



İşletme Araştırmaları Dergisi
Journal of Business Research-Turk
10/4 (2018) 267-285

Journal Of
Business Research
Turk
www.isarder.org

Araştırma Makalesi

Örgütsel Destek ve Özyeterlik Algısının Akademik Erteleme Davranışı Üzerine Etkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir İnceleme

The Effect of Organizational Support and Self-Efficacy Perception on Academic Procrastination Behavior: An Investigation on Research Assistants

Atılhan NAKTİYOK

Atatürk Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Erzurum, Türkiye
orcid.org/0000-0001-6155-5745
anakti@atauni.edu.tr

Seda KIZIL

Bayburt Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Bayburt, Türkiye
orcid.org/0000-0002-4021-1254
sedakizil@bayburt.edu.tr

Özet

Bu araştırmanın temel amacı, çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin, akademik erteleme davranışı üzerindeki etkisinde özyeterlik algısının rolünü incelemektir. Öncelikli olarak; örgütsel destek, akademik erteleme, özyeterlik değişkenleri incelenmiş, daha sonra örgütsel desteğin akademik erteleme üzerindeki etkisi ve bu ilişki üzerinde özyeterliliğin bir rol oynayıp oynamadığına bakılmıştır. Araştırmada, 2015 yılında Erzurum Atatürk Üniversitesi'nde çalışan 228 araştırma görevlisinden anket tekniği ile veri toplanmıştır ve bu veriler uygun analizlere tabi tutulmuştur. Elde edilen veriler doğrultusunda araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel desteğin özyeterlik algısıyla pozitif, akademik erteleme davranışlarıyla negatif yönlü; özyeterlik algısının akademik erteleme davranışıyla negatif yönlü ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmada örgütsel destek algısı ile akademik erteleme davranışı arasındaki ilişkide özyeterlik algısının tam bir aracılık rolü üstlendiği sonucu elde edilmiştir.

Anahtar sözcükler: Örgütsel Destek, Özyeterlik, Akademik Erteleme.

Gönderme Tarihi 27 Ağustos 2018; **Revizyon Tarihi** 20 Kasım 2018; **Kabul Tarihi** 26 Kasım 2018

Abstract

The primary aim of this study was to examine the role of self-efficacy perception in the effect of organizational support perceived by employees on their academic procrastination behaviors. Initially; the variables of organizational support, academic procrastination and self-efficacy were examined. Afterwards, the effect of organizational support on academic procrastination and the role of self-efficacy in this

Önerilen Atıf/ Suggested Citation:

Naktiyok, A, Kızıl, S. (2018). Örgütsel Destek ve Özyeterlik Algısının Akademik Erteleme Davranışı Üzerine Etkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir İnceleme, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (4), 267-285.

relationship were investigated. The data was collected via survey technique from 228 research assistants working at Erzurum Atatürk University in 2015 and the data was analyzed with appropriate methods. The results showed a positive relationship between organizational support and self-efficacy perception while a negative relationship was observed between organizational support and academic procrastination behavior. Additionally, self-efficacy perception was found to be negatively related to academic procrastination behavior. Finally, self-efficacy was found to have a full mediating role on the relationship between perceived organizational support and academic procrastination behavior.

Keywords: *Organizational Support, Self-efficacy, Academic Procrastination.*

Received 27 August 2018; **Received in revised form** 20 November 2018; **Accepted** 26 November 2018

1. Giriş

Bireyler, günlük hayat içerisinde bir takım faaliyetleri gerçekleştirme zorunda olduklarının farkında olmalarına rağmen çeşitli sebeplerle bu faaliyetleri zamanında gerçekleştirilmeme diğer bir ifadeyle erteleme eğilimi içerisinde olabilmektedirler. Senecal, Koestner & Vallerand'a göre (1995: 607) hiçbir zaman erteleme davranışında bulunmayan bireylerin olduğunu düşünmek zordur. Araştırmacılara göre erteleme o kadar yaygın bir davranıştır ki, ertelemem diyen kişinin yalan söylediği ya da toplumsal olarak istenen bir şekilde karşılık verdiği düşünülebilir. Gereksiz bir erteleme veya kaçınma davranışı olan erteleme, zaman zaman hepimizin olmasa da çoğumuzun yaptığı bir davranıştır. Son ana kadar geciktirmeyi ifade eden erteleme eğilimi, en genel haliyle bireyin yapmaya karar verdiği ya da yapabilecek kapasitede olduğuna inandığı bir işi gereksiz bir şekilde ertelemesini diğer bir ifadeyle yapılması gereken bir şeyin kasıtlı olarak ertelenmesini ifade etmektedir (Grecco, 1984: 1-4). Akademik hayat içerisinde de oldukça yaygın olduğu görülen akademik erteleme ise akademik görevlerin sürekli veya ara sıra geciktirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Rothblum, Solomon & Murakami, 1986: 387). Çalışmada araştırma görevlileri meslekleri gereği aynı zamanda birer öğrenci olarak düşünülmemekte ve görev ve sorumlulukları gereği zamanlarını etkin bir şekilde kullanabilmeleri oldukça önemli görülmektedir. Dolayısıyla araştırma görevlilerinin sergileyecekleri akademik erteleme davranışı kariyerleri üzerinde doğrudan bir etki yaratabilecek, örgüt ortamında etkin ve verimli çalışmalarını olumsuz etkileyebilecektir. Bu açıdan akademik erteleme, akademik başarıyı azaltacak ya da başarıya ulaşmada bireyi yavaşlatacak bir faktör olarak ele alınmaktadır. Bireylerde yetersizlik, kendini küçük görme, mahcup, suçlu, sahtekârlık, panik ve genel kaygı gibi birçok içsel duyguya neden olabilen (Binder, 2000: 6) bu erteleme davranışının örgüt ortamında engellenebilmesi çalışma disiplini elde etmek, işleri aksatmamak, verimli çalışabilmek için gerekli görülmektedir. Bu eğilimin, gerek çalışanın kendini yetenekli görmesiyle gerek örgüt tarafından kendine destek verildiğini hissetmesiyle azaltılabileceği öngörülmektedir. Bu noktadan hareketle araştırmanın amacı; örgütsel ortamda bireye değer ve destek verildiğine ilişkin bir algı yaratılması durumunda, bireyin yeterliliğine inancının artması sağlanarak akademik erteleme davranışının azaltılabileceğinin tespit edilmesidir.

Örgütsel destek; rekabet, kaos ve belirsizliğin etkisi altındaki 21. yüzyıl iş dünyasında etkinliklerini ve verimliliklerini artırmak isteyen örgütlerde önem kazanmaya başlamıştır. Örgütün çalışanlarının kişiliklerine, yaptıkları işlere, önerdikleri görüş ve

düşüncelere değer vermesi ve bu yönde tutum ve davranışlar sergilemesi çalışanların kendilerini değerli, yetenekli, yararlı ve gerekli hissetmelerine yol açmaktadır. Bu da beraberinde örgütsel destek kavramını gündeme getirmektedir (Köse ve Gönüllüoğlu, 2010: 87). Örgütsel destek; algıya dayalı bir kavram olup, çalışanın örgüt tarafından kendisine ne kadar değer verildiğini hissetmesi ve düşünmesi anlamına gelmektedir. Diğer bir ifadeyle algılanan örgütsel destek örgütün çalışana bağlılığını ifade etmektedir (Yoshimura, 2003: 10). Örgütün çalışanın katkısına değer vermesi ve iyiliğini önemsemesiyle ilgili çalışanın genel inançlarından kaynaklanan örgütsel destek algısı (Rhoades & Eisenberger, 2002: 698); çalışanı etkileyen politika, norm, prosedür ve faaliyetlerin örgütün iyi niyetli ya da kötü niyetli olmasına bağlı olarak gerçekleşip gerçekleşmediği yönünde tecrübeye dayalı bir algıyı ifade etmektedir (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch & Rhoades, 2001: 42). Ayrıca örgütsel destek; çalışanların sosyo-duygusal ihtiyaçlarını karşılamakta, örgütün artırılan iş çabasını ödüllendirmeye hazır olduğunu göstermekte ve çalışanın işini etkin bir şekilde yerine getirebilmesi için ihtiyaç duyulduğunda örgütün yardım etme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Bu özelliklerinden dolayı örgütsel destek algısı çalışanlar tarafından önemsenmektedir (Aselage & Eisenberger, 2003: 493). Dolayısıyla destekleyici bir örgütün; çalışanların yaratıcı fikir, öneri ve eleştirilerini dikkate alması ve uygulamaya koyması, çalışanlara iş güvenliği sağlaması, insan ilişkilerini pozitif yönde tutması, adil bir yönetim uygulaması, çalışanları önemsemesi ve onlara rağmen bazı kararları almaması gerekmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 117).

Özyeterlik; bireyin verilen görevleri yapmak için gerekli olan faaliyetleri organize etme ve yerine getirmesiyle ilgili kendi yeteneklerine olan inancını ifade etmektedir (Bandura, 1997'den aktaran Evers, Brouwers & Tomic, 2002: 229). Diğer bir ifadeyle özyeterlik; bireyin zor veya alışılmamış görevlerle mücadele etme, belirli zorlayıcı durumlarda karşılaşılan zorluklarla başa çıkma, zorlu talepleri ve kendi işleyişlerini kontrol altına alma yeteneğine olan inancı göstermektedir (Luszczynska, Gutiérrez-Doña, & Schwarzer, 2005a: 81-82). Özyeterlik inancı; gerçekte sahip olduğu kapasite ve yetenekler göz önünde tutulmadan belirli koşullar altında bireyin yetenekli olduğuna inancını yansıtmaktadır (Evers et al., 2002: 229). Ancak bireyin gerçekte sahip olduğu yetenekler ile özyeterlik inancı arasındaki ilişkide farklılıklar görülebilmektedir. Diğer bir ifadeyle birey herhangi bir işi yapabilme konusunda gerçekte becerikli olmasına rağmen, konuyla ilgili düşük özyeterlik inancına sahipse başarısız veya işi hiç gerçekleştirilmemiş durumuna düşebilmektedir. Ters durum söz konusu olduğunda yani birey gerçekte gerekli becerilere sahip değilse ancak özyeterlik inancı yüksekse bireyin başarılı olma ihtimali artabilmektedir (Bolat, 2011: 256). Dolayısıyla pozitif özyeterliğe sahip bireylerin harekete geçmeye istekli, zorluklar karşısında daha dayanıklı ve daha az stresli oldukları, negatif özyeterliğe sahip bireylerin ise harekete geçmekten kaçındıkları, zorluklarla mücadele edemedikleri, daha fazla stresli oldukları ve böylece düşük performans sergileyip başarısız oldukları söylenebilir (Kurbanoğlu, 2004: 139).

Erteleme genelde akademik ortamlarda akademik işleri yaparken rastlanılan yaygın bir davranış olduğundan (Motie, Heidari & Sadeghi, 2012: 2300) akademik erteleme diğer erteleme türlerine göre araştırmacıların daha çok ilgisini çeken bir erteleme türü olmaktadır (Milgram, Gehrman & Keinan, 1992: 1307). Çoğu insanın zaman zaman yaptığı, gereksiz bir geciktirme veya kaçınma davranışı olan erteleme (Grecco, 1984: 1); genellikle kişinin görevlerini yerine getirmesini veya karar almasını ertelemesi veya geciktirmesine yönelik bir kişilik özelliği ya da davranışsal bir eğilim

olarak tanımlanmaktadır (Milgram, Mey-Tal & Levison, 1998: 297). Diğer bir ifadeyle erteleme; işlerin daha kötüye gideceği düşüncesine rağmen niyetlenen faaliyetlerin isteyerek geciktirilmesini ifade etmektedir (Steel, 2007: 66). Akademik erteleme davranışı ise genel olarak akademik bir göreve başlamayı ve/veya bu görevi tamamlamayı ertelemeyle ilgili irrasyonel bir eğilimi ifade etmektedir (Senécal, Julien & Guay, 2003: 135). Akademik erteleme Solomon ve Ruthblum'a (1984: 503) göre ev ödevlerinin, sınavlara hazırlanmanın veya dönem ödevlerinin son dakikada yapılması olarak tanımlanmaktadır. Benzer şekilde Rothblum, Solomon & Murakami (1986: 387), akademik ertelemeyi; (a) her zaman veya neredeyse her zaman akademik görevleri geciktirme, (b) bu geciktirmeden dolayı her zaman veya neredeyse her zaman problemleri düzeyde kaygı yaşanması olarak tanımlamışlardır.

Örgütler amaçlarına çalışanları sayesinde ulaşabilmektedir. Çalışanların verilen görevleri zamanında gerçekleştirmiş olmaları hem kendilerinin hem de örgütün daha etkili ve verimli olmasına yol açabilmektedir. İşlerin zamanında bitirilmesi, ertelenmemesi gereğinden fazla zaman harcanmamasına, son dakikaya bırakmanın yaşattığı stresten kurtulmaya imkân verebilir. Akademik ortamda olumsuz sonuçları daha da kendini belli eden erteleme eğilimi akademik kariyer için başarı elde etmede bir sorun olarak görülebilir. Örneğin Motie et al. (2012: 2300) ertelemenin özellikle akademik alanda öğrenci başarısını olumsuz etkileyen bir davranış olduğunu belirtmektedir. Literatür incelendiğinde akademik erteleme davranışının öğrenciler arasında yaygın olduğu görülmekte ve yaştaki artışla birlikte akademik ertelemenin arttığı belirtilmektedir (Çetin ve Ceyhan, 2017: 462). Bu nedenle çalışmanın; akademik başarının önünde bir engel olabilecek akademik erteleme davranışının yaşları itibarıyla daha fazla bu davranışta bulunma ihtimalleri olan araştırma görevlileriyle yapılması uygun görülmüştür.

Akademik kariyer yapmak sabır gerektiren ve çaba gösterilmesi gereken bir tercihtir. Aynı zamanda sürekli öğrenmenin, öğretmenin ve üretmenin kendini gösterdiği zorlu bir süreçtir. Bu süreçte başarılı olmak isteyen bireylerin yapılması gereken görevleri, sınavlara hazırlanmayı, ödevlerini bitirmeyi son ana ertelememesi gerekmektedir. Her ne kadar bireylerin erteleme davranışı göstermemeleri gerektiği ifade edilse de olumsuz sonuçlara yol açabilen erteleme davranışının birçok insan tarafından yapıldığı görülmektedir. Çoğu birey görevleri geç yerine getirme, sıkışma, sosyal kaygı, başarısızlık korkusu, düşük başarı, kötü akademik performans, moral bozukluğu, dakiksizlik, takip eden görevlerin zorluğu, sağlık problemlerinin artması gibi olumsuz sonuçları olabilen akademik erteleme davranışından kaçınmak istemekte, arzulanan ve beklenen zaman dilimi içerisinde akademik bir faaliyeti gerçekleştirme niyetinde olabilmekte ancak bununla ilgili harekete geçememektedirler (Klassen, Krawchuk & Rajani, 2008: 916; Senécal et al., 2003: 135). Hatta birey bundan rahatsız olduğunu belirttiği ve bir daha asla ertelemeyeceğine dair kendisine söz verdiği halde farklı bir işe başladığında tekrar kendini aynı kısır döngü içerisinde bulabilmektedir (Burka ve Yuen, 1983'den aktaran Çelik, 2014: 1). Bu nedenle örgüt içerisinde bireylerin akademik erteleme davranışlarının önüne geçecek, bu davranışın tamamen ortadan kaldırılamasa bile azaltılmasını sağlayacak önlemlerin hem örgüt hem de bireyin kendisi tarafından alınması gerekmektedir. Literatür incelendiğinde örgütsel destek ve özyeterlik algısının akademik erteleme davranışını azaltabileceği yönünde çalışmaların olduğu görülmektedir.

Çalışanlar, örgütün amaçlarına etkili ve verimli bir şekilde ulaşabilmesi için katkıda bulunurken, sağladıkları bu katkıya örgüt tarafından önem verilmesini, bu katkının değerli görülmesini beklemektedirler. Bu da örgütün çalışanın faaliyetlerinin farkında olduğunu, çalışanını değerli ve gerekli gördüğünü hissettirmesi şeklinde birtakım uygulamalarda bulunmasını gerektirebilir. Böylece örgütünden destek gördüğünü hisseden çalışanlar faaliyetleri gerçekleştirmede daha fazla kendine güvenebilir ve yapılacak görevleri ertelemeyebilirler. Maurer & Tarulli (1996: 219) çalışmalarında, işyerinde gelişime yönelik gösterilen sosyal desteğin çalışanların yeteneklerini geliştirebileceklerine olan inançlarını artırdığını vurgulamışlardır. Maurer, Pierce & Shore (2002: 441), çalışanların karar verme sürecine ilişkin bir model geliştirdikleri çalışmalarında algılanan örgütsel desteğin özyeterliği artırdığını göstermişlerdir. Maurer (2001: 127-129) çalışmasında, çalışanlar yöneticisiyle arasında destekleyici bir ilişkiye sahiplerse, örgütü tarafından desteklendiğine inanıyorlarsa ve yönetici ve örgütten gelişim kaynakları alıyorlarsa bu çalışanların gelişim ile ilgili faaliyetleri başarıyla yürütme konusunda kendilerinden emin olduklarını ifade etmektedir. Özdemir (2010), 247 öğretmenden elde edilen veriler doğrultusunda örgütsel destek arttıkça genel olarak kişiler arası özyeterlik inancının arttığı sonucunu ortaya koymuştur (Derinbay, 2011: 36). Eisenberger, Fasolo & Davis-LaMastro (1990: 51) çalışmalarında algılanan örgütsel desteğin standart iş sorumluluklarının yerine getirilmesinde olumlu bir etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Wayne et al (1997), yüksek düzeyde destek algılayan grup üyelerinin örgüte karşılık verme zorunluluğu hissettiklerini ifade etmişlerdir (Li, Kim & Zhao, 2017: 195). 413 postane çalışanıyla yapılan çalışmada Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch & Rhoades (2001: 42), çalışanların algıladıkları örgütsel destek ile yükümlülük duyguları arasında pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Wang, Liu, Zou, Hao & Wu (2017: 2), Çinli hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada algılanan örgütsel desteğin örgütün hedeflerine ulaşmasında çalışanların içsel yükümlülüğünü artırdığını göstermişlerdir.

Bandura'ya (1997) göre özyeterlik insanların yaptıkları tercihleri, harcadıkları çabayı, zorluklar karşısında nasıl davrandıklarını güçlü bir şekilde etkilemektedir. Çok sayıda araştırmacı özyeterliği ertelemenin güçlü ve tutarlı bir öngöstergesi olarak tanımlamaktadır (Hen & Goroshit, 2014: 117). Literatür incelendiğinde akademik ertelemeyle ilişkili olarak araştırılan değişkenler arasında en fazla dikkati çekenin öz denetim, öz yeterlik, öz saygı gibi kişilik ile ilgili olan değişkenler olduğu görülmektedir (Klassen et al., 2010: 362). Klassen, Krawchuk & Rajani (2008: 917) akademik ertelemeyle ilişkili olan değişkenler arasında en fazla dikkati çekenin özyeterlik olduğunu vurguladıkları çalışmalarını Kanadalı üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirmişler ve akademik özyeterlik ile erteleme arasında negatif bir ilişki bulmuşlardır. Van-Eerde (2003: 1409), erteleme ile kişilik değişkenleri, motivasyonları, etkileri ve performans arasındaki ilişkiyi inceleyen 121 çalışmanın meta analizini yaparak en büyük ortalama korelasyonlardan birini erteleme ile özyeterlik arasında bulmuş ve ilişkinin yönünün negatif olduğunu belirtmiştir. Steel (2007: 65), ertelemenin doğasını araştırdığı çalışmasında özyeterliğin ertelemenin güçlü ve tutarlı bir öncüsü olduğunu belirtmiştir. Haycock, McCarthy & Skay (1998: 318), yeterli düzeyde motivasyon ve yeteneğin var olması durumunda, özyeterliğin kişinin göreve başlamasını ve sürdürmesini etkileyeceğini vurguladıkları çalışmalarında; özyeterlik ile erteleme arasında negatif bir ilişkinin söz konusu olduğunu ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde Ferrari & Ware (1992: 495) özyeterlik ile akademik erteleme arasında anlamlı negatif bir ilişkinin olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Hen & Goroshit (2014: 116)

yapmış oldukları araştırmada akademik ertelemenin düşük düzeyde akademik özyeterlikle ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Seo (2008: 753), 692 lise öğrencisi üzerinde yaptığı araştırmada akademik özyeterliğin akademik erteleme üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermiştir.

Çalışmalar incelendiğinde örgütün çalışanlara vermiş olduğu desteğin çalışanların özyeterlik inancını artırdığı ve akademik erteleme davranışında bulunma eğilimlerini azalttığı ifade edilebilir. Ayrıca çalışmalar değerlendirildiğinde çalışanların özyeterlik inançlarının akademik erteleme davranışında bulunmalarını azalttığı varsayımına da ulaşılabilir. Bu doğrultuda örgütsel desteğin akademik erteleme üzerine özyeterlik aracılığıyla etki edebileceği diğer bir ifadeyle örgütsel desteğin akademik erteleme ile olan etkileşiminde özyeterliğin aracı bir rol oynadığı söylenebilir. Bu çalışma sonuçlarına dayanılarak oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir.

H₁:Çalışanların örgütsel destek algıları akademik ertelemelerini azaltır.

H₂:Örgütsel destek algısı çalışanların özyeterlik algılarını artırır.

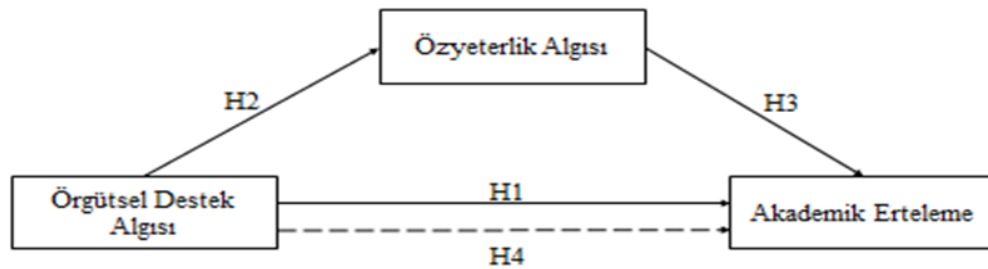
H₃:Çalışanların özyeterlik algıları akademik ertelemelerini azaltır.

H₄:Çalışanların örgütsel destek algılarının akademik ertelemeleri üzerindeki etkisinde özyeterlik algıları aracı rol oynar.

2. Yöntem

2.1. Araştırma Modeli

Bireyin özellikle çalışma hayatında başarısızlığına neden olabilecek, etkili ve verimli çalışmasını engelleyebilecek, sonuçta yoğun strese yol açabilecek erteleme davranışının nedenlerinin incelenmesi, söz konusu davranışın ve davranışa bağlı olarak ortaya çıkabilecek sorunların çözülmesi bakımından önem arz etmektedir. Bu nedenle erteleme davranışının tamamen ortadan kaldırılamasa da azaltılması gerektiğinden yola çıkılan bu çalışmanın amacını çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin, akademik erteleme davranışı üzerindeki etkisinde özyeterlik algısının rolünü incelemek oluşturmaktadır. Bu noktadan hareketle örgütsel bir ortamda bireye değer ve destek verildiğine ilişkin bir algı yaratılması durumunda, bireyin yeterliliğine inancının da artmasıyla birlikte akademik erteleme davranışının azaltılabileceği tespit edilmeye çalışılmaktadır. Akademik bir örgütte aynı zamanda birer öğrenci sayılabilecek araştırma görevlilerinin akademik erteleme davranışları üzerinde örgütsel desteğin etkisini ayrıca bu ilişki üzerinde özyeterlik algısının rolünü belirlemek açısından diğer çalışmalardan farklılaşan bu çalışmanın değişkenler arasındaki kavramsal ilişkileri gösteren araştırma modeli aşağıdaki Şekil 1’de yer almaktadır.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

2.2. Çalışma Grubu

Modelde yer alan değişkenlerin ölçülebilmesine uygun olması açısından araştırmanın evrenini Erzurum Atatürk Üniversitesi'nde 2015-2016 akademik yılında görev yapan araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Bu araştırma evreninden %95 güven düzeyinde ve %5'lik hata payı öngörülerek seçilecek örneklem büyüklüğü 270 olarak hesaplanmıştır (<http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). Anket formları bizzat araştırmacı tarafından 270 çalışana dağıtılmıştır. Örneğin seçiminde, evrendeki her çalışanın örneğe girme şansını eşit kılan, basit tesadüfi yöntem kullanılmıştır. Geriye dönen 240 anketten boş ve eksik doldurulmuş anketler değerlendirme dışı bırakılmış ve sonuç olarak analizlere konu olan anket sayısı 228 olmuştur.

2.3. Veri Toplama Araçları

Örgütsel destek algısını (ÖD) ölçmek için Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa (1986) tarafından geliştirilen ve Eisenberger et al. (2001) tarafından kısaltılan 6 maddelik ölçek kullanılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ise 5. madde ölçekten çıkartılmıştır. 5 maddelik tek faktörlü yapı toplam varyansın 66,568'ini açıklamaktadır. KMO (,846) ve Barlett (603,964) testi sonuçları yeterli düzeydedir. Ölçeğin cronbach alpha değeri ,871'dir. Tekrarlanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda yapının uyum indeksi değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Özyeterlik algısı (ÖZ); Sherer et al. (1982) tarafından geliştirilen, 17 maddelik genel öz yeterlik ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçekte yer alan ters sorular, düz forma çevrilerek kullanılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda üç faktörlü bir yapı ortaya çıkmış ve ölçekte yer alan 5. madde çıkarılarak analiz tekrar edilmiştir. Elde edilen üç faktörlü yapı toplam varyansın 60,616'sını açıklamaktadır. KMO (,918) ve Barlett's (1717,047) testi sonuçları yeterli düzeydedir. Ölçeğin cronbach alpha değeri ,911'dir. Tekrarlanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 11. ve 12. maddeler arasında modifikasyon yapılmış ve ölçeğin üç faktörlü yapı sergilediği görülmüştür. Çalışmamızda Genel özyeterlik algısını ölçmek amaçlandığından alt boyutlar yerine toplam puan üzerinden değerlendirme yapmak için ikinci düzey faktör analizi uygulanarak üç faktör, özyeterlik olarak isimlendirilen tek faktöre bağlanmıştır. Yapının uyum indeksi değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Akademik erteleme (AE); Aitken (1982) tarafından geliştirilen Balkıs (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçekten yararlanılarak oluşturulan 14 maddelik akademik erteleme ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçekteki maddeler araştırma örneğine (araştırma görevlileri) uygun şekilde düzenlenmiş ve ters maddeler düz olarak ifade edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda iki faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ise 5. madde ölçekten çıkartılmıştır. 13 madde için tekrar edilen açıklayıcı faktör analizi sonucuna göre elde edile iki faktör toplam varyansın 64,399'unu açıklamaktadır. KMO (,939) ve Balett's (2087,006) testi sonuçları yeterli düzeydedir. Ölçeğin cronbach alpha değeri ,929'dur. Toplam varyansın %40,561'ini açıklayan birinci faktör akademik çalışmalarla ilgili 9 maddeyi nitelendirdiği için "Akademik Çalışmaları Erteleme (AÇE)" olarak, toplam varyansın %23,838'ini açıklayan ikinci faktör ise akademik toplantı ve randevularla ilgili 4 maddeyi nitelendirdiği için "Akademik Toplantıları Erteleme (ATE)" olarak isimlendirilmiştir. Birinci faktörün cronbach alpha değeri ,934 iken ikinci faktörünki ,729'dur. Tekrarlanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 8. ile 9. ve 1. ile 2. maddeler

arasında modifikasyon yapılmış ve yapının uyum indeksi değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu belirlenmiştir.

3. Bulgular

Değişkenlere ilişkin ortalamalara bakıldığında araştırma görevlilerinin orta düzeyde örgütsel destek (Ort.=3,37; SS=,843) ve özyeterlik (Ort.=3,81; SS=,613) algısına sahip oldukları ve akademik çalışmaları ertelemeye (Ort.=2,28; SS=,959) oranla akademik toplantıları ertelemeyi (Ort.=1,83; SS=,791) daha az gerçekleştirdikleri görülmektedir.

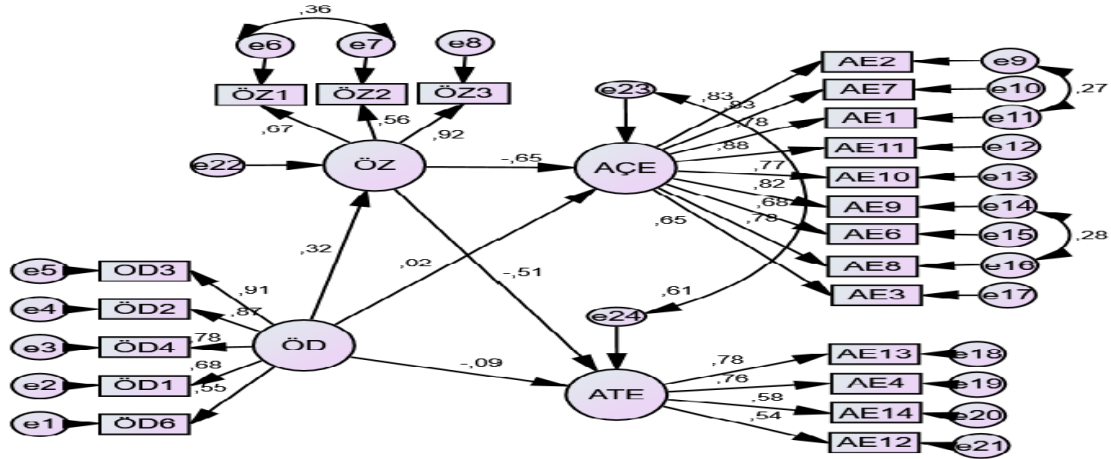
Araştırma amacı doğrultusunda toplanan verilere öncelikle korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda; korelasyon katsayıları örgütsel destek ile özyeterlik arasında ,314 ($p<0,01$), örgütsel destek ile akademik çalışmaları erteleme arasında -,205 ($p<0,01$), örgütsel destek ile akademik toplantıları erteleme arasında -,246 ($p<0,01$), özyeterlik ile akademik çalışmaları erteleme arasında -,527 ($p<0,01$), özyeterlik ile akademik toplantıları erteleme arasında -,392 ($p<0,01$) olarak elde edilmiştir. Bu veriler, araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarının özyeterliklerini artıracığı, hem akademik çalışmalarına hem de akademik toplantılarına ilişkin ertelemelerini ise azaltacağı şeklinde yorumlanabilir. Benzer şekilde modelimizde aracı değişken olan özyeterliğin artmasının akademik çalışmaları erteleme ve akademik toplantıları ertelemeyi azaltacağı ifade edilebilir.

Araştırmada öncelikle H1'i test etmek için özyeterlik aracı değişkeni modelden çıkarılarak örgütsel destek algısı ile akademik erteleme arasındaki doğrudan ilişkiye bakılmıştır. Tablo 1'de görüldüğü gibi örgütsel destek algısı araştırma görevlilerinin hem akademik çalışmalarını ertelemeyi (-,233 ve $p=,002$) hem de akademik toplantılarını ertelemeyi (-,256 ve $p=,002$) önemli ve anlamlı ölçüde yordamaktadır. Her iki faktör açısından da etkinin yönünün negatif olması araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarının artmasının akademik ertelemelerini önemli ölçüde azalttığını ortaya koymaktadır. Bu veriler, H1'in desteklendiğini göstermektedir.

Tablo 1: Örgütsel Destek Akademik Erteleme İlişkisinin Kestirim Sonuçları

YORDANAN DEĞİŞKEN	YORDAYAN DEĞİŞKEN	Standardize R.Y.	S.H.	T DEĞERİ (CR TERİMİ)	P
AÇE	<---ÖD	-,233	,132	-3,112	,002
ATE	<---ÖD	-,256	,084	-3,149	,002

Araştırmada daha sonra yapısal eşitlik analizinden yararlanılmıştır. Yapısal eşitlik modeline ilişkin uyum ölçülerinin tümü (CMIN/DF=1,894; GFI=,880; AGFI=,846; CFI=,944; NFI=,889; TLI=,934; RMSEA=,063) kabul edilebilir uyum sınırları içerisinde. Dolayısıyla Şekil 2'de görüldüğü gibi kurulan modelin istatistiksel bakımdan anlamlı ve geçerli olduğu anlaşılmaktadır.



Şekil 2: Standardize Edilmiş Kestirim Sonuçlarının Model Üzerinde Gösterilmesi

Modelin kestirim sonuçlarına ilişkin değerlerin yer aldığı Tablo 2’den de izlenebileceği gibi örgütsel destek algısının araştırma görevlilerinin özyeterliklerini anlamlı olarak etkilemektedir ($.320$ ve $p=,000$). Bu durum H2’nin desteklendiğini ve örgütsel destek algısının artmasının çalışanların özyeterliklerini artırdığını ortaya koymaktadır. Ayrıca çalışanların öz yeterlilik algılarının hem akademik çalışmalarla ($-.650$ ve $p=,000$) hem de akademik toplantılarla ilgili ertelemelerini ($-.515$ ve $p=,000$) anlamlı ve önemli ölçüde yordadığı görülmüştür. Her iki faktör açısından da etkinin yönünün negatif olması araştırma görevlilerinin özyeterliklerinin artmasının akademik ertelemelerini önemli ölçüde azalttığını göstermektedir. Bu verilerin ışığı altında H3’ün desteklendiği söylenebilir. Aracı değişken olan özyeterlik modele eklendiğinde örgütsel destek algısının akademik erteleme faktörlerine olan etkisi (hem akademik çalışmaları erteleme hem de akademik toplantıları erteleme) ilgili istatistiksel önem düzeylerinde anlamlı bulunmamıştır (AÇE= $-.025$ ve $p=,700$; ATE= $-.091$ ve $p=,229$). Başka bir ifadeyle örgütsel destek algısının akademik erteleme faktörlerine aracısız doğrudan etkisi anlamlıdır. Buna karşın aracı değişken olan özyeterlik modele eklendiğinde örgütsel desteğin akademik erteleme faktörleri üzerine doğrudan etkisi ortadan kalkmıştır. Bir anlamda örgütsel destek algısının akademik erteleme üzerine olan toplam etkisinin çok önemli bir kısmı dolaylı etkidir.

Tablo 2: Yapısal Modelin Kestirim Sonuçları

YORDANAN DEĞİŞKEN	YORDAYAN DEĞİŞKEN	Standardize R.Y.	S.H.	T DEĞERİ (CR TERİMİ)	P
ÖZ	<---ÖD	,320	,065	3,775	,000
AÇE	<---ÖZ	-,650	,196	-7,647	,000
ATE	<---ÖZ	-,515	,121	-5,797	,000
AÇE	<---ÖD	-,025	,113	-,385	,700
ATE	<---ÖD	-,091	,079	-1,202	,229

Aracılık rolünün ortaya konulmasında bootstrap yönteminden de yararlanılmıştır. Bootstrap yönteminde örneklem 1000 değerinde artırılmış, güven aralıklarını %90 seviyesinde veren (Bias-corrected confidence intervals) yöntem seçilmiş ve Bootfaktor olarak 1 değeri tercih edilmiştir. Bootstrap testi sonucuna göre de örgütsel desteğin akademik çalışmaları erteleme ($p=,001$) ve akademik toplantıları erteleme ($p=,002$) üzerindeki etkisinde özyeterliğin aracı rolünün etkisi anlamlı çıkmıştır. Dolayısıyla H4 hipotezi de desteklenmiştir.

Tablo 3: Aracı Değişkenin Anlamlılık Düzeyi

İlişki	Aracısız Doğrudan Etki	Aracılı Doğrudan Etki	Dolaylı Etki
ÖD-ÖZ-AÇE	-,233 (.002)	-,025 (.700)	,001 Anlamlı tam aracı
ÖD-ÖZ-ATE	-,256 (.002)	-,091 (.229)	,002 Anlamlı tam aracı

4. Sonuç ve Tartışma

Akademik ortamlarda öğrenciler dönem ödevi yazma, sınavlara hazırlanma, akademik görevleri yerine getirme gibi belirli görevlere sahip olmalarına rağmen her nedense bu görevlerin tamamlanmasını ertelemektedirler. Bu gibi işlerin tamamlanmasını geciktirici davranışlarda bulunma genel eğilimi akademik erteleme olarak isimlendirilmektedir (Ozer, Demir & Ferrari, 2009: 241-242). Konuyla ilgili literatür incelendiğinde erteleme davranışının oldukça yaygın olduğu görülmektedir. Örneğin Steel, 2007 yılında yaptığı çalışmada erteleme davranışının oldukça yaygın olduğunu ifade etmekte ve öğrencilerin %80-%90'nının ertelemeye kalkıştığını, %75'inin kendilerini erteleyiciler olarak değerlendirdiğini ve neredeyse %50'sinin tutarlı ve sorunsal olarak erteleme davranışında bulunduğunu belirtmektedir (Steel, 2007: 65). Çalışmamızda ise literatürden farklı olarak örneklemimizi oluşturan bireylerin disiplinli olmayı mecbur kılan araştırma görevliliği kadrosunda akademik erteleme eğilimi çok fazla göstermiyor oldukları görülmektedir. Yapılan analizler sonucunda akademik erteleme ölçeğinin iki faktörlü bir yapı ortaya koyduğu belirlenmiştir. Akademik çalışmaları erteleme ve akademik toplantıları erteleme olarak isimlendirilen faktörler incelendiğinde örneğimizdeki araştırma görevlilerinin akademik toplantıları erteleden (1,83) daha fazla akademik çalışmaları erteledikleri (2,28) görülmüştür.

Literatür incelendiğinde akademik ertelemeyle ilgi çalışmaların genel olarak öğrenciler üzerinde yapıldığı görülmektedir. Çalışmamızda önceki çalışmalardan farklı olarak araştırma görevlileri birer öğrenci olarak kabul edilmiştir. Araştırma görevlileri hemen hemen her gün fakültelerde geçirdikleri çalışma saatleri içerisinde ve sonrasında kendilerine kalan zamanlarda, yerine getirilmesi gereken bir takım görev ve sorumluluklarla karşı karşıyadırlar. Bu görev ve sorumluluklar bazen danışman hocanın verebileceği bir iş, bazen bölümdeki işlerin aksamaması ya da fakülte'deki bir takım faaliyetlerin gerçekleştirilmesi adına yapılması gereken bir görev olabilirken, bazen de bireyin birebir kendini ilgilendiren örneğin bir tez, makale çalışması ya da derse hazırlık gibi bir iş de olabilmektedir. Sürekli yeni bir şeyler araştırma ve üretme arayışında olması gereken araştırma görevlilerinin erteleme davranışının yaratabileceği stres, kaygı, pişmanlık, başarısızlık gibi olumsuzlukları yaşamamak adına erteleme davranışında bulunmaması istenilen bir durumdur. Çalışmamızdaki akademik ertelemeyle ilgili sonuçlar da bu beklentiye karşılar niteliktedir. Örneklemimizin akademik erteleme eğilimi pek fazla göstermemesi ise normal öğrencilere göre hayata bakış açıları, yaşam standartları, tecrübeleri, daha bilinçli olmaları ve erteleme davranışının sonuçlarıyla normal bir öğrenciye göre yüzleşmekten kaçınmalarıyla açıklanabilir.

Çalışmamızda örgütsel destek açısından sonuçlar değerlendirildiğinde örneklemimizi oluşturan araştırma görevlilerinin orta düzeyde (3,37) örgütsel destek algısına sahip oldukları ifade edilebilir. Örgütsel destek, örgüt çalışanlarının kendilerini güvende hissetmeleri ve arkalarında örgütün var olduğunu bilmeleri anlamına gelmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 113). Bu açıdan örgütsel destek kavramı ele

alındığında çalışanlar için oldukça önemli olabileceği ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar, örgütün faaliyetlerinin etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için ihtiyaç duyulan en önemli kaynaktır. Dolayısıyla örgütlerin çalışanlarına öncelikli olarak değer vermesi, ihtiyaçlarını gidermeye çalışması, uygun çalışma koşullarını oluşturması gerekmektedir. Örgütün bu yönde sergileyeceği tutum ve davranışlar karşısında ise çalışanlar da örgütlerine karşı olumlu tutum ve davranışlar sergileyebileceklerdir. Örneğin yapılan bir çalışmada örgütlerin çalışanlarını desteklediği ve onları önemseydiğine dair algıların işe devam, iş performansı, vatandaşlık davranışı, iş memnuniyeti ve özellikle duygusal bağlılık ile pozitif ilişkili olduğu gösterilmiştir (Allen, Shore & Griffeth, 2003: 100). Çalışmamızın yapıldığı akademik ortamlarda da araştırma görevlilerinin algıladığı destek, özellikle akademik çalışmalarında etkin ve verimli olabilmeleri adına fayda sağlayabilecektir. Dolayısıyla faaliyetlerinin takdir edildiği, beğenildiği, kendisine değer verildiği bir ortamda çalıştığını düşünen akademisyenler bu yöndeki sosyal ihtiyaçlarını gidermiş olabilecek ve böylece performanslarını artıracaklardır.

Örneklemeimizi oluşturan araştırma görevlilerinin özyeterlik algılarını ölçtüğümüzde orta düzeyde (3,81) özyeterlik algısına sahip oldukları görülmektedir. Özyeterlik; bireylerin kendilerine verilen görevlerle ilgili olarak bir takım becerilere sahip olduğunu düşünmesi ve bu görevleri gerçekleştirebilme adına kendine güven duyması ile yakından ilişkilidir. Bireyin davranışlarının en önemli yordayıcısı olan özyeterlik inancı (Schunk, 1991: 212) yüksek olan bireyler başarısız olduklarında bu başarısızlığın sebebi olarak kendilerini değil kullanılan yöntem ve stratejileri sorumlu tutmakta ve çabuk toparlanıp başarılı olmak için ısrarcı olabilmektedirler (Yıldırım ve İlhan, 2010: 302). Ayrıca özyeterlik; baş etme davranışının oluşumunda, genelleştirilmesinde, kalıcılığının sağlanmasında da etkili olmaktadır (Aypay, 2010: 118). Dolayısıyla örgütlerde çalışanların özyeterlik algısının tatmin edici düzeyde olması hem kendileri hem de örgütlerinin performansı açısından arzu edilen bir durum olabilecektir.

Araştırma görevliliği, akademik hayatın genellikle ilk basamağını oluşturmakta bir takım sınavlardan başarılı olmayı gerektiren zorlu ve stresli bir süreci kapsamaktadır. Araştırma görevliliği kadrosuna sahip olduktan sonraki süreç de gerek devam eden eğitimler gerekse yürütülmesi gereken idari görevler gibi birtakım sorumlulukların üstlenilmesini gerektirmektedir. Bu nedenle araştırma görevlilerinin özyeterlik algısına sahip olmaları hem kendileri için hem de çalıştıkları kurum için faydalı olabilecektir. Bu ifadeler doğrultusunda araştırma görevlilerinin özyeterlik algısının tatmin edici düzeyde olması ve meslekleri gereği kendilerine güvenmeleri beklenmektedir. Yapılacak işlerin zorluğu, sınavlardaki olası başarısızlıklar gibi karşılaşılabilecek durumlar araştırma görevlilerini yıldırılmamalı aksine daha da motive edici olmalıdır. Araştırmamızın sonucu da bu beklentiyi karşılar niteliktedir. Elde edilen bu sonuç literatürdeki çalışmalarla da (Kahya, 2015: 304; Uysal, 2013: 146) benzerlik göstermektedir.

Yapılan literatür araştırması sonucunda çalışanların örgütü tarafından desteklendiğini hissetmesinin birçok olumlu davranışı beraberinde getireceği sonucuna varılmıştır. Bu doğrultuda araştırmamızda örgütsel destek algısı; çalışanların özyeterlik algısını artırabilen ve akademik erteleme davranışlarını azaltabilen bir unsur olarak düşünülmüştür. Bunun doğruluğunu araştırmak amacıyla hipotezler oluşturulmuş ve örneklemeimizi oluşturan araştırma görevlilerinden elde edilen bilgiler doğrultusunda

örgütsel destek algısının; özyeterlik algısının ve akademik erteleme davranışının önemli bir yordayıcısı olduğu sonucuna varılmıştır.

Örgütsel destek; çalışanların ait olma, saygı görme, onaylanma, değer verilme gibi ihtiyaçlarının karşılanmasında ve örgütün onlarla birlikte çalışmaktan hoşnut olduğunun ortaya konulmasında son derece önemli bir kaynaktır. Dolayısıyla destekleyici bir örgütün çalışanlarına değer verdiğini, beklentilerini önemseddiğini gösterir bir algı oluşturabilmesi çalışanların örgüt üyeliğini içselleştirmelerine ve böylece örgüt açısından olumlu sonuçlar doğurabilecek davranışları daha da fazla sergilemelerine imkan sağlayabilecektir (İplik, İplik ve Efeoğlu, 2014: 111). Çalışmamızda; bu olumlu sonuçlardan biri olarak ele alınan akademik erteleme davranışı ile örgütsel destek arasındaki ilişkiye bakıldığında iki değişken arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Etkinin yönünün negatif olması araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarının artmasının akademik ertelemelerini önemli ölçüde azalttığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla örgütsel destek algısının araştırma görevlilerinin hem akademik çalışmaları hem de akademik toplantıları erteleme davranışlarının önemli ve anlamlı bir yordayıcısı olduğu ifade edilebilir. Örgütsel destek algısının akademik ertelemeyi olumsuz yönde etkilediğini ortaya koyan bu sonuç konu ile ilgili yazındaki çalışmaları destekler niteliktedir (Eisenberger et al., 1990: 51; Wayne et al., 1997'den aktaran Li et al., 2017: 195; Eisenberger et al., 2001: 42; Wang et al., 2017: 2).

Literatür incelendiğinde davranışın en iyi yordayıcısının o davranışı gerçekleştirme niyeti olduğu ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla özyeterlik kavramı da niyetlerle ilgili olduğundan kişi, bir davranışı gerçekleştirmek için ne kadar yüksek özyeterliğe sahipse o kadar çok davranışı gerçekleştirmeye niyetlenmiş olacaktır (Maurer et al., 2002: 49). Bunun sonucunda da bireyler faaliyetleri gerçekleştirme noktasında daha istekli olabilecekler ve zorlu görevlerin daha kolay üstesinden gelebileceklerdir. Özellikle akademik ortamlarda yaşanan örgütsel olayların araştırma görevlilerinin kariyerlerine, iş ve sosyal hayatlarına yansiyabileceği göz önünde tutulduğunda özyeterliği artırmaya yönelik uygulamaların yapılabilmesi gerekli görülmektedir. Çalışmamıza da konu olan örgütsel destek algısının araştırma görevlileri tarafından hissedilmesi, kazanılan akademik kariyerin devam ettirilebilmesinde kişinin yeteneklerinin farkında olması adına örgüt tarafından atılan önemli bir adım olabilecektir. Örneğin örgütte çalışan akademik ya da idari personelin sorunları çözmeye çalışması, fikirlere değer verdiğini göstermesi özyeterliği artırıcı yönde olumlu bir sonuç ortaya koyabilecektir. Bu ifadeleri destekler nitelikte çalışmamızda da örgütsel destek algısı ile özyeterlik arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları özyeterliklerini artırmaktadır. Elde edilen bu sonuç literatürdeki diğer çalışmalarla paralellik göstermektedir (Maurer & Tarulli, 1996: 219; Maurer et al., 2002: 441; Maurer, 2001: 127-129; Özdemir, 2010'dan aktaran Derinbay, 2011: 36).

Genel anlamda özyeterlik; kişinin stresli ve zorlu olaylarla başa çıkabileceğine yönelik yeterliklere sahip olduğuna inanması anlamına gelmektedir (Luszczynska, Scholz & Schwarzer, 2005b: 439). Dolayısıyla yüksek özyeterlik algısına sahip olan kişiler, yeni karşılaştıkları veya mücadele etmeleri gereken durumlardan kaçmamakta ve karalı bir şekilde faaliyetleri gerçekleştirmek istemektedirler; diğer taraftan düşük özyeterlik algısına sahip olanlar ise belirli görevleri yerine getirirken gerginlik, stres ve hoşnutsuzluk yaşamaktadırlar (Karabatak ve Turhan, 2017: 23). Bu ifadeler doğrultusunda özyeterliğin akademik ortamlarda araştırma görevlilerine yansması da

oldukça olumlu olabilecektir. Örneğin araştırma görevlileri ödev hazırlama, sınavlara hazırlanma, akademik ve idari görevleri yerine getirme gibi gerçekleştirmeyi niyet ettikleri faaliyetleri bilinçli bir şekilde, isteyerek geciktirmeyecek, zamanında tamamlayabileceklerdir. Dolayısıyla akademik erteleme kavramıyla açıklanabilecek bu bilinçli geciktirme davranışı özyeterlik algısı ile azaltılabilecektir. Araştırmamızın sonuçları özyeterlik ile akademik erteleme arasındaki ilişki açısından değerlendirildiğinde de özyeterliğin akademik erteleme faktörleriyle negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu görülmektedir. Bu ilişki araştırma görevlilerinin öz yeterliliklerinin artmasının akademik ertelemelerini azaltacağı şeklinde yorumlanabilir. Literatür incelendiğinde elde ettiğimiz bu sonucun diğer çalışmaların sonuçlarıyla benzerlik gösterdiği ortaya çıkmaktadır (Hen & Goroshit, 2014: 117, Kassen et al., 2010: 362, Klassen et al., 2008: 917, Van-Eerde, 2003: 1409, Steel, 2007: 65, Haycock et al., 1998: 318, Ferrari et al., 1992: 495, Seo, 2008: 753).

İlgili alan yazın incelendiğinde kişinin bireysel yeterliliği ile ilgili olan özyeterlik inancının çeşitli yönetsel uygulamalarla değiştirilmesinin veya geliştirilmesinin mümkün olabileceği; ayrıca olumlu örgütsel davranış yaklaşımları içerisinde yer alan özyeterlik inancının çalışanların performansları üzerinde etkili olabileceği görülmektedir (Karabatak ve Turhan, 2017: 3). Araştırmamızda elde ettiğimiz diğer bir sonuçta bu ifadeyi destekler niteliktedir. Elde edilen sonuca göre; özyeterlik algısının örgütsel destek algısı ile akademik erteleme davranışı arasındaki ilişkide tam bir aracılık rolü üstlenmiştir. Daha açık bir ifadeyle araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel destek ile azaltılabilen akademik erteleme davranışlarının, sahip oldukları özyeterlik algısıyla da azaltılabileceğidir. Örgütsel destek algısı araştırma görevlilerinin özyeterlik algısını artırarak akademik erteleme davranışlarında bulunulmasını azaltmaktadır. Dolayısıyla akademik ortamlarda sağlanan desteğin çalışanların erteleme davranışlarını azaltabilmesi ve bunun için de özyeterlik algısını artırabilmesi gerekmektedir. Sonuç olarak örgütsel destek algısı, özyeterlik algısı aracılığıyla akademik erteleme davranışı üzerinde daha fazla etkili olabilecektir. Başka bir ifadeyle özyeterlik algısı, örgütsel destek algısının akademik erteleme davranışı üzerindeki etkisini artırabilir.

Araştırmamız belirli sayıda araştırma görevlisini kapsadığından elde edilen sonuçlar bu örneklem ile sınırlı olmaktadır. Bu alanla ilgili olarak ileride yapılacak olan araştırmalarda farklı ve daha geniş bir örneklem ile çalışılması daha sağlıklı, daha güçlü ve genellenebilir sonuçlara ulaştırabilecektir. Ayrıca örgütsel destek algısının akademik erteleme davranışı üzerindeki etkisini incelerken farklı değişkenlerinde bu ilişkiyi etkileyebileceği göz önünde bulundurulurken farklı modeller analiz edilebilir.

Kaynakça

- Allen, D. G., Shore, L. M. & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29(1): 99-118.
- Aselag, J. & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: a theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5): 491-509.
- Aypay, A. (2010). The adaptation study of general self-efficacy (gse) scale to turkish. *Inonu University Journal of the Faculty of Education (INUJFE)*, 11(2): 113-131.

- Balkıs, M. (2006). Öğretmen adaylarının davranışlarındaki erteleme eğiliminin, düşünme ve karar verme tarzları ile ilişkisi. Yayınlanmamış doktora tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Binder, K. (2000). The effects of an academic procrastination treatment on student procrastination and subjective well-being. Unpublished Master's Thesis. Carleton University, Canada.
- Bolat, O. İ. (2011). Öz yeterlilik ve tükenmişlik ilişkisi: lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2): 255-266.
- Çelik, Ç. B. (2014). Akademik ertelemenin bazı psiko-sosyal değişkenlere göre açıklanması ve gerçeklik terapisine dayalı akademik erteleme ile başa çıkma eğitim programının etkililiğinin sınanması. Yayınlanmamış doktora tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Çetin, N. ve Ceyhan, E. (2017). Lise öğrencilerinin akademik erteleme davranışlarının sürekli kaygı, akılcı olmayan inanç, öz düzenleme ve akademik başarı ile ilişkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,(32), 2, 1-20.
- Derinbay, D. (2011). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 500-507.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1): 51-59.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D. & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.
- Evers, W. J., Brouwers, A. & Tomic, W. (2002). Burnout and self-efficacy: a study on teachers' beliefs when implementing an innovative educational system in the netherlands. *British Journal of Educational Psychology*, 72(2): 227-243.
- Ferrari, J. R. & Ware, C. B. (1992). Academic procrastination: personality. *Journal of Social Behavior and Personality*, 7(3): 495-502.
- Grecco, P. R. (1984). A cognitive-behavioral assessment of problematic academic procrastination: development of a procrastination self-statement inventory. Unpublished doctoral dissertation. California School of Professional Psychology – Fresno.
- Haycock, L. A., McCarthy, P. & Skay, C. L. (1998). Procrastination in college students: the role of self-efficacy and anxiety. *Journal of Counseling & Development*, 76(3): 317-324.
- Hen, M. & Goroshit, M. (2014). Academic procrastination, emotional intelligence, academic self-efficacy, and gpa: a comparison between students with and without learning disabilities. *Journal of Learning Disabilities*, 47(2), 116-124.
- İplik, E., İplik, F. N. ve Efeoğlu, İ. E. (2014). Çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 6(12): 109-122.

- Kahya, C. (2015). Mesleki özyeterlilik ve örgütsel sessizlik ilişkisini belirlemeye yönelik ampirik bir çalışma. Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5(1): 293-314.
- Karabatak, S. ve Turhan, M. (2017). Web tabanlı problem temelli öğrenmenin okul yöneticilerinin öz-yeterlilik inançlarına ve yöneticilik mesleğine ilişkin tutumlarına etkisi. Eğitim ve Bilim, 42(191): 1-29.
- Klassen, R. M., Krawchuk, L. L. & Rajani, S. (2008). Academic procrastination of undergraduates: low self-efficacy to self-regulate predicts higher levels of procrastination. Contemporary Educational Psychology, 33(4): 915-931.
- Klassen, R. M., Ang, R. P., Chong, W. H., Krawchuk, L. L., Huan, V. S., Wong, I. Y. & Yeo, L. S. (2010). Academic procrastination in two settings: motivation correlates, behavioral patterns, and negative impact of procrastination in Canada and Singapore. Applied Psychology, 59(3): 361-379.
- Köse, S. ve Gönüllüoğlu, S. (2015). Örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (27): 85-94.
- Kurbanoğlu, S. S. (2004). Öz-yeterlilik inancı ve bilgi profesyonelleri için önemi. Bilgi Dünyası, 5(2): 137-152.
- Li, J. J., Kim, W. G. & Zhao, X. R. (2017). Multilevel model of management support and casino employee turnover intention. Tourism Management, 59: 193-204.
- Luszczynska, A., Gutiérrez-Doña, B. & Schwarzer, R. (2005a). General self-efficacy in various domains of human functioning: evidence from five countries. International Journal of Psychology, 40(2): 80-89.
- Luszczynska, A., Scholz, U. & Schwarzer, R. (2005b). The general self-efficacy scale: multicultural validation studies. The Journal of Psychology, 139(5): 439-457.
- Maurer, T. J. & Tarulli, B. A. (1996). Acceptance of peer/upward performance appraisal systems: role of work context factors and beliefs about managers' development capability. Human Resource Management, 35(2): 217-241.
- Maurer, T. J. (2001). Career-relevant learning and development, worker age, and beliefs about self-efficacy for development. Journal of Management, 27(2): 123-140.
- Maurer, T. J., Pierce, H. R. & Shore, L. M. (2002). Perceived beneficiary of employee development activity: a three-dimensional social exchange model. Academy of Management Review, 27(3): 432-444.
- Milgram, N. A., Gehrman, T. & Keinan, G. (1992). Procrastination and emotional upset: A typological model. Personality and Individual Differences, 13(12), 1307-1313.
- Milgram, N. N., Mey-Tal, G. & Levison, Y. (1998). Procrastination, generalized or specific, in college students and their parents. Personality and Individual Differences, 25(2): 297-316.
- Motie, H., Heidari, M. & Sadeghi, M. A. (2012). Predicting academic procrastination during self-regulated learning in Iranian first grade high school students. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 69, 2299-2308.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(2): 113-130.

- Ozer, B. U., Demir, A. & Ferrari, J. R. (2009). Exploring academic procrastination among turkish students: possible gender differences in prevalence and reasons. *The Journal of Social Psychology*, 149(2): 241-257.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714.
- Rothblum, E. D., Solomon, L. J. & Murakami, J. (1986). Affective, cognitive, and behavioral differences between high and low procrastinators. *Journal of Counseling Psychology*, 33(4): 387-394.
- Schunk, D. H. (1991). Self-efficacy and academic motivation. *Educational Psychologist*, 26(3-4): 207-231.
- Senecal, C., Koestner, R. & Vallerand, R. J. (1995). Self-regulation and academic procrastination. *The Journal of Social Psychology*, 135(5): 607-619.
- Senécal, C., Julien, E. & Guay, F. (2003). Role conflict and academic procrastination: a self-determination perspective. *European Journal of Social Psychology*, 33(1): 135-145.
- Seo, E. H. (2008). Self-efficacy as a mediator in the relationship between self-oriented perfectionism and academic procrastination. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 36(6): 753-764.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B. & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: construction and validation. *Psychological Reports*, 51(2): 663-671.
- Solomon, L. J. & Rothblum, E. D. (1984). Academic procrastination: frequency and cognitive-behavioral correlates. *Journal of Counseling Psychology*, 31(4): 503-509.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65-94.
- Uysal, İ. (2013). Akademisyenlerin genel  z-yeterlik inançları: aib  eğitim fakültesi  rneđi. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2): 144-151.
- Van Eerde, W. (2003). A meta-analytically derived nomological network of procrastination. *Personality and Individual Differences*, 35(6): 1401-1418.
- Wang, X., Liu, L., Zou, F., Hao, J. & Wu, H. (2017). Associations of occupational stressors, perceived organizational support, and psychological capital with work engagement among chinese female nurses. *BioMed Research International*, (2017): 1-11.
- Yıldırım, F. ve İlhan, İ.  . (2010). Genel  z yeterlilik  lçeđi t rkçe formunun ge erlilik ve g venilirlik  alışması. *T rk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301-308.
- Yoshimura, K. E.(2003). Employee traits, perceived organizational support, supervisory communication, affective commitment, and intent to leave: group differences. Unpublished Master's Thesis. North Carolina State University, ABD.
- <http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>

The Effect of Organizational Support and Self-Efficacy Perception on Academic Procrastination Behavior: An Investigation on Research Assistants

Atılhan NAKTİYOK

Atatürk University
Faculty of Economics and Administration
Sciences, Erzurum, Turkey
orcid.org/0000-0001-6155-5745
anakti@atauni.edu.tr

Seda KIZIL

Bayburt University
Faculty of Health Sciences
Bayburt, Turkey
orcid.org/0000-0002-4021-1254
sedakizil@bayburt.edu.tr

Extensive Summary

Procrastination behavior refers to leaving the work to be done at the last minute. Individuals are encountering this behavior so often that it may even be thought that the ones who says I never postpone things to do right away, lies or that they say it just to respond the social expectations. Considering the academic environment, this behavior is anticipated as an academic delay. Academic procrastination similarly means that academic duties are delayed. Therefore, even if the procrastination behavior is not totally removed, minimizing it, can have positive consequences for both the organization and the employee. For this reason it may be necessary to establish a suitable business environment. Considering the related literature, it is thought that academic procrastination can be reduced by organizational support and self-efficacy perception. Because organizational support means that the employee feels he is been given value by the organization and self-efficacy refers to the self belief of the employee to do the assigned tasks. Accordingly, the purpose of this research is to examine the role of self-efficacy perception of the organizational support that employees perceive on academic procrastination behavior.

Survey method was used in this study. The working group constitutes of 228 research assistants at Ataturk University in the academic year 2015-2016. First of all, organizational support, self-efficacy and academic procrastination scales were subjected to explanatory and confirmatory factor analysis. In all of the scales; KMO, Barlett test results and Cronbach Alpha values are adequate.

As a second step, correlation analysis was performed. As a result of analysis; correlation coefficients were found between organizational support and self-efficacy ,314 ($p < 0,01$) between organizational support and procrastination of academic studies -,205 ($p < 0,01$) between organizational support and procrastination of academic meetings -,246 ($p < 0,01$), between self-efficacy and academic work procrastination -,527 ($p < 0,01$), between self-efficacy and procrastination of academic meetings -,392 ($p < 0,01$). This data can be interpreted as that researchers' organizational support perception will increase their self-efficacy and decrease the procrastination related to academic studies and academic meetings. Similarly, the increase of self-efficacy with variability medium can be said to reduce academic work procrastination and procrastination of academic meetings.

In the third step the mediator of self-efficacy was removed from the model and the direct relationship between organizational support perception and academic procrastination was considered. It has been seen that the perception of organizational support predicts in a important and meaningful way the procrastination of academic studies (-,233; $p=,002$; T value=-3,112) and also academic meetings (-,256; $p=,002$; T Value=-3,149) the fact that the effect is negative for both factor is showing that the increase of organizational support perception significantly reduces the academic procrastination.

The research then utilized the structural equation analysis. All of the compliance measures for the structural equation model are within acceptable compliance limits (CMIN/DF=1,894; GFI=,880; AGFI=,846; CFI=,944; NFI=,889; TLI=,934; RMSEA=,063). According to the model, the organizational support perception significantly affects the self-efficacy of the research assistants (.320; $p=,000$; T Value=3,775). This shows that the increase of organizational support perception increases the self-efficacy of the employees. In addition, it has been seen that employees' perception of self-efficacy have significantly predicted both academic work (-,650; $p=,000$; T Value=-7,647) and academic meetings (-,515; $p=,000$; T Value=-5,797) procrastination. The fact that the effect is negative for both factor is showing that the increase in self-efficacy of research staff significantly reduces the academic procrastination. Self-efficacy, which is the mediator, was added, the effect of organizational support perceptions on academic procrastination factors (both academic studies procrastination and academic meetings procrastination) were not found to be significant in the relevant statistical importance levels (AÇE=-,025; $p=,700$; T=-385; ATE=-,091; $p=,229$; T Value=-1,202). In other words, the direct effect of the organizational support perception on the academic procrastination factors is significant. On the other hand, when the mediator self-efficacy model is added, the direct effect of organizational support on the academic procrastination factors has ceased to exist. In a sense, a very important part of the total effect of organizational support perception on academic procrastination is an indirect effect. The bootstrap method has also been used to expose the mediator role. In the bootstrap method, the sample was increased by 1000 and the model that the confidence interval set at 90% was chosen (Bias-corrected confidence intervals), and 1 was chosen as the bootfactor. According to the results of the bootstrap test, the influence of the mediator role of the self-efficacy on the effect of the role of organizational support on academic procrastination ($p=,001$) and academic meetings procrastination ($p=,002$) was significant.

When the related literature is examined, it is seen that procrastination behaviors are very common and researches are usually done on students. However, unlike the literature, our researchers were accepted as students and they did not show much tendency for the procrastination behaviour. This result can be explained by avoiding confrontation according to a normal student with the results of procrastination behavior by having features such as perspective on life, life standards, experience, being more conscious. When the other results are evaluated, research assistants have moderate organizational support and self-efficacy perception.

As a result of the literature research, it has seen that the feeling of being supported by the organization is accompanied by many positive behaviors. In our research, organizational support perception is considered as an element that can increase the self-efficacy of employees and reduce academic procrastination behavior. In order to

investigate this, hypotheses were constructed and it was concluded that the organizational support perception is an important predictor of self-efficacy perception and academic procrastination behavior by the information obtained from the researchers who constitute our sample.

Since our research covers a certain number of researchers, the results obtained are limited with this sample. Future research on this area will lead to a healthier, stronger and more generalized outcome if different and wider samples are used. In addition, while analyzing the effect of organizational support perception on academic procrastination behavior, different models can be analyzed considering that this relationship may be affected by different variables.