

Araştırma Makalesi / Research Article

ZAMAN HIRSIZLIĞI ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE UYARLAMASININ GEÇERLİLİĞİNİN YENİDEN DEĞERLENDİRİLMESİ VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE ZAMAN HIRSIZLIĞI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Mustafa BABADAĞ*

Gökhan KERSE**

RE-EVALUATION OF TIME BANDITRY SCALE VALIDITY IN TURKISH LANGUAGE AND THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY TRAITS AND TIME BANDITRY

Öz

Bu araştırmanın iki temel amacı bulunmaktadır. Araştırmanın ilk amacı daha önce Türkçe yazın açısından uygunluğu belirlenmiş olan zaman hırsızlığı ölçeğinin, farklı örneklemelerden alınan verilerle, tekrardan geçerliliğini sınamaktır. Araştırma ikinci olarak ise çalışanların sorumluluk, duygusal dengelik ve dışa dönüklük kişilik özelliklerinin zaman hırsızlığı davranışı üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada bu iki amaç doğrultusunda finans, tekstil, eğitim ve kamu sektörlerinde çalışan 123 personelden anket yöntemi ile veri toplanmış ve verilerin analizleri SPSS ve AMOS programlarıyla gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde Açıklayıcı Faktör Analizi, Doğrulayıcı Faktör Analizi, Korelasyon Analizi ve Regresyon Analizi kullanılmıştır. Analizler sonucunda ulaşılan bulgulara göre zaman hırsızlığı ölçeğinin Türkçe yazın açısından geçerliliği bir kez daha doğrulanmıştır. Ayrıca kişilik özelliklerinden sadece sorumluluk özelliğinin zaman hırsızlığı üzerindeki etkisi anlamlı olarak tespit edilmiş ve bu anlamlı etkinin negatif yönlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Zaman Hırsızlığı, Sorumluluk, Duygusal Denge, Dışa Dönüklük.

Abstract

This research has two main objectives. The first aim of the study is to test again the validity of the time banditry scale, which was determined validity in terms of

* Öğr. Gör. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla MYO, Dış Ticaret Bölümü, e-posta: mustafabadag@mu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-0198-7105>.

** Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, e-posta: gokhankerse@kmu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-1565-9110>.

Makale Gönderim Tarihi: 07.02.2019 <https://dx.doi.org/10.11616/basbed.v19i47045.523976>

Makale Kabul Tarihi : 02.07.2019

Turkish literature, with the data obtained from different samples. Secondly, the study aims to determine the effect of employees' conscientiousness, emotional stability and extraversion personality on time banditry behavior. In order to reach these two objectives in the research, data were collected from 123 personnel working in finance, textile, education and public organizations by means of survey method and the data were analyzed with SPSS and AMOS programs. Explanatory Factor Analysis, Confirmatory Factor Analysis, Correlation Analysis and Regression Analysis were used in the analysis of the data. As a result of the analyzes, validity of time banditry scale in Turkish literature was confirmed once again. In addition, it was determined that only conscientiousness personality has a negative and significantly impact on time banditry.

Keywords: Time Banditry, Conscientiousness, Emotional Stability, Extraversion.

1. Giriş

Zaman örgütsel bir varlıktır (Martin vd., 2010) ve her ne kadar bu varlığın çalınması diğer hırsızlık türlerine kıyasla nispeten küçük bir suç olarak algılansa da (Brock vd., 2013), diğer herhangi bir varlığın kötüye kullanılması veya çalınması kadar önemli (Martin vd., 2010) ve yaygın bir sorundur. Zira yapılan araştırmalarda çalışanların %60'ından fazlasının hırsızlığı kabul ettiği görülmüştür (Henle vd., 2010). Amerika Birleşik Devletleri'nde ortalama bir çalışanın her iş gününün 2,09 saatini görev dışı işlere harcadığı tahmin edilmektedir (Dobos, 2017). Dolayısıyla söz konusu bu davranışın işletmelerde yaygın olarak görülebileceği düşünülmektedir.

İşletme ile ilgili bilgileri dışarıya sızdırma, işletmedeki ürünlerden çalma veya zimmete para geçirme gibi hırsızlık türlerine kıyasla masum ve zararsız görülen bu hırsızlık türünün (zamandan çalma) işletmeler açısından maliyetleri yüksektir. Nihayetinde zamandan çalma davranışı üretkenlik karşıtı bir davranış türüdür. Bu davranış mesai saatleri içerisinde üstlenilen görev ve sorumlulukları yapmak yerine görev ve sorumluluk dışı işlerle ilgilenme ve işi ihmal ederek vakti boşa geçirmektir.

Vaktin boşa geçmesi, yapılması gereken işlerin aksaması, üretkenliğin düşmesi ve yöneticiler ve diğer çalışanlar ile gerginliklerin çıkması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla örgütler açısından maliyetlerin ortaya çıkması olası hale gelebilmektedir. Bu nedenle zamandan çalma (zaman hırsızlığı) davranışına neden olan faktörlerin belirlenmesi gerekmektedir. Literatürde söz konusu faktörlerin duygulanım (Brock Baskin vd., 2017), sinizm (Lorinkova ve Perry, 2017), adalet (Brock Baskin vd., 2017) ve duygusal tükenme (Ding vd., 2018) olduğu öne sürülmektedir. Bu

araştırmada ise kişilik kavramının zamandan çalma davranışının bir öncülü başka bir deyişle belirleyicisi olduğu öngörülmüş ve kişilik özelliklerinin zaman hırsızlığına etkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın iki açıdan literatüre katkı sağlaması beklenmektedir. Öncelikle zaman hırsızlığı kavramıyla ilgili Türkiye'deki araştırmalar (Babadağ vd., 2018; Ergül vd., 2017) oldukça kısıtlıdır ve zaman hırsızlığı ölçeği tam anlamıyla literatüre kazandırılmamıştır. Söz konusu bu araştırma ifade edilen bu eksikliği gidermeye çalışmakta ve ulusal yazında araştırmaların yaygınlaşmasını sağlayıcı bir ölçek uyarlama çalışması yapmaktadır. İkinci olarak bu çalışma kişiliğin zaman hırsızlığının bir öncülü olabileceğini savunmakta ve bu konuda gelecek araştırmalara ve sektör yöneticilerine katkı sağlamaktadır.

