)’e göre kişiler yapmak istemediği görev ya da eylemlere karşı isteksiz oldukları için görevi yerine getirmekten kaçınırlar ve erteleme eğilimi gösterirler. Ertelemenin bir diğer sebebi ise kişinin işi yapabileceğine dair öz-yeterlilik algısıdır. Bireyler, görevi ya da eylemi yerine getirecek yeteneğe sahip olmadığını düşündüklerinde davranışlarında bir erteleme söz konusu olmaktadır (Akar, 2016).

Solomon ve Rothblum (1984)'e göre ertelemenin nedenleri ise kişilerdeki kaygı, karar vermedeki zorluk, kontrol edilmekten rahatsızlık, başarının sonuçlarından korkma, göreve karşı algılanan isteksizlik ve yetkinlik konusunda aşırı mükemmeliyetçi olma duygusudur. Haycock (1993)'e göre kişinin sahip olduğu olumsuz algılar, gerçek olmayan inançlar, anksiyete, depresyon, mükemmeliyetçilik gibi bazı özellikler kişinin erteleme eğilimi göstermesine neden olmaktadır (Akar, 2016). Erteleme davranışının diğer sebebi ise bireylerin zamanı iyi bir şekilde yönetememesi ile ilgilidir. Doğru ve etkili olmayan zaman yönetimi ile bireyler amaçlarını ve önceliklerini tam olarak belirleyememekte ve sonucunda yapması gereken işi ertelemek durumunda kalmaktadır. Ayrıca bireyin bir işe başlarken konsantre olamaması, üstüne düşen sorumluluğu yerine getirme duygusuna sahip olmaması da erteleme davranışının nedenlerindedir (Balkıs, 2006).

Yapılması gereken işlerin geciktirilmesi, ileriki bir zamana bırakılması anlamına gelen erteleme kavramı tek bir yapıdan oluşmamaktadır. Erteleme davranışının bilinçli bir karar olması bilişsel (niyet) bileşeni, birey üzerindeki rahatsızlık ve sıkıntı hissi bırakması duyuşsal (duygusal sıkıntılar) bileşeni ve işi gerçekleştirmeyi başka zamana bırakmak ise davranışsal (geciktirme) bileşeni ifade etmektedir. Dolayısıyla erteleme kavramı üç bileşenden oluşmaktadır.

Erteleme davranışının bilişsel bileşeni rasyonel ve irrasyonel gecikme arasında ayrım yapar. Yani hedeflenen davranışlar ile gerçekleştirilen davranış arasında uyum olmamasıdır (Ferrari, 1994; Akt: Akdoğan, 2013). Bitirilmesi gereken ve son ana kadar ertelenmiş, henüz başlanmamış, tamamlanmamış bir iş ile ilgili hissedilen baskı, kaygı, üzüntü ve rahatsızlık ertelemenin duyuşsal bileşeni ile ilgilidir (Senecal, Koestner ve Vallerand, 1995). İş ertelemenin belirgin bir şekilde görüldüğü bileşen ertelemenin davranış olarak karşımıza çıktığı davranışsal bileşendir. Davranışsal bileşenin temel unsurları bir işe başlayabilme, iş ile ilgili performans sergileyebilme ve işi tamamlayabilme durumlarında erteleme eğilimi göstermektir (Milgram, Sroloff ve Rosenbaum, 1988).

Örgütlerde zaman kıt bir kaynaktır ve oldukça önemlidir. Zamanlarını etkili bir şekilde kullanan çalışanlar örgütsel yapıya katkı sağladıkları için verimlidirler. Bunun aksine iş erteleyiciler görevlerini yerine getirmek için gerekenden daha fazla zamanı kullanırlar dolayısıyla işveren maliyetlerinde artışa neden olmaktadır. Bu bağlamda erteleme davranışı hem bireysel hem de örgütsel düzeyde etkileyicidir (Gupta, Hershey ve Gaur, 2012).

Çalışma hayatında işlerin ağırdan alınması, geciktirilmesi çalışanların sık sık karşılaştığı bir durumdur. Bu durum aynı zamanda kişilerin iş disiplini ve sahip olduğu öz yeterlilik düzeyinin de göstergesidir. İş yerinde iş erteleme davranışının sergilenmesi, çalışanların üzerinde baskı oluşturmakta ve zaman geçtikçe çalışanların işe karşı tutumlarının değişmesine neden olmaktadır (Baltacı, 2017). Yapılacak olan işin özellikleri, iş hayatında işi erteleme ile doğrudan ilgili bir faktördür. Bireyler sevmedikleri ya da kendilerine zorla verilen görevleri yerine getirme konusunda daha çok erteleme eğilimindedirler (Milgram, Sroloff ve Rosenbaum, 1988; Akt: Seçer, 2008).

1.3. Psikolojik İyi Oluş

İnsan potansiyeli ile ilişkili olan “Eudoimonek (Psikolojik İşlevsellik)” 1980’li yıllarda insanın potansiyelini gerçekleştirmesine ve kendini anlamasına vurgu yapan klinik psikolojik çalışmalarla ortaya çıkmış bir kavramdır (Ryan ve Deci, 2001).

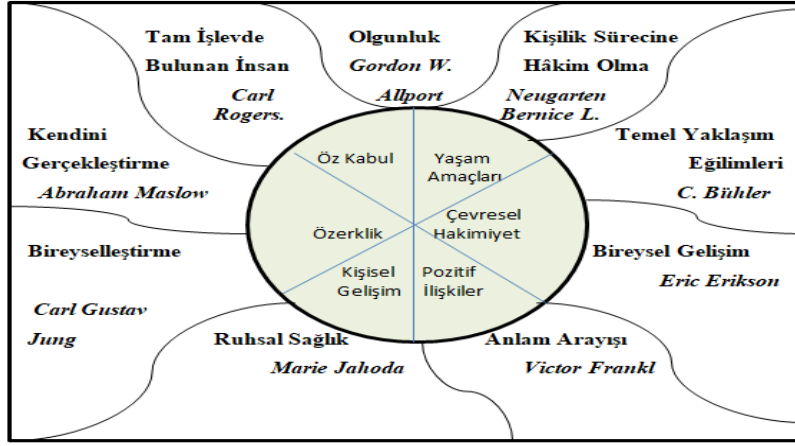
Bradburn (1969)'a göre bireyin sahip olduğu olumlu ve olumsuz duygular birbirinden bağımsızdır ve duyguların düzeyi bireyin psikolojik iyi oluş durumunu ifade etmektedir. Fakat Bradburn tarafından iyi oluş ile ilgili ilk çalışma yapılmış olsa da, olumlu ve olumsuz duygular üzerinde daha fazla durması nedeniyle psikolojik iyi oluştan ziyade, öznel iyi oluş kavramını anımsatmaktadır (Polatçı, 2011). Bu nedenle Ryff'e göre bütüncül bir bakış açısı ile kapsamlı bir şekilde ele alınan iyi oluş kavramı, kişinin gücünün farkında olup, kendisine ve geçmişine, büyüme ve gelişme kapasitesine, yaşamının amacına ve anlamına, diğer insanlarla ilişkisinin kalitesine, dış

çevreye hâkimiyetine ve bağımsızlığına dair yapmış olduğu psikolojik işlevsellikle ilgili bütüncül bir değerlendirmedir (Göçen, 2012).

Ryff ve Keyes (1995)'e göre psikolojik iyi olma, bireye karşı yöneltilen tüm içsel veya dışsal zorluklar karşısında kişinin hayatına ilişkin anlamı, önemi ve kendisinin yeterliliğini, kontrol duygusunu ve yaşama gücünü hissetmesidir.

Bireyin kendini kabul etmesi, başkalarıyla sıcak, güvenilir ve pozitif ilişki kurması, çevresini kişisel ihtiyaç ve arzusunu karşılayacak biçimde şekillendirmesi, düşünce ve davranışlarını kararlı ve bağımsız olarak sürdürmesi, karşılaştığı zorluklarda ve gösterdiği çabalarda anlam bulması, kendi yeteneklerinden ve kapasitesinden en iyi şekilde yararlanması psikolojik iyi oluşun merkezinde yer almaktadır (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002).

Ryff (1995) psikolojik iyi oluşla ilgili önemli çalışmalar ortaya koymuş ve öznel iyi oluş çalışmalarında eksik olan pozitif işlevsellik yönlerine dikkat çekmiştir. Psikolojik iyi oluş kavramı ile ilgili çalışmasında klinik psikolojisi, zihinsel sağlık ve gelişim psikolojisindeki farklı teorileri incelemiş ve bu teorileri birleştirerek psikolojik iyi oluşun temel boyutlarının ve teorik temellerinin yer aldığı modeli geliştirmiştir.



Şekil 1: Psikolojik İyi Oluşun Teorik Temelleri ve Temel Boyutları (Ryff ve Singer, 2008)

Ryff (1995)'in yaptığı kapsamlı literatür sonucunda psikolojik iyi oluş halini tanımlamak için oluşturduğu bu modelde; Maslow (1968)'un kendini gerçekleştirme anlayışı, Rogers (1961)'in tam işlev yapan kişi, Jung (1933)'un bireyselleştirme, Allport (1961)'un olgunlaşma kavramlarından, Erikson (1959)'un psikososyal evrelerinden, Buhler (1935)'in yaşamın gerçekleşmesine yönelik temel yaklaşım eğilimlerini, Neugarten (1968)'in yetişkinlik ve yaşlılıkta kişilik değişiminin tanımlarını ve Jahoda (1958)'nin zihinsel sağlıkla ilgili olumlu kriterleri kapsayan çalışmalarından yararlanmıştır. İyi olma özelliklerinin türetildiği kavramsal ve teorik ifadelerin yer aldığı bu modelde, her boyut için bazı kuramlar farklı unsurlar birleştirilerek açıklanmıştır.

Psikolojik iyi oluş bileşenleri kişinin geçmiş yaşamı ve kendisi ile ilgili olumlu değerlendirmelerini içeren *kendini kabul*, bir birey olarak kendisinin sürekli geliştiği ve büyüdüğü duygusunu içeren *bireysel gelişim*, kişinin yaşamının anlamlı ve amaçlı olduğuna dair inancını içeren *yaşam amacı*, bireylerarası kaliteli ilişkilerde samimiyet ve güven duygusunu içeren *diğerleriyle olumlu ilişkiler*, kişinin yaşamını ve çevresindeki hayatı etkin bir şekilde yönetebilme kapasitesini içeren *çevresel hâkimiyet* ve kendi kendine karar verebilme yeteneğini içeren *özerklik* kavramlarından oluşmaktadır (Ryff ve Keyes, 1995). Psikolojik iyi oluşun her bileşeni bireylerin, olumlu yaşayabilmesi için çabaladıklarında karşılaştıkları çeşitli zorlukların üstesinden gelebilme yöntemlerini ifade etmektedir (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002).

Çalışanların kendilerini mutlu, huzurlu ve sağlıklı hissetmeleri iyi oluş düzeylerini olumlu etkileyecek ve bu onların iş hayatındaki tutum ve davranışlarına yansıtacaktır. Bilişsel olarak odaklanmak, düşünmek, doğru eylemlerde bulunmak stresi yönetebilmek ve mutlu olmak iş yaşamında iş performansını, iş tatminini, işe katılımı artırmakta ve işten ayrılma niyetini azaltmaktadır (Cengiz, 2018).

1.4. Psikolojik Sermaye, İş Erteleme ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi ile İlgili Araştırma Bulguları

Hmieleski ve Car (2007) tarafından 144 lider ile yapılan araştırmada, liderlerin psikolojik sermaye düzeyleri ve iş stresi ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan liderlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin de yüksek olduğu, iş stresi ve gerginliği yüksek olanların ise psikolojik iyi oluş düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda psikolojik sermaye düzeyinin yüksek olması, iş stresi üzerinde azaltıcı bir etkisinin olduğu gözlenmiştir. Özer (2009) tarafından 223 öğrenci ile yapılan çalışmanın bulgularında öğrencilerin umut düzeyi ile erteleme arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Aydoğan ve Özbay (2012) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre düşük benlik saygısı erteleme davranışını anlamlı düzeyde açıklamakta olup, kaygı ve öz-yeterlilik inancı ile akademik erteleme davranışını arasında anlamlı olmayan bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Karacaoğlu ve Kaplan (2013) tarafından bir kamu üniversitesindeki 281 çalışan ile yapılan araştırmada öz-yeterlilik ile iş erteleme arasında ters yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öz-yeterliliğin iş ertelemeyi düşük bir oranda açıkladığı sonucuna varılmıştır.

Kaplan ve Uçak (2017) tarafından 80 hemşire ile gerçekleştirilen çalışmada psikolojik sermayenin, iş erteleme üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışanların psikolojik sermaye boyutlarının (umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık) iş erteleme üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Önder, Yıldırım ve Arslan (2018) tarafından 404 lise öğrencisi ile yapılan araştırmada psikolojik dayanıklılık ve akademik erteleme arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

2. Araştırma Yöntemi

Araştırma yöntemi başlığı altında araştırmanın örnekleme, kullanılan ölçeklere, model ve hipotezlere ve veri analiz yöntemlerine yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Örnekleme ve Veri Toplama Aracı

Araştırmanın evrenini, 2019 yılında Kayseri ilindeki tüm banka çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Kayseri il ve ilçelerindeki bankalarda çalışanlar oluşturmaktadır. Fakat bankalardaki çalışan sayısı tam bilinmediği için örneklem sayısı Chia ve Qu (2008) tarafından önerilen $n = z^2(pq)/e^2$ formülünden hesaplanmış ve örneklem hacmi 385 olarak belirlenmiştir. Araştırmacı tarafından yüz yüze görüşülerek 500 anket dağıtılmış olup 397 adet geri dönüş sağlanmıştır. Fakat 4 katılımcı soruların çoğunun boş bırakılması nedeniyle değerlendirmeye alınmamış olup anketlerden 393 tanesi değerlendirilerek analizler yapılmıştır. Araştırmada anket tekniği kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, iş deneyimi ve çalıştıkları departman ile ilgili sorular anketin son kısmında bulunmaktadır.

2.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Banka çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyini ölçmek için Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen “Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği ve geçerliliği Çetin ve Basım (2012) tarafından test edilmiştir. Ölçek dayanıklılık, öz yeterlilik, umut ve iyimserlik olarak dört boyuttan oluşmaktadır. Her boyutta 6 ifade yer almaktadır ve toplamda 24 ifadeden

oluşmaktadır. Cevapların tutarlılığını sağlamak amacıyla ters ifadeler (13, 20, 23) mevcuttur. 5’li Likert Tipi Ölçek kullanılmıştır (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum).

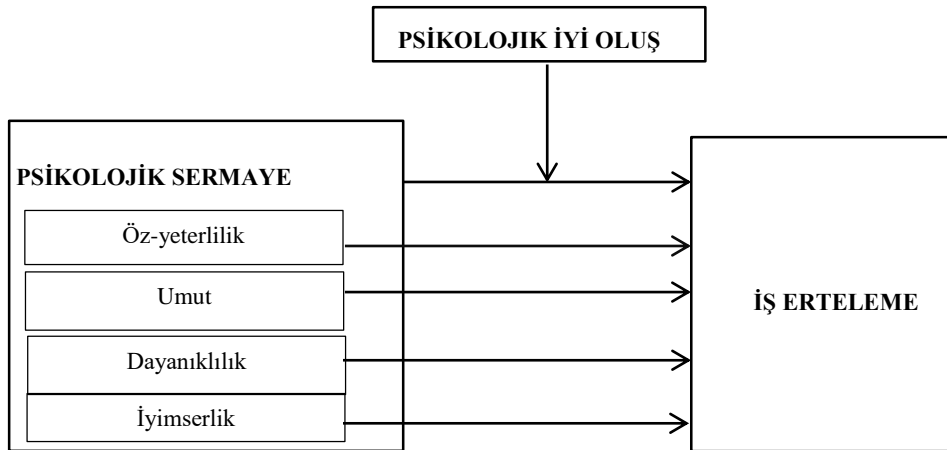
Çalışanların iş erteleme eğilimini ölçmek amacıyla Tuckman (1991) tarafından geliştirilen 16 maddelik ölçek Özer, Saçkes ve Tuckman (2013) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Uyarlama sonucu 2 madde ölçekten çıkartılmış ve 14 maddelik “Erteleme Ölçeği” kullanılmıştır. Cevapların tutarlılığını sağlamak amacıyla ters ifadeler (6, 10, 12, 14) kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0.86 olarak tespit edilmiştir. 5’li Likert Tipi Ölçek kullanılmıştır(1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum).

Çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerini ölçmek amacıyla Diener ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen, Telef (2013) tarafından Türkçeye çevrilen “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.88 olarak belirlenmiştir. Ölçek tek boyut ve 8 maddeden oluşmaktadır. 5’li Likert Tipi ölçek (1= Kesinlikle Katılmıyorum ile 5= Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. Tüm maddeler olumlu şekilde ifade edilmektedir.

2.3. Araştırma Modeli ve Hipotezi

Araştırmanın amacı psikolojik sermaye kavramının, iş erteleme davranışı üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Ayrıca bu etkide psikolojik iyi oluşun düzenleyici rolünü incelemektir. Bu bağlamda araştırmada; psikolojik sermaye, iş erteleme davranışını nasıl ve ne yönde etkilemektedir? Psikolojik iyi oluşun farklı düzeylerinde psikolojik sermayenin iş erteleme üzerindeki etkisinde bir değişiklik söz konusu mudur? Sorularına cevap aranmaktadır.

Bu bağlamda literatürdeki çalışmalar göz önünde bulundurularak aşağıdaki model ve hipotezler geliştirilmiştir.



Şekil 2: Araştırma Modeli

Hipotez 1: Psikolojik sermaye, iş erteleme üzerinde negatif etkiye sahiptir.

Hipotez 2a: Psikolojik sermayenin boyutlarından öz-yeterlilik, iş erteleme üzerinde negatif etkiye sahiptir.

Hipotez 2b: Psikolojik sermayenin boyutlarından umut, iş erteleme üzerinde negatif etkiye sahiptir.

Hipotez 2c: Psikolojik sermayenin boyutlarından dayanıklılık, iş erteleme üzerinde negatif etkiye sahiptir.

Hipotez 2d: Psikolojik sermayenin boyutlarından iyimserlik, iş erteleme üzerinde negatif etkiye sahiptir.

Hipotez 3: Psikolojik iyi oluş, psikolojik sermaye ile iş erteleme arasındaki ilişkide düzenleyici rolü oynayacaktır.

2.4. Veri Analiz Yöntemleri

Çalışmanın verileri, 2019 Nisan ayında Kayseri ili merkezinde bulunan banka çalışanlarından elde edilmiştir. Verilerin analizinde SPSS 21 versiyonundaki istatistiksel paket programı kullanılmıştır. Bilimsel olarak kullanılabilir olan anketlerden elde edilen veriler dikkate alındığında tüm değişkenlere ilişkin veri setlerinin Tek yönlü Kolmogorov-Smirnov testine göre normal dağıldığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Bu aşamadan sonra çalışma kapsamına dâhil olan banka çalışanlarının demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Son olarak, Pearson korelasyon analizi, çoklu regresyon analizi ve düzenleyici değişkenli regresyon analizi kullanılarak araştırmanın modeli ve hipotezleri test edilmiştir.

3. Analiz Bulguları

Yapılan araştırmanın bu kısmında araştırmaya katılan banka çalışanlarının demografik özelliklerine, araştırma bulgularına ve model ile hipotezlerin test edilmesi kapsamlı konulara yer verilmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri aşağıda Tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Demografik Özellikler	F	Yüzde (%)	Demografik Özellikler	F	Yüzde (%)
Cinsiyet			Medeni Durum		
Kadın	194	49.4	Evli	284	72.3
Erkek	199	50.6	Bekâr	109	27.7
Eğitim Durumu			Yaş		
Lise	41	10.4	25 yaş ve altı	20	5.1
Meslek Yüksek Okulu	16	4.1	26-35 yaş arası	209	53.2
Fakülte	312	79.4	36-45 yaş arası	142	36.1
Yüksek Lisans ve Doktora	24	6.1	46-55 yaş arası	21	5.3
			56 yaş ve üzeri	1	0.3
Çalışma Süresi			Departman		
1 yıldan az	19	4.8	Gişe Görevlisi	90	22.9
1-5 yıl	96	24.4	Satış ve müşteri temsilcisi	132	33.6
6-10 yıl	131	33.3	Servis Yetkilisi	23	5.9
11 yıl ve üzeri	147	37.5	Operasyon Yetkilisi	35	8.9
			Uzman ve Uzman Yrd.	35	8.9
			Müdür	22	5.6
			Diğer	56	14.2

Araştırmaya katılım gösterenleri %49.4 kadın iken %50.6 erkek çalışandan oluşmaktadır. Araştırmaya dâhil olan katılımcıların % 72.3 evlilerden, %27.7 bekârlardan meydana gelmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumlarına bakıldığında %10.4 lise, %4.1 meslek yüksekokulu, %79.4 fakülte ve %6.1 yüksek lisans ve doktora eğitimine sahip olduğu görülmektedir.

Ayrıca araştırmaya katılan çalışanların %5.1'i 25 yaş ve altı, %53.2'si 26-35 yaş arası, %36.1'i 36-45 yaş arası, %5.3'ü 46-55 yaş arası ve %0.3'ü 56 yaş ve üzeri olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların çalışma sürelerine bakıldığında %4.8'i 1 yıldan az, %24.4'ü 1-5 yıl arası, %33.3'ü 6- 10 yıl arası ve %37.5'i 11 yıl ve üzeri çalıştığı görülmüştür. Son olarak araştırmaya katılanların çalıştıkları banka departmanlarına bakıldığında %22.9 gişe görevlisi, %33.6 satış ve müşteri temsilcisi, %5.9 servis yetkilisi, %8.9 operasyon yetkilisi, %8.9 uzman ve uzman yardımcısı, %5.6 müdür ve % 14.2'si ise diğer departmanlardan meydana geldiği görülmektedir.

Çalışmada Kolmogorov-Smirnov testi yardımıyla değişkenlerin normal dağıldığı gözlemlenince sonra araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri saptamak için yapılan Pearson Korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde; psikolojik sermaye ($r = -.448$; $p < 0.01$) ve psikolojik iyi oluş ($r = -.374$; $p < 0.01$) ile iş erteleme arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 2: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler, Korelasyon Katsayıları ve Güvenilirlik Katsayıları

Değişkenler	Arit. Ort.	Std. Sapma	1	2	3	4	5	6	7
1.Öz yeterlilik	4.266	.588	(.88)						
2.Umut	4.112	.602	.753**	(.83)					
3.Dayanıklılık	3.882	.556	.501**	.597**	(.71)				
4.İyimserlik	3.622	.627	.366**	.510**	.523**	(.68)			
5.Psikolojik Sermaye	3.970	.480	.807**	.883**	.800**	.749**	(.90)		
6.Psikolojik İyi Oluş	3.928	.614	.447**	.472**	.452**	.445**	.561**	(.88)	
7.İş Erteleme	1.927	.593	-.301**	-.372**	-.383**	-.392**	-.448**	-.374**	(.86)

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (Çift-yönlü)

*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı (Çift-yönlü)

Bununla birlikte çalışmanın hipotezlerini test etmek için Çoklu Regresyon Analizinin yanı sıra düzenleyici regresyon analizi yapılacağından bağımsız değişken, bağımlı değişken ve düzenleyici değişken arasındaki ilişkilere bakıldığında; bağımsız değişken psikolojik sermaye ($r = -.448$; $p < 0.01$) ile bağımlı değişken iş erteleme arasında negatif yönlü ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Bununla birlikte düzenleyici değişken psikolojik iyi oluş ile bağımlı değişken iş erteleme arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r = -.374$; $p < 0.01$). Buna karşın bağımsız değişken psikolojik sermaye ile düzenleyici değişken psikolojik iyi oluş arasında ($r = .561$; $p < 0.01$) pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla düzenleyici değişkenli hiyerarşik regresyonun ön koşulu sağlanmıştır (Baron ve Kenny, 1986; Hayes, 2017).

Tablo 3: Psikolojik Sermayenin Boyutlarının İş Erteleme Üzerindeki Etkilerine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulguları

MODEL 1 Bağımsız Değişkenler	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize edilmiş	t Değeri	Anlamlılık Düzeyi	İç İlişki İstatistikleri		Koşul İndeksi (CI)
	B	Standart Hata	Beta			Tolerans Değeri	VIF Değeri	

Sabit	4,082	,227		17,972	,000			1,000
1. Öz yeterlilik	-,038	,070	-,037	-,539	,590	,427	2,342	16,845
2. Umut	-,126	,076	-,128	-1,664	,097	,343	2,914	20,608
3. Dayanıklılık	-,183	,064	-,171	-2,879	,004**	,572	1,748	23,047
4. İyimserlik	-,212	,052	-,224	-4,047	,000**	,663	1,508	33,430
R	,461							
R ²	,212							
Düzeltilmiş R ²	,204							
Tahmini standart hata	,52957							
F (4-388)	26,166							
Anlam Düzeyi	,000**							
Durbin-Watson	1,809							

Bağımlı Değişken: İş Erteleme *p<0.05 **p<0.01

Çalışmada öncelikle bağımsız değişken olarak psikolojik sermaye boyutlarının ve bağımlı değişken olarak iş erteleme davranışının girdiği Model I çoklu regresyon analizi yardımıyla test edilmiştir. Tablo 3'teki bulgular incelendiğinde modelde VIF Değerleri 1.508 ile 2.914 aralığındadır. Bu değerler kabul edilebilir değer 10'un altındadır. Tolerans değerlerine bakıldığında en düşük tolerans değeri 0.343'tür ve bu değer kabul edilebilir değer olan 0.10'dan yüksek olduğu görülmektedir. Bu nedenle modelde çoklu bağıntı sorunu bulunmamaktadır. Bununla beraber en yüksek koşul indeksi değerinin 33.430 olduğu görülmektedir. Öte yandan Durbin-Watson katsayısı 1.809 olarak hesaplanmış ve bu değer 2'nin altında olması nedeniyle otokorelasyon sorunu bulunmamaktadır.

Model I istatistiksel açıdan anlamlıdır (R²= 0,212; F₍₄₋₃₈₈₎ = 26,166; p<0.01). Bağımsız değişken olan psikolojik sermayenin 4 boyutu bağımlı değişken olan iş ertelemedeki varyansın %21.2'sini açıklamaktadır. Regresyon analizi bulgularına göre, psikolojik sermayenin boyutlarından öz yeterlilik (β= -,037; p>0.05) ve umut (β= -,128; p>0.05) boyutlarının iş erteleme üzerinde anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Bu nedenle bulgular H2a ve H2b hipotezlerini desteklememiştir. Bununla birlikte psikolojik sermayenin boyutlarından dayanıklılık (β= -,171; p<0.01) ve iyimserlik (β= -,224; p<0.01) iş erteleme üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmektedir. Bu yüzden H2c, H2d hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 2'deki korelasyon katsayılarına bakıldığında bağımsız değişken psikolojik sermaye, düzenleyici değişken psikolojik iyi oluş ve iş erteleme arasında anlamlı ilişkiler olduğu gözlenmektedir. Hayes (2017) ve Baron ve Kenny (1986) göre düzenleyici değişkenli regresyon analizinin bu koşul sağlandıktan sonra psikolojik sermaye ile iş erteleme arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun düzenleyici değişken olduğu model ve hipotezin test edilmesi için Düzenleyici Değişkenli Regresyon Analizi uygulanmış ve araştırma bulguları Tablo 4'te sunulmaktadır.

Tablo 4: Psikolojik İyi Oluşun Düzenleyici Etkisine Dair Bulgular

Model II	Bağımlı Değişken: İş Erteleme			%95 CI	
	Değişkenler				
Temel Etkiler	St. β	St.Hata	T	Düşük	Yüksek
Sabit	1,9343**	,029	66,186	1,8769	1,9918
Psikolojik İyi Oluş (PİO)	-,1763**	,059	-2,9794	-,2926	-,0600

Psikolojik Sermaye (PS)	-,4315**	,072	-5,9737	-,5735	-,2895
PSXPİO	-,0427	,055	-0,7676	-,1520	,0666
Dolaylı Etkileri					
M-1SS (-,6146) Düşük	-,4053**	,090	-4,5009	-,5823	-,2282
M (0,000) Orta	-,4315**	,072	-5,9737	-,5735	-,2895
M+1SS(,6146) Yüksek	-,4578**	,068	-6,7018	-,5921	-,3235
R ²	,223				
ΔR ²	,0009				
F ₍₁₋₃₈₉₎	43,5447				
Durbin-Watson Katsayısı	1,809				

Not: n=389, **p<0.01, *p<0.05,

Tablo 4'te görüldüğü gibi psikolojik iyi oluşun düzenleyici değişken, psikolojik sermayenin bağımsız ve iş erteleme bağımlı değişken olduğu Model I'i test etmek için düzenleyici değişkenli hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Modelde II'deki bulgular dikkate alındığında Durbin-Watson katsayısının 1,809 olduğu gözlenmekte ve bu değer bilimsel olarak kabul edilen değerin altında olduğundan (genelde 2'den düşük olduğunda) modelde otokorelasyon sorununa rastlanmamaktadır (Gujarati, 2009).

Psikolojik sermaye ile iş erteleme arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun düzenleyici etkisini test eden Model II'nin istatistiksel yönden anlamlı olduğu anlaşılmaktadır (R²= 223, F₍₃₋₃₈₉₎= 43,544; p<0.01). Bu modeldeki bağımsız değişkenler bağımlı değişkendeki varyansın %22.3'ünü açıklamaktadır. Regresyon analizi bulguları incelendiğinde; psikolojik sermaye (β=- ,431, p<0.01) ve psikolojik iyi oluşun (β= -,176, p<0.01) iş erteleme üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle H1 hipotezi kabul edilmiştir. Buna karşılık araştırmanın bulguları, PS*PİO etkileşim terimi (β= -,042; t₍₃₈₉₎= -0,7676; p>0.05) ile İE arasında negatif ama anlamlı olmayan bir ilişki saptanmıştır. Bununla birlikte modeldeki bağımsız ve düzenleyici değişkenlerin yanı sıra bu iki değişkenin etkileşimindeki 1 birimlik artış iş ertelemeye 1.934 birimlik bir artışa yol açmaktadır.

Yukarıdaki bulguları dikkate alınarak;

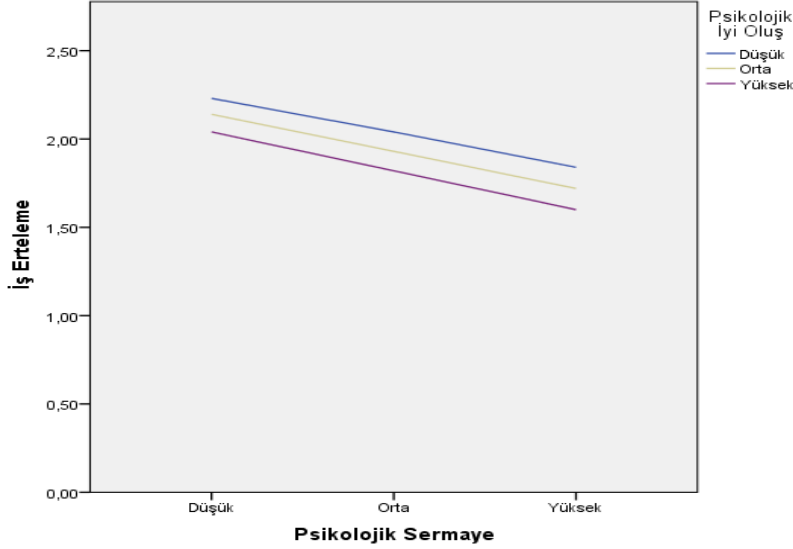
$$Y = \beta_0 (\text{Sabit}) + \beta_1 (\text{PİO}) + \beta_2 (\text{PS}) + \beta_3 (\text{PS} \times \text{PİO})$$

$$Y = 1,934 (\text{Sabit}) + (-,1763) (\text{PİO}) + (-,4315) (\text{PS}) + (-,0427) (\text{PS} \times \text{PİO})$$

Tablo 4'teki bulgularda görüldüğü üzere düşük psikolojik iyi oluş durumunda PS, İE'yi negatif ve anlamlı şekilde etkilemektedir (β= -,405; t₍₃₈₉₎= -4,5009, p<0,01). Hayes'e (2017) göre düşük PİO durumunda %95 güven düzeyinde düşük ve yüksek güven aralıkları sıfırı (0) kapsamadığı için PİO düzenleyici rolü oynamaktadır. Yani düşük psikolojik iyi oluş düzeyinde psikolojik sermayedeki 1 birimlik artış İE'de 0,405 birimlik bir azalışa yol açmaktadır.

Aynı şekilde orta PİO durumunda PS, İE'yi negatif ve anlamlı şekilde etkilemektedir (β = -0,431; t₍₃₈₉₎= -5,9737, p<0.01). Yani bu değerler sıfırı kapsamadığından PİO düzenleyici rol oynamaktadır. Son olarak yüksek PİO durumunda PS, İE'yi negatif ve anlamlı şekilde etkilemektedir (β = -,457; t₍₃₈₉₎= -6,7018, p<0,01). Yani orta düzey psikolojik iyi oluş düzeyinde psikolojik sermayedeki 1 birimlik artış İE'de 0,431 birimlik bir azalışa yol açarken, yüksek psikolojik iyi oluş düzeyinde psikolojik sermayedeki 1 birimlik artış İE'de 0,457 birimlik bir azalışa neden olmaktadır. Etkileşim terimi ilave olarak İE'nin on binde 9'unu açıklamaktadır. Genel değerlendirme yapıldığında psikolojik iyi oluşun düşük, orta ve yüksek düzeylerinde psikolojik sermayenin iş ertelemeye katkısının negatif ve yüksek olduğu ifade edilebilir. Böylelikle psikolojik iyi oluşun

(PİO), psikolojik sermaye (PS) ile iş erteleme (İE) arasındaki ilişkide düzenleyici rolü oynadığını ileri süren H3 hipotezi, psikolojik sermayenin hem düşük, hem orta, hem de yüksek düzeylerinde desteklenmiştir.



Şekil 3: Psikolojik Sermaye ile İş Erteleme İlişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Düzenleyici Rolü

Şekil 3’de psikolojik sermaye ile iş erteleme arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun düzenleyici rolü görülebilir.

4. SONUÇ

Çalışma hayatındaki yaşanan hızlı değişimler ve gelişimler sonucunda örgütler rekabet edilebilirliklerini sürdürebilmek, çalışma hayatında kalabilmek ve gelişebilmek için değişime her zaman açık olmalıdır. Eskiden bu değişime ayak uydurabilmek için ekonomik, beşeri ve sosyal sermaye yeterliken artık bu sermaye türlerine ilaveten çalışanların öz yeterlilik, iyimserlik, dayanıklılık ve umudunu kapsayan psikolojik sermaye kavramı da önem kazanmıştır. Çünkü günümüz koşullarında örgütler çalışanlarına gerekli yatırımı yapıp, onların gelişmesine katkı sağladığı takdirde başarıya ulaşmaktadırlar. Psikolojik sermaye kavramı ile örgütlerde en değerli varlık olan insan kaynağının olumsuz yönlerinin yerine güçlü yönlerinin ortaya çıkarılması ve geliştirilmesi amaçlanmıştır. Psikolojik sermaye düzeyi yüksek yönetici ve çalışanlar, bireysel ve örgütsel olumlu çıktılar elde edilmesinde önemli katkılar sağlayabilir. Bu noktada örgüte katkı sağlayan yöneticilerin ve çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin önem arz ettiği ifade edilebilir.

Gününün çoğunu iş yerinde geçiren çalışanların kendilerini mutlu, sağlıklı ve psikolojik açıdan iyi hissetmeleri hem çalıştıkları örgütü hem de o örgütteki diğer kişileri yakından ilgilendirmektedir. Çalışanların daha iyi koşullarda, daha mutlu bir iş ortamında çalışmalarının sağlanması onların performanslarına ve doğrudan işletmenin verimliliğine etki edebilir. Bu noktada insanların yaşamlarının bazı dönemlerinde yapmaları gereken işleri başka zamana bırakmak, ertelemek, ağırdan alma anlamına gelen erteleme davranışını sergilemelerinin iş hayatındaki yeri önem arz etmektedir. Zamanlarını etkili bir şekilde kullanan, herhangi bir sorun ile karşılaştığında atlatabileceğine inanan, verilen görevi yerine getirme konusunda kendine güvenen, çevresiyle iyi ilişkiler kuran, kendini geliştiren, yaşamın anlam ve amacının farkında olan, psikolojik açıdan sağlıklı olan bireyler daha az erteleme davranışı sergileyebilir.

Örgütler, işlerini zamanında gerçekleştirmesi ve hızlı bir şekilde işlerini yürütebilmesi durumunda rekabet üstünlüğü sağlayabilir. Bu durumda, işlerini zamanında yapan ve zamanı iyi yönetebilen çalışanlarla mümkün olabilir.

Bu çalışmada psikolojik sermayenin iş erteleme üzerindeki etkisi ve bu etkide psikolojik iyi oluşun düzenleyici rolü analiz edilmiştir. İlk olarak psikolojik sermayenin boyutlarının iş erteleme üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre psikolojik sermayenin boyutlarından dayanıklılık ve iyimserliğin iş erteleme üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Buna karşın, psikolojik sermayenin boyutlarından öz yeterlilik ve umudun iş erteleme üzerinde negatif, fakat anlamlı bir etkiye sahip olmadığı ortaya konulmuştur. Literatüre bakıldığında Önder, Yıldırım ve Arslan (2018) tarafından yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgular, bu çalışmadaki dayanıklılık ve erteleme arasındaki ilişki ile ilgili bulguları destekler niteliktedir. Aydoğan ve Özbay (2012) tarafından yapılan çalışmada öz yeterlilik inancı ile erteleme davranışı arasında anlamlı olmayan bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgu araştırmanın öz yeterlilik boyutu açısından bu araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Benzer şekilde Kaplan ve Uçak (2017) hemşireler üzerinde yapmış oldukları çalışmada psikolojik sermayenin umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarının iş erteleme üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını ortaya koymuşlardır. Kaplan ve Uçak (2017) araştırma sonuçları öz yeterlilik ve umut boyutları açısından bu araştırma sonuçlarıyla benzerlik gösterirken iyimserlik ve dayanıklılık boyutları açısından bu araştırma sonuçları ile farklılık göstermektedir. Bu farklılıkların olası nedenleri araştırmaların farklı dönemlerde, farklı sektörlerde ve farklı kültürlerde yapılmış olmasından kaynaklandığı ifade edilebilir. Toplam psikolojik sermaye açısından araştırma sonuçlarına bakıldığında ise psikolojik sermayenin iş erteleme üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Bu sonuçtan hareketle çalışanların psikolojik sermayeleri arttıkça iş erteleme davranışının azalacağı ifade edilebilir.

Psikolojik iyi oluşun iş erteleme üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu da araştırma bulguları arasında yer almaktadır. Ayrıca psikolojik iyi oluşun, düşük, orta ve yüksek düzeylerinde psikolojik sermaye ve iş erteleme arasındaki ilişkide düzenleyici rolü olduğu belirlenmiştir. Literatürde çalışmayı oluşturan üç değişken ilişkisinin bir arada incelendiği, daha önce yapılmış bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu çerçevede, çalışmadan elde edilen bulguların alan yazına katkı sağlayacağı düşünülebilir.

Araştırma sonuçlarından hareketle bankacılık sektöründeki yöneticilere şu öneriler sunulabilir:

- ✓ Psikolojik sermayenin çalışanların verimliliği üzerindeki etkisi dikkate alınarak öz-yeterlilik düzeyini geliştirmek için; ustalık deneyimi, iş başında eğitim, olumlu geri bildirim gibi stratejiler, umut düzeyini geliştirmek için; hedef belirleme, beklenmedik durumlar için hazırlıklı olma, zihinsel prova gibi stratejiler uygulanabilir. İyimserlik düzeyini geliştirmek için; geçmiş yaşam için esneklik, şimdi için takdir ve gelecek zaman için fırsat kollama gibi stratejiler ve dayanıklılık düzeyini geliştirmek için; risk odaklı, varlık odaklı ve süreç odaklı stratejiler uygulanabilir.
- ✓ Örgütlerde iş erteleme eğilimini azaltmak için çalışanlara uygun iş tanımlamaları yapılarak, iş belirsizliği ortadan kaldırılabilir ve çalışanlara zaman yönetimi ile ilgili eğitimler verilebilir.
- ✓ Çalışanların iş alışkanlıkları geliştirilebilir ve çalışanlar başaracaklarına dair yöneticiler tarafından desteklenip motive edildiklerinde, iş erteleme eğilimleri azalabilir ve başarıyı yakalayabilirler.
- ✓ İnsan kaynakları yöneticileri, işe alım konusunda kişilik özelliği olarak erteleme eğilimi olmayan, işlerini zamanında bitiren, zaman yönetimi konusunda başarılı, kendine güvenen, geleceği hakkında iyimser düşüncelere sahip bireyleri tercih edebilir.
- ✓ Psikolojik iyi oluş açısından örgütler çalışanlarına mutlu, sağlıklı, güvenli ve psikolojik açıdan iyi olmalarını sağlayacak uygun çalışma ortamı yaratabilir. Çalışanların kendilerini

geliştirmeleri için fırsatların yaratılması, zihinsel rahatlamaya yönelik etkinliklerin düzenlenmesi, başarılarından dolayı ödüllendirilmeleri ve teşvik edilmeleri çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerini arttırabilir.

Bu çalışmanın yönetim literatüne katkı sağlamasının yanı sıra bazı sınırlılıkları da vardır. Araştırma verileri sadece Kayseri ilinin merkezinde faaliyet gösteren banka çalışanlarından elde edilmiştir. Bu bulguların genellenebilmesi için gelecekte farklı sektör ve örneklem grubu üzerinde çok sayıda araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca psikolojik sermaye ve iş erteleme arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun düzenleyici rolünü belirlemeye yönelik yönetim literatüründe herhangi bir çalışmanın bulunmaması sebebiyle yapılan bu çalışmanın bazı eksikliklerinin olabileceği düşüncesine yol açmaktadır. Bu sebepten ötürü bulguların dikkatli bir şekilde yorumlanması gerekmektedir. Son olarak banka çalışanlarının zaman yetersizliği gibi çeşitli nedenlerden kaynaklı soruları içtenlikle cevaplandırmamış olması da araştırmanın sınırlılıklarındandır.

Bu çalışmada 2019 yılı Nisan ayı içinde Kayseri ili merkezinde bulunan banka çalışanlarının psikolojik sermayelerinin iş erteleme üzerindeki etkisi ve bu ilişkide psikolojik iyi oluşun düzenleyici rol oynayıp oynamadığı incelenmiştir. Bankacılık sektöründeki işleyiş dikkate alındığında sistemin iş erteleme davranışına müsaade etmediği düşünülebilir. Bu nedenle bundan sonraki çalışmalarda psikolojik sermaye, iş erteleme ve psikolojik iyi oluş değişkenlerinin farklı öncülleri ve sonuçları ile ilişkisi farklı sektörlerde, farklı kültürlerde ve farklı gelişmişlik düzeyine sahip ülkelerde incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Akar H (2016) İlköğretim bölümü öğretmen adaylarının ders çalışma yaklaşımları ile genel erteleme eğilimleri arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi* 6(11): 111-135.
- Akdoğan A (2013) Farklı depresyon anksiyete stres düzeylerine sahip üniversite öğrencilerinin akademik erteleme davranışlarının incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışma Bilim Dalı, Konya.
- Allport GW (1961) *Pattern and Growth in Personality* (Holt, Rinehart, Winston, New York).
- Avey JB, Wernsing TS, Luthans F (2008) Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Published in the Journal of Applied Behavioral Science* 44(1): 48-70.
- Aydoğan D, Özbay Y (2012) Akademik erteleme davranışının benlik saygısı, durumluluk kaygı, özyeterlilik açısından açıklanabilirliğinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi* 2(3):1-9.
- Balkıs M (2006) Öğretmen adaylarının davranışlarındaki erteleme eğiliminin, karar verme tarzları ile ilişkisi. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı, İzmir.
- 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.
- Baron RM, Kenny DA (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.
- Bradburn NM (1969) *The Structure of Psychological Well-Being* (Chicago, Aldine Publishing Company).
- Buhler C (1935) The curve of life as studied in biographies. *Journal of Applied Psychology* 43: 653-673.
- Cengiz AA (2018) "Mutluluk Sarmalındaki Örgütlerde Çalışanların İyi Oluşunun Açılımı ve İzdüşümü", *Çalışma Hayatında Davranış: Güncel Yaklaşımlar*, A Keser, G Yılmaz, S Yürür (Ed.) İzmit: Umutepe Yayınları. ss: 57-78.

- Chia CG, Qu H (2008) Examining the structural relationships of destination image, tourist satisfaction and destination loyalty: An integrated approach. *Tourism Management* 29: 624-636.
- Coleman D (1995) *Emotional Intelligence* (Bantam Books, New York).
- Çetin F, Basım NH (2012) Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi* 45(1): 121-137.
- Diener E, Wirtz D, Biswas-Diener R, Tov W, Kim-Prieto C, Choi D, et al. (2009) New measures of wellbeing. *Social Indicators Research Series*. 39: 247-266.
- Erikson EH (1959) Identity and the life cycle: Selected papers. *Psychological* 1: 1-171.
- Ferrari JR (1994) Dysfunctional procrastination and its relationship with self-esteem, interpersonal dependency, and self-defeating behaviors. *Personal Individual Differences* 17(5): 673-679.
- Göcen G (2012) Şükür ve psikolojik iyi olma arasındaki ilişki üzerine bir alan araştırması. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Felsefe ve Din Bilimleri Ana bilim Dalı, Ankara.
- Gujarati DN (2009) *Basic Econometrics* (Tata McGraw-Hill Education, New Delhi).
- Gupta R, Hershey AD, Gaur J (2012) Time perspective and procrastination in the workplace: An empirical investigation. *Current Psychology* 31: 195-211.
- Güler BK (2018) "Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi", *Çalışma Hayatında Davranış: Güncel Yaklaşımlar*, A. Keser, G. Yılmaz, S. Yürür (Ed.) İzmit: Umuttepe Yayınları. ss: 15-38.
- Haycock LA (1993) The cognitive mediation of procrastination: an investigation of the relationship between procrastination and self-efficacy beliefs. Doctoral Dissertation, University of Minnesota, *Dissertation Abstracts International* 54: 2261.
- Hayes, AF (2017) What's Coming in PROCESS v3.0, www.processmacro.org (Erişim tarihi: 14.05.2019).
- Hmieleski KM, Carr JC (2007) The relationship between entrepreneur psychological capital and well-being. *Frontiers of Entrepreneurship Research* 27(5): 1-12.
- Jahoda M (1958) *Current Concepts of Positive Mental Health* (Basic Books, New York).
- Jung CG (1933) *Modern man in search of a soul*, çev. Dell WS, Baynes CF (New York: Hartcourt, Brace & World).
- Kandemir M (2010) Akademik erteleme davranışını açıklayıcı bir model. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı, Ankara.
- Kaplan M, Uçak H (2017) Psikolojik sermayenin iş erteleme davranışı üzerindeki etkisi; Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi* 52: 542- 554.
- Karacaoğlu K, İnce F (2013) Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 18(1):181-202.
- Karacaoğlu K, Kaplan A (2013) İş erteleme (Procrastination) ile öncüllerinden biri olan öz yeterlilik ilişkisi: Üniversite personeli üzerine bir araştırma. *21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* 339-343.
- Kaya D (2012) Psikolojik sermaye ve mesleki bağlılık ilişkisine kariyer planlamasının etkilerinin belirlenmesine yönelik bir model önerisi. Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Konya.
- Keyes CLM, Shmotkin D, Ryff CD (2002) Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology* 82(6): 1007-1022.
- Knaus WJ (2000) Procrastination, blame and change. *Journal of Social Behavior and Personality* 15(5): 153-166.
- Luthans F, Avey JB, Patera JL (2008) Experimental analysis of a webbased training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning and Education* 7(2): 209-221.

- Luthans F, Avolio BJ, Avey BJ, Norman MS (2007) Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Published in Personnel Psychology* 60: 541–572.
- Luthans F, Youseff CM (2004) Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics* 33(2): 143-160.
- Luthans F, Youseff CM, Avolio BJ (2007) *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge* (Oxford University Press, New York).
- Luthans F, Norman MS, Avolio BJ, Avey JB (2008) The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Published in Journal of Organizational Behavior* 29: 219–238.
- Maslow A (1968) *Toward a Psychology of Being* (Van Nostrand, New York, NY).
- Met ÖL (2010) Pozitif psikolojinin örgütsel davranışın gelişmesi üzerinde etkileri ve psikolojik sermaye kavramı. *18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Çukurova Üniversitesi Basımevi, Adana, 889-895.
- Milgram NA (1991) *Procrastination, Encyclopedia of Human Biology* (New York, Academic Press).
- Milgram NA, Sroloff B, Rosenbaum M (1988) The procrastination of everyday life. *Journal of Research in Personality* 22(2): 197-212.
- Neugarten BL (1968) *The Awareness of Middle Age* (The University of Chicago Press, London).
- Önder FC, Yıldırım SY, Arslan A (2018) Lise öğrencilerinde psikolojik dayanıklılığın akademik erteleme üzerindeki rolü. *1. Avrasya Pozitif Psikoloji Kongresi*. Nisan 28-30.
- Özer BU (2009) Bir grup lise öğrencisinde akademik erteleme davranışı: sıklığı, olası nedenleri ve umudun rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* 4(32): 12-19.
- Özer BU, Saçkes M, Tuckman BW (2013) Psychometric properties of the Tuckman procrastination scale in a Turkish sample. *Psychological Reports: Measures & Statistics* 113(3): 874- 884.
- Özkalp E (2009) Örgütsel davranışta yeni bir boyut: pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Mayıs 21-23.
- Polatçı S (2011) Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Kayseri.
- Rogers CR (1961) *On Becoming A Person* (Boston, Houghton Muffin).
- Ryan RM, Deci EL (2001) On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology* 52: 141-166.
- Ryff CD (1995) Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science* 4(4): 99-104.
- Ryff CD, Keyes CLM (1995) The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology* 69(4): 719–727.
- Ryff CD, Singer BH (2008) Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies* 9: 13-39.
- Seçer Ş (2008) “İş Erteleme Davranışı ve İş Yaşamında İşi Erteleme”, *İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar*, T Solmuş (Ed.) İstanbul: Epsilon Yayınevi ss. 303-356.
- Seligman M, Csikszentmihalyi M (2000) Positive psychology. *American Psychologist* 55(1): 5-14.
- Senecal C, Koestner R, Vallerand J (1995) Self-regulation and academic procrastination. *The Journal of Social Psychology* 135(5): 607-619.
- Snyder CR, Lopez SJ (2007) *Positive Psychology: The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths* (Sage Publication, USA).

- Solomon LJ, Rothblum ED (1984) Academic procrastination: frequency and cognitive behavioral correlates. *Journal of Counseling Psychology* 31(4): 503-509.
- Stajkovic AD, Luthans F (1998) Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin* 124: 240-261.
- Stewart M, Reid G, Mangham C (1997) Fostering children's resilience. *Journal of Pediatric Nursing* 12: 21-31.
- Telef BB (2013) Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 28(3): 374-384.
- Tuckman BW (1991) The development and concurrent validity of the procrastination scale. *Meeting of The American Educational Research Association Educational and Psychological Measurement* 51(2): 473-480.