2. Zaman Hırsızlığı (Time Banditry)

Zaman hırsızlığı kavramı Ketchen ve arkadaşları (2008) tarafından literatüre kazandırılmıştır. Sonrasında kavramı Martin ve arkadaşları (2010) işyerinde çalışanların mesai saatleri içerisinde görev dışı faaliyetlerle uğraşması olarak; Henle ve arkadaşları (2010) ise çalışanların planlanan mesai saatleri boyunca boşa zaman harcaması olarak tanımlamışlardır. Söz konusu bu tanımlar da dikkate alınarak “zaman hırsızlığı” kavramı araştırmacıların dikkatini çekmiş ve çalışmalarda yer almaya başlamıştır.

Zaman hırsızlığı örgüt üyelerinin çalışma saatleri süresince işyerinde izin almadan işle ilgili olmayan faaliyetlerle uğraşma ve çalışmaya geç başlama davranışdır (Martin vd., 2010; Ding vd., 2018). Bu davranış etik dışıdır, zira üyeler söz konusu davranışı sergiledikleri zaman zarfında işverenlerinden ücret almakta ancak bunun karşılığında çalışma sürelerinden çalmaktadır (Henle vd., 2010). Bu bağlamda, zaman hırsızlığı örgüt üyelerinin çalışması gereken süre zarfında izinsiz olarak iş dışı faaliyetlerle ilgilenmesini içerdiğinden, etik dışı bir davranış olarak görülmektedir.

Zaman hırsızlığı, çalışanların mesai saatleri içinde çalışmalarını gereken zamanda bu süreyi boşa harcadıkları ve gönüllü olarak sergiledikleri (Liu ve Berry, 2013) üretkenlik karşıtı davranışlardır (Brock vd., 2013). Bu davranışlar işe geç gelme, işten erken ayrılma ve izinsiz işe aralar verme şeklinde olabileceği gibi (Brock vd., 2013; Lorinkova ve Perry, 2017), yemek sürelerini uzatma (Martin vd., 2010), mesai saatleri içerisinde interneti kişisel ihtiyaç için kullanma (örneğin, alışveriş yapma, haber izleme) ve iş arkadaşları ile uzun süre sohbet etme şeklinde de gerçekleşebilir (Ding vd., 2018). Ayrıca iş saatlerinde sosyal medyayı

kullanma, çalışma esnasında hayallere dalma ve bilinçli olarak işi yavaş yapma gibi davranışlar da zaman hırsızlığı kapsamında ele alınabilir.

Sanal kaytarma, iş ihmali ve sosyal aylıklık gibi birçok davranış için bir şemsiye olarak görülebilen zaman hırsızlığı (Brock Baskin vd., 2017) bugüne kadar ihmal edilmiş kavramlar arasındadır (Ding vd., 2018). Brock ve arkadaşlarına (2013) göre bu durumun temelde iki nedeni bulunmaktadır. Birincisi örgütsel ortamda zamandan çalmanın diğer hırsızlık türlerine kıyasla nispeten küçük ve masum bir suç olduğu algısından kaynaklanmaktadır. İkincisi ise zamandan çalma düzeyinde ölçülen somut fiziksel ölçütlerin olmaması, ölçmenin öznel gözlemler ve yorumlara dayanmasıdır.

Kısaca çalışanların mesai saatlerinde görev dışı faaliyetlerde bulunması olarak tanımlanabilen zaman hırsızlığı kavramını (Brock Baskin vd., 2017) sapkın bir davranış olarak nitelendirmek mümkündür (Liu ve Berry, 2013). Söz konusu bu sapkın davranışın diğer sapkın davranışlarla karşılaştırıldığında bireylere veya örgütlere doğrudan zarar vermediği ifade edilse de (Henle vd., 2010; Ding vd., 2018), örgütler için önemli bir sorundur. Zira inşaat sektörü bazında her bir çalışanın 53 dakikalık bir zamanı çalmasıyla günlük düzeyde bir kaybın olduğu; söz konusu davranışın Amerikan şirketlerine yıllık 177 milyar dolardan fazla maliyet yükleyeceği tahmini öne sürülmektedir (Henle vd., 2010). Söz konusu bu ekonomik maliyetinin yanında zaman hırsızlığının bir örgütün misyonunu ve verimliliğini baltalama ve paydaş desteğini riske sokma ihtimali yüksektir (Ketchen vd., 2008). Nitekim yapılan bir çalışma (Brock Baskin vd., 2017) zaman hırsızlığı ile verimlilik arasında negatif bir ilişki olduğunu öne sürer. Bunun yanında yöneticiler zaman hırsızlığı yapan çalışanları disipline etmek için zaman harcamak zorundadır (Henle vd., 2010). Öte yandan zaman hırsızlığı bireysel olarak üretkenliğin azalması (Brock Baskin vd., 2017) ve amirler ve iş arkadaşlarıyla gergin ilişkilerin ortaya çıkmasına da neden olmaktadır (Henle vd., 2010).

Literatür incelendiğinde zaman hırsızlığı davranışının sergilenmesinde farklı nedenlerin/öncüllerin olabileceği öne sürülmektedir. Örneğin Brock Baskin ve arkadaşları (2017) araştırmalarında pozitif duygulanım ile zaman hırsızlığı arasında negatif; negatif duygulanım ile zaman hırsızlığı arasında pozitif yönde ilişki olduğunu belirtmiştir. Ayrıca araştırmacılar adalet algısının azalmasıyla zaman hırsızlığı davranışının artacağını tespit etmişlerdir. Lorinkova ve Perry (2017) araştırmasında sinizmin artmasıyla zaman hırsızlığının arttığını; Liu ve Berry (2013) örgütsel adaletsizliğin örgütsel özdeşleşme yoluyla zaman hırsızlığını beraberinde getirdiğini ifade etmiştir. Ding ve arkadaşları (2018) ise araştırmasında narsist yönetici ve duygusal tükenmenin zaman hırsızlığını pozitif yönde

etkilediğini göstermiştir. Martin ve arkadaşları (2010) yaptıkları çalışmada zaman hırsızlığının nedenlerini örgütsel, bireysel ve işle ilgili nedenler olarak gruplandırmıştır. Araştırmacılar örgüt kültürü ve politikası gibi örgütsel faktörlerin; kariyer aşaması, deneyim, adalet, bağlılık, tatmin ve kişilik gibi bireysel faktörlerin ve göreve bağlanma, nezaret ve örgüt kaynakları gibi iş faktörlerinin zaman hırsızlığının belirleyicileri olduğunu öne sürmüşlerdir.

3. Zaman Hırsızlığı Davranışının Bir Öncülü Olarak Kişilik

Kişilik, kişisel kimlikleri ortaya koyan ve bu kimlikleri birbirlerinden ayıran bilişsel, duygusal ve davranışsal karakteristik özelliklerdir (Akanni ve Oduaran, 2017). Kişilik, farklı durumlara ilişkin kendine özgü ve nispeten istikrarlı olan bir davranış ve düşünme biçimidir (Jain ve Ansari, 2018). Bu davranış ve düşünme biçimi insanların eylemlerindeki ve seçimlerindeki farklılıkları gösterir (Ansari ve Talan, 2017). Söz konusu bu farklılıklar çalışanların işverenleri ile ilişkilerini etkilediği gibi işe ilişkin tutum ve davranışlarını da belirlemektedir (Jain ve Ansari, 2018).

Kişilik; düşünme, hissetme ve davranış şekillerindeki bireysel farklılıkları ifade eden bir kavramdır (Ansari ve Talan, 2017). Bu kavram literatürde farklı modellerle açıklanmaya çalışılsa da en yaygın kullanılan modelin beş büyük kişilik modeli olduğu öne sürülmektedir (Akanni ve Oduaran, 2017). Beş büyük kişilik modeline göre kişilik; dışa dönüklük, uyumluluk, deneyime açıklık, sorumluluk ve nevroitiklik boyutlarından oluşur (Costa ve McCrae, 1992).

Dışa dönüklük; coşkun, hareketli, heyecan arayıcı ve pozitif duyguyu ifade eden davranışları içerir (Çetin vd., 2015). Bu özelliğe sahip bireyler çalışma ortamını daha olumlu algılayan ve etkileyen (Alarcon vd., 2009), sosyal ve arkadaş canlısı bireylerdir (Mahajan, 2018).

Uyumluluk; açık sözlülük, yumuşak başlılık, fedakârlık, mütevazılık ve uyum sağlama gibi davranışları içeren bir özelliktir (Çetin vd., 2015). Uyumlu bireyler başkalarıyla iyi geçinmeye değer veren bireylerdir (Akanni ve Oduaran, 2017).

Nevrotiklik; bir bireyin duygusal istikrarı ile ilgili olan kişilik özelliğidir (Kozako vd., 2013). Nevrotikler sıradan durumları tehdit edici ve hayal kırıklığı olarak algılayan ve yorumlayan bireylerdir (Akanni ve Oduaran, 2017).

Sorumluluk; düzenlilik, yeterlilik, başarı arayışında olma, ihtiyatlı ve disiplinli olma gibi nitelikleri ifade eder (Çetin vd., 2015). Sorumlu

bireyler daha organize, proaktif ve sorumlu olan ve güven aşıl原因an bireylerdir (Huszczco ve Endres, 2017).

Deneyime açıklık; macera, sıradışı fikirler, hayal gücü, merak ve farklı deneyimler ile ilgili özellikleri barındırır. Deneyime açık bireyler meraklı, güzelliğe duyarlı ve yeni şeyler deneme arzusunda olan bireylerdir (McCrea ve John, 1992; Jain ve Ansari, 2018).

Beş boyut kişilik modelinin sorumluluk boyutunun, bireylerin örgütlerinde mesai saatleri içerisinde farklı işleri yapmasını ifade eden zamandan çalma davranışını etkileyeceği düşünülmektedir. Sorumlu bireyler öz disiplin gösteren, dürüst davranan ve engellere karşı başarıyı hedefleyen bireyler (Akanni ve Oduaran, 2017) oldukları için bu bireylerin zamandan çalma davranışı sergileme olasılıkları düşüktür. Nevrotik kişilerin karamsar olma eğiliminde olması ve durumların olumsuz yönlerine odaklanması nedeniyle olay ve durumları haksız olarak görme ihtimalleri daha yüksek oldukları için zaman hırsızlığına yönelme ihtimali daha yüksektir. Bu nedenle de duygusal dengeliliği yüksek olan bireylerin zaman hırsızlığı davranışından kaçınacağı düşünülmektedir. Dışa dönük bireylerin ise diğer insanlarla iletişimi ve etkileşimi sevdiği için sosyal aktivitelerle ilgili davranışları ifade eden zaman hırsızlığı (Brock Baskin vd., 2017) davranışını sergileme olasılığı yüksektir. Brock Baskin ve arkadaşları (2017) yaptıkları araştırmada sorumluluk ile zaman hırsızlığı arasında negatif; nevroklik ile zaman hırsızlığı arasında ise pozitif yönde ilişki olduğunu öne sürmüştür. Araştırmada dışa dönüklük ile zaman hırsızlığı arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir.

Gültaş ve Tüzüner (2017) araştırmalarında sorumluluğun üretkenlik karşıtı iş davranışının kötüye kullanma ve fiziksel çekilme alt boyutlarında yer alan davranışlarla negatif yönde; dışa dönüklüğün fiziksel çekilme boyutuyla pozitif yönde; nevroklikliğin ise kötüye kullanma boyutunda yer alan üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla pozitif yönde ilişkili olduğu ortaya koymuşlardır. Kozako ve arkadaşları (2013) ise araştırmalarında dışa dönüklüğün bireysel üretkenlik karşıtı davranışları negatif; nevroklikliğin hem bireysel hem de örgütsel üretkenlik karşıtı davranışları pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Zaman hırsızlığı davranışının üretkenlik karşıtı bir davranış olduğu (Brock vd., 2013) dikkate alınmış ve söz konusu bu açıklamalar ve bulgular doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H1: Sorumluluk kişilik özelliği aman hırsızlığı davranışını negatif yönde etkiler.

H2: Dışa dönüklük kişilik özelliği zaman hırsızlığı davranışını pozitif yönde etkiler.

H3: Duygusal denge kişilik özelliği zaman hırsızlığı davranışını negatif yönde etkiler.

4. Araştırma Yöntemi

4.1. Araştırmanın Amacı, Örneklemi ve Ölçekleri

Bu araştırma ilk olarak Brock, Martin ve Buckley (2013) tarafından geliştirilen ve Babadağ ile arkadaşları (2018) tarafından Türkçe yazın açısından uygunluğu belirlenmiş olan zaman hırsızlığı ölçeğinin, farklı örneklemelerden alınan verilerle, tekrardan geçerliliğini sınamayı amaçlamaktadır. Araştırma ikinci olarak ise çalışanların sorumluluk, duygusal dengelilik ve dışa dönüklük kişilik özelliklerinin zaman hırsızlığı davranışı üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu iki amaç doğrultusunda Finans, Tekstil, Eğitim ve Kamu örgütlerinde çalışan 123 personelden anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Farklı işletmelerde çalışan personele 200 adet anket dağıtılmış ve bu anketlerden 133 tanesi geri dönmüştür. Geri dönen anketlerden bazılarının eksik cevaplandığı tespit edilmiş ve eksik cevaplanan anketler değerlendirme dışı bırakılmıştır. Sonuç olarak ise 123 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Anket formu beşli Likert ölçeğine (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum) göre hazırlanmıştır ve üç bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde çalışanların demografik özellikleri ile ilgili sorular yer almaktadır. Demografik özelliklerle ilgili ifadelere 123 katılımcının vermiş olduğu yanıtlar değerlendirildiğinde şu sonuçlara ulaşılmıştır: Katılımcıların cinsiyetleri bakımından dağılımında %53,7'lik kısmı erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların medeni durumları değerlendirildiğinde ise %61,8'lik kısmı evli katılımcılar oluşturmaktadır. Katılımcıların yaşları incelendiğinde ise katılımcılardan 26-35 yaş aralığında olanların %47,2 ile çoğunluğu oluşturduğu belirlenmiştir. Katılımcıların eğitim durumları değerlendirildiğinde ise lisans eğitimini tamamlayanların %42,3 ile en yüksek orana sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların %39,8'inin 1 ile 4 yıl arasında bir zamandır bulunduğu şirkette çalıştığı belirlenmiştir.

Anketin ikinci bölümünde çalışanların sorumluluk, duygusal dengelilik ve dışa dönüklük kişilik özelliklerini ölçmek için Gosling ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen ve Atak (2013) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan beş faktör kişilik ölçeği yer almaktadır. Ölçek kişilik

özelliklerinin beş boyutunu ölçmektedir. Ancak bu çalışmada sadece kişiliğin üç yönüne odaklanıldığı için ölçeğin sorumluluğu, duygusal dengeliliği ve dışa dönüklüğü ölçen 6 maddesi kullanılmıştır. Anketin üçüncü bölümünde ise Brock, Martin ve Buckley (2013) tarafından geliştirilen 31 madde ve 3 alt boyuttan oluşan zaman hırsızlığı ölçeği yer almaktadır. Ölçekte 5, 8, 17, 19, 21, 25, 28 ve 29. sorular ters kodlanmıştır. Brock ve arkadaşları (2013) ölçeğin alt boyutlarını geleneksel veya klasik zaman hırsızlığı boyutu, teknolojik zaman hırsızlığı boyutu ve sosyal zaman hırsızlığı boyutu olarak adlandırmışlardır.

4.2. Analiz ve Bulgular

Araştırmada ilk olarak zaman hırsızlığı ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi ile yapı geçerliliği ve temel boyutları belirlenmeye çalışılmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde verilerin faktör analizine uygunluğunun kabul edilebilmesi için örneklem yeterlilik ölçütünü gösteren KMO (Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) değerinin 0,60'dan yüksek olması ve küresellik derecesinin (Barlett's Test of Sphericity) anlamlı olması gerekmektedir. Araştırmada zaman hırsızlığı ölçeğine ilişkin gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi sonuçları (KMO=,829; Barlett Sphericity $\chi^2=2935,26$; $p=,000$) ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu göstermiştir. Ayrıca açıklayıcı faktör analizinde faktörlerin belirlenebilmesi için temel bileşenler yöntemi tercih edilmiş, varimax döndürme yöntemi seçilmiş ve öz değeri 1.00 ve üzeri olan faktörler alt boyutların sayısının belirlenmesinde temel ölçüt olarak alınmıştır. Yapılan analiz sonucunda öz değeri 1.00 ve üzeri olan 6 faktörlü bir yapı belirlenmiştir. Ancak çizgi grafiği incelendiğinde kırılma noktalarının 3. faktörden sonra oldukça azaldığı gözlenmiştir. Öte yandan döndürülmüş bileşen matrisi incelendiğinde 3 maddenin madde faktör yüklerinin ,40'ın altında olduğu ve 13 maddenin de birden fazla alt faktöre çok yakın değerlerle yüklendiği belirlenmiştir. Açıklayıcı faktör analizinde bir maddenin madde faktör yükünün ,40 ve üzerinde olması gerekmektedir. Ayrıca maddelerin buldukları faktördeki yük değerleri ile diğer faktörlerdeki yük değerleri arasındaki farkın ,10 ve üzerinde olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2002). Eğer herhangi bir madde bu ölçütleri sağlamıyorsa çıkarılması ve açıklayıcı faktör analizinin tekrardan yapılması gerekmektedir. Araştırmada bu nedenle bu 16 madde en düşük değerden başlayarak sırasıyla çıkarılmış ve açıklayıcı faktör analizleri tekrar edilmiştir. Bu analizler sonucunda zaman hırsızlığı ölçeği 15 madde ve 3 alt boyut olarak belirlenmiştir. Ayrıca elde edilen üç faktörlü yapının toplam varyansın %68,17'sini açıkladığı ve ölçek maddelerinin faktör yüklerinin 0,910 ile 0,647 arasında değiştiği

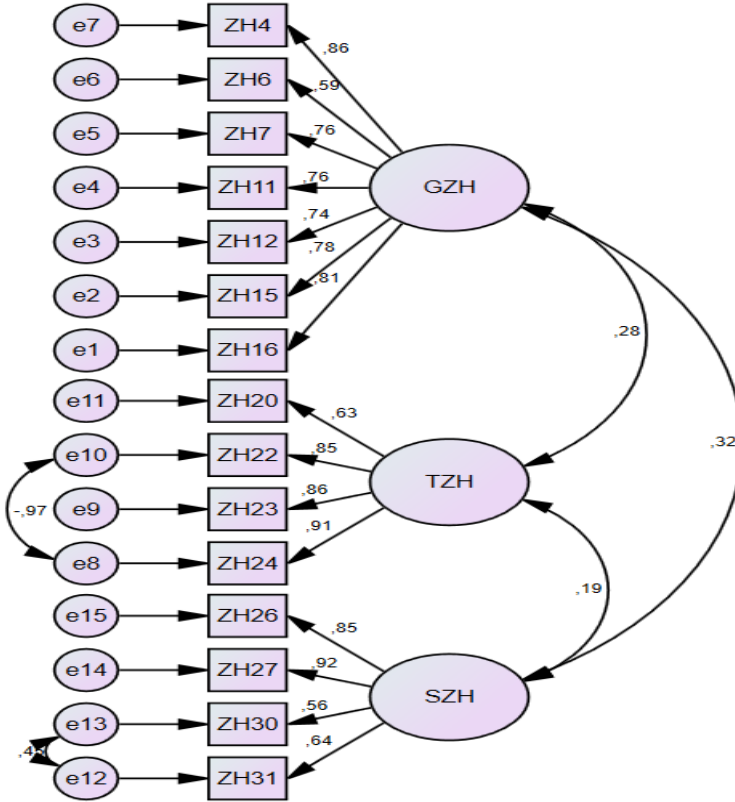
sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar maddelerin ait oldukları faktörü kabul edilebilir düzeyde açıkladığını ortaya koymakta ve ölçeğin Türkçe ifadelerle de orijinal halindeki benzer olduğunu ifade etmektedir. Açıklayıcı faktör analizi sonuçları ise Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1: Zaman Hırsızlığı Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Maddeler	Alt Faktörler		
	Geleneksel Zaman Hırsızlığı	Teknolojik Zaman Hırsızlığı	Sosyal Zaman Hırsızlığı
ZH4: Yöneticime/iş arkadaşlarıma erken bitirebileceğimi bildiğim halde verilen işin daha uzun süreceğini söylerim	,844		
ZH7: İşe gitmek istemediğimde hasta olmasam bile işyerini arayıp hasta olduğumu söylerim	,812		
ZH16: Eğer yöneticim gün içinde işten erken çıkarsa ben de işten erken çıkarım	,809		
ZH12: İşime yapabileceğimi bildiğimden daha az çaba harcıyorum	,798		
ZH15: İşteyken hayal kuruyorum (hayallere dalıyorum)	,779		
ZH11: Mesai saatleri içerisinde kitap ve dergi okumak için mola veririm	,777		
ZH6: Bir işi (projeyi) mesaiden 20 dakika önce bitirsem yeni bir işe (projeye) başlamam	,647		
ZH23: İş yerinde işle ilgisi olmayan e-mail gönderirim		,910	
ZH24: İş saatlerinde internette işle ilgili olmayan nedenlerle de zaman geçiririm		,830	
ZH22: İş yerinde işle ilgisi olmayan e-maillerimi kontrol ederim		,826	
ZH20: İş yerinde işle ilgisi olmayan e-mailler alırım		,713	
ZH27: İş saatleri içerisinde iş arkadaşlarımla dedikodu yapar veya aileleri hakkında konuşurum			,842
ZH26: İşle ilgili olmayan konular hakkında yöneticimle konuşmak için işime ara veririm			,842
ZH31: İş saatlerinde iş arkadaşları veya müşterilerle ofis dışında veya içerisinde boş zaman aktiviteleri (Öğle yemeğine, bir şeyler içmeye veya akşam yemeğine gitmek gibi) için zaman harcarım.			,813
ZH30: İş yerinde kişisel telefon aramalarına cevap veririm			,797
KMO=,814 Bartlett's Test of Sphericity=1055,874 p=,000			
Not: R Maddenin ters kodlandığını ifade etmektedir.			

Açıklayıcı faktör analizi ile zaman hırsızlığı ölçeğinin faktör yapısı belirlendikten sonra saptanan 15 madde ve 3 boyutlu yapı AMOS programında doğrulayıcı faktör analizi ile de değerlendirilmeye çalışılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi ile gözlenen verinin orijinal ölçekteki 3 boyutlu modele uyumunu değerlendirmek için uyum indekslerine bakılmış ve GFI (Goodness of Fit Index) değerinin beklenen değer altında olduğu (GFI=.872) belirlenmiştir. Bu nedenle AMOS programı tarafından önerilen maddeler arasında yapılabilecek modifikasyonlar incelenmiş, ZH22 ile ZH24 ve ZH30 ile ZH31 maddeleri arasında modifikasyon yapıldığında uyum değerlerinin gerekli ölçütleri sağlayacağı tespit edilmiştir. Bu bulguya bağlı olarak ilgili maddeler arasında modifikasyon yapılmıştır. Zaman hırsızlığı ölçeğine ilişkin modifikasyon sonucu elde edilen standardize regresyon yükleri bulguları Şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1: Zaman Hırsızlığı Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi



Zaman hırsızlığı ölçeğine ait modifikasyon sonrası elde edilen uyum iyiliği değerleri ise Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Zaman Hırsızlığı Ölçeğinin Uyum İndekslerine İlişkin Değerler

İndeksler	Referans Değeri	Ölçüm Model
CMIN/DF	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	1,243
RMR	$\leq,10$,070
GFI	$\geq,90$,900
CFI	$\geq,90$,979
IFI	$\geq,90$,980
TLI	$\geq,90$,975
RMSEA	$<,05-\leq,08$,045

Tablo 2’deki sonuçlara bakıldığında zaman hırsızlığı ölçeğinin modifikasyon sonrası gerekli ölçütleri sağladığı ve faktör yapısının doğrulandığı anlaşılmaktadır.

Doğrulayıcı faktör analizi ile zaman hırsızlığı ölçeğinin yapısı doğrulandıktan sonra güvenilirliğini tespit etmek için ölçeğin içsel tutarlılığını ortaya koyan cronbach alfa güvenilirlik katsayısına bakılmıştır. Çünkü içsel tutarlılık bir ölçüm aracının ne kadar güvenilir olduğunu ve ölçekteki maddelerin birbiriyle ilişkili olarak aynı şeyi ne düzeyde ölçtüğünü göstermektedir. Cronbach alpha katsayısı ise 0 ile 1 arasında değer almakta ve 1’e yaklaştıkça ölçeğin güvenilirliği artmaktadır. Bir çalışmanın güvenilir olarak kabul edilmesi için cronbach alfa katsayısının alması gereken değerle ilgili genel kanı ise 0,70 ve üzerinde olmasıdır (Morgan vd., 2004; Nunnaly, 1978). Ayrıca güvenilirlik analizinde madde analizi yapılarak madde toplam korelasyonu ve herhangi bir maddenin silinmesi durumunda cronbach alpha değerlerindeki değişim belirlenmektedir. Madde toplam korelasyonu değeri 0,30 ve daha yüksek olan maddeler iyi ayırt edici özelliğe sahip kabul edilmekte ve 0,30’un altında madde toplam korelasyonu değerine sahip maddelerin ise ölçekten çıkarılması önerilmektedir (Leech vd., 2005; Hinton vd., 2004; Morgan ve Griego, 1998). Bu açıklamalara bağlı olarak değerlendirilen zaman hırsızlığı ölçeğinin güvenilir olduğu belirtilebilir. Çünkü ölçeğin cronbach alfa katsayısı ,860 olarak belirlenmiştir. Ayrıca ölçeğin alt boyutlarının içsel tutarlılıklarına bakıldığında geleneksel zaman hırsızlığı boyutunun cronbach alfa katsayısı ,898, teknolojik zaman hırsızlığı boyutunun cronbach alfa katsayısı ,864 ve sosyal zaman hırsızlığı boyutunun cronbach alfa katsayısı ,856 olarak belirlenmiştir. Bu bulgular ölçeğin alt boyutları açısından da güvenilir olduğunu göstermektedir. Yapılan güvenilirlik analizi bulguları Tablo 3’de sunulmuştur. Öte yandan tabloda zaman hırsızlığı ölçeği maddeleri “ZH” olarak kodlanmıştır.

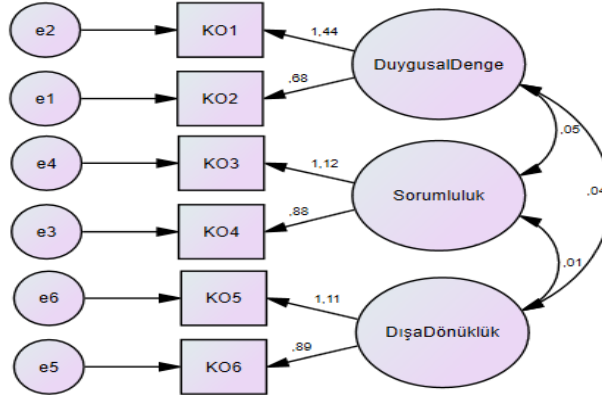
Tablo 3: Zaman Hırsızlığı Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Madde No	Madde Silinirse Ölçeğin Ortalaması	Madde Silinirse Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı
Geleneksel Zaman Hırsızlığı				
ZH4	32,0976	79,794	,666	,844
ZH6	31,5528	79,364	,516	,850
ZH7	32,2358	83,411	,530	,851
ZH11	32,0325	80,573	,596	,847
ZH12	31,8618	79,874	,535	,849
ZH15	31,9675	79,261	,664	,843
ZH16	32,1382	80,907	,604	,847
Teknolojik Zaman Hırsızlığı				
ZH21	30,8618	82,497	,440	,854
ZH22	31,0325	82,343	,415	,856
ZH23	31,0325	81,917	,452	,854
ZH24	31,0976	82,548	,423	,855
Sosyal Zaman Hırsızlığı				
ZH26	31,3984	80,389	,438	,855
ZH27	31,4553	78,463	,536	,849
ZH30	30,7480	83,141	,339	,860
ZH31	31,3008	80,294	,458	,854
	Ortalama	Madde Sayısı	Cronbach Alfa	
Geleneksel Zaman Hırsızlığı	1,788	7	,898	
Teknolojik Zaman Hırsızlığı	2,766	4	,864	
Sosyal Zaman Hırsızlığı	2,546	4	,856	

Tablo 3'deki değerlere bakıldığında her bir maddenin toplam puan korelasyonunun ,30'dan yüksek olduğu görülmektedir. Bu nedenle ölçekteki tüm maddelerin gerekli ölçütü sağladığı anlaşılmaktadır. Ayrıca tablodan ölçekten herhangi bir maddenin çıkarılmasıyla cronbach alfa katsayısında önemli düzeyde bir değişimin olmayacağı izlenmektedir. Bu açıdan ölçeğin 15 maddeli ve 3 alt boyutlu yapısının güvenilir olduğu belirtilebilir.

Zaman hırsızlığı ölçeğinin faktör yapısı belirlendikten sonra kişilik ölçeğinin faktör yapısını belirlemek için doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır. Kişilik ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen standardize regresyon yükleri sonuçları Şekil 2’de verilmiştir.

Şekil 2: Kişilik Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi



Şekil 2 incelendiğinde ölçek ifadelerinin standardize edilmiş regresyon yüklerinin 0,50’den yüksek olduğu görülmektedir. Bu açıdan maddelerin gerekli yük değerlerine sahip olduğu söylenebilir. Daha sonra bu değerlerin kabul edilebilir düzeyde olup olmadığını değerlendirebilmek adına uyum indeksi değerleri incelenmiş ve ölçeğin uyum indeksi bulguları Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4: Kişilik Ölçeğinin Uyum İndekslerine İlişkin Değerler

İndeksler	Referans Değeri	Ölçüm Model
CMIN/DF	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	1,230
RMR	$\leq ,10$,083
GFI	$\geq ,90$,980
CFI	$\geq ,90$,999
IFI	$\geq ,90$,999
TLI	$\geq ,90$,997
RMSEA	$< ,05 - \leq ,08$,043

Tablo 4’deki sonuçlar kişilik ölçeğinin yapısının doğrulandığını göstermekte ve ölçeğin bu şekliyle analiz için kullanılabileceğini ifade etmektedir.

Doğrulayıcı faktör analizi ile kişilik ölçeğinin yapısı doğrulandıktan sonra zaman hırsızlığı ölçeğinde olduğu gibi kişilik ölçeğinin de cronbach alfa güvenilirlik katsayısına bakılarak güvenilirliği değerlendirilmeye

çalışılmıştır. Ölçeğin genel olarak cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ,738 olarak belirlenirken duygusal denge boyutunun cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ,987 olarak, sorumluluk boyutunun cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ,994 olarak ve dışadönüklük boyutunun cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ,996 olarak belirlenmiştir. Bu değerler kişilik ölçeğinin güvenilir olduğunu göstermektedir.

4.3. Araştırma Hipotezlerinin Testi

Araştırmada öncelikli olarak değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünü ve gücünü tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmış ve analize ait sonuçlar Tablo 5’de gösterilmiştir. Ayrıca tabloda katılımcıların verdiği cevaplara ilişkin değişkenlerin ortalamalarına ve standart sapmalarına da yer verilmiştir.

Tablo 5: Korelasyon Analizi Bulguları, Değişkenlere İlişkin Ortalamalar ve Standart Sapmalar

Faktörler	1	2	3	4	5	6	
1-Duygusal Denge	1						
2-Sorumluluk	,176	1					
3-Dışadönüklük	,181*	,106	1				
4-Geleneksel Zaman Hırsızlığı	-,199*	-,446**	-,282**	1			
5- Sosyal Zaman Hırsızlığı	-,058	-,172	,040	,282**	1		
6- Teknolojik Zaman Hırsızlığı	-,196*	-,024	-,095	,304**	,136	1	
7-Zaman Hırsızlığı	-,219*	-,340**	-,193*	,816**	,655**	,606**	1
X (ORTALAMA)	3,666	4,268	3,699	1,788	2,546	2,766	2,236
SS (Standart Sapma)	1,09	0,79	0,96	0,79	1,04	0,91	0,62

* 0,05 Düzeyinde Anlamlı Korelasyon

** 0,01 Düzeyinde Anlamlı Korelasyon

Tablo 5 incelendiğinde katılımcıların sorumluluk özelliklerinin 4,26 ile en yüksek kişilik özelliği olduğu görülürken en düşük zaman hırsızlığı davranışının da 1,78 ile geleneksel zaman hırsızlığı davranışı olduğu anlaşılmaktadır. Öte yandan sorumluluk özelliği ile geleneksel zaman hırsızlığı arasında negatif yönlü ve ,446 düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu ve kişilik özelliklerinin tümünün geleneksel zaman hırsızlığı ile anlamlı ilişkilere sahip olduğu tablodan izlenmektedir. Benzer şekilde kişilik özelliklerinin hepsinin, genel olarak zaman hırsızlığı ile de negatif yönlü ve anlamlı ilişkilere sahip olduğu Tablo 5 görülmektedir. Genel zaman hırsızlığı davranışı ile en güçlü ve negatif yönlü ilişkiye sahip olan kişilik özelliği ise Tablo 5’de sunulduğu üzere -,340 değeri ile

sorumluluk özelliğidir. Bu bulgu çalışanların sorumluluk özelliği yüksek olduğunda daha az zaman hırsızlığı davranışında bulunacağını göstermektedir. Ancak korelasyon analizi değişkenler arasındaki ilişkinin sadece yönünü ve gücünü gösterdiği için korelasyon analizine dayanarak bu çıkarımı yapmak yanlış olacaktır. Bu nedenle regresyon analizi ile kişilik özellikleri ve zaman hırsızlığı davranışı arasındaki ilişki değerlendirilmeye çalışılmış ve hipotezler test edilmiştir. Regresyon analizi ile değişkenler arasındaki sebep-sonuç ilişkilerinin varlığı sınanabildiği için bu yöntem tercih edilmiştir. Bu açıklamaya bağlı olarak araştırmada zaman hırsızlığı bağımlı değişken; duygusal dengelilik, sorumluluk ve dışa dönüklük kişilik özellikleri ise bağımsız değişken olarak alınmış ve regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları ise Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: Değişkenler Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken: Zaman Hırsızlığı					
Bağımsız Değişkenler			Duygusal Dengelilik	Sorumluluk	Dışa Dönüklük
β			-,142	-,300	-,135
t			-1,638	-3,504	-1,576
p			,104	,001	,118
Analize Değerler:	İlişkin	Diğer	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
			,159	,138	7,505

Tablo 6 zaman hırsızlığı ile ilişkili olan tek değişkenin sorumluluk özelliği olduğunu ve sorumluluk özelliğinin zaman hırsızlığını negatif yönde (-,300) ve anlamlı (p=,001) olarak etkilediğini göstermektedir. Ayrıca tablodan zaman hırsızlığının % 14’ünü sorumluluk değişkeninin açıkladığı anlaşılmaktadır. Bu sonuçlara bağlı olarak çalışanın sorumluluk duygusu yüksek olduğunda daha az zaman hırsızlığı davranışında bulunacağı söylenebilir. Bu nedenle H1 hipotezi kabul edilmiştir. Tablo 6’dan elde edilen bir başka sonuç ise duygusal dengelilik ve dışa dönüklüğün zaman hırsızlığı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı yönündedir. Bu bulgulara dayanarak H2 ve H3 hipotezleri reddedilmiştir.

4. Sonuç ve Değerlendirme

Çalışanların iş saatleri içerisinde iş dışı faaliyetlerde bulunmasını içeren zaman hırsızlığı kavramı Türkiye’de daha çok sanal kaytarma ve sosyal kaytarma gibi mikro düzeyde çalışılmış bir konudur. Ancak zaman hırsızlığı kavramı mikro düzeydeki (sanal kaytarma, sosyal kaytarma) bu değişkenleri bir arada ele alarak konuyu daha geniş açıdan

değerlendirmeye çalışmakta bir anlamda şemsiye görevi üstlenmekte; bu nedenle makro bakış açısıyla konunun daha kapsamlı değerlendirilmesini sağlamaktadır. Ancak ulusal yazında zaman hırsızlığı kavramının sınırlı sayıda çalışmaya konu olduğu görülmektedir (Babadağ vd., 2018: Ergül vd., 2017). Bu boşluğu doldurmak adına ulusal yazında daha çok araştırma ile zaman hırsızlığını ortaya çıkaran faktörlerin ve zaman hırsızlığının yol açtığı unsurların araştırılması gerekmektedir. Bu kapsamda bu araştırma ile Brock, Martin ve Buckley (2013) tarafından geliştirilen ve Babadağ ile arkadaşları (2018) tarafından Türkçe yazın açısından uygunluğu belirlenmiş olan zaman hırsızlığı ölçeğinin, farklı örneklemelerden alınan verilerle, tekrardan geçerliliği sınanmaya çalışılmıştır. Ayrıca kişilik özelliklerinden sorumluluğun, duygusal dengeliliğin ve dışa dönüklüğün zaman hırsızlığı üzerindeki etkisi değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Yapılan analizlerde bazı maddelerin faktör yüklerinin düşük olması, bazılarının da birden fazla faktöre yakın değerlerle yüklenmesi sebebiyle ilgili maddeler ölçekten çıkarılmak zorunda kalmıştır. Sonuç itibarıyla zaman hırsızlığı ölçeği 15 madde ve üç alt boyut olarak geçerliliği ve güvenilirliği Finans, Tekstil, Eğitim ve Kamu örgütlerinden elde edilen verilerle bir kez daha ulusal yazın açısından doğrulanmıştır. Bu bulgu zaman hırsızlığı ölçeğinin Türkçe haliyle bundan sonraki araştırmalarda da kullanılabilirliğini göstermektedir. Bununla birlikte ölçeğin daha geniş örneklemelerle de değerlendirilmesi ölçeğin Türkçe araştırmalar için kullanılabilirliğini daha anlamlı hale getireceğinden ölçeğin başka örneklemeler üzerinde değerlendirilmesi araştırmacılara önerilebilir.

Araştırmada ulaşılan bir diğer sonuç ise kişilik özelliklerinin zaman hırsızlığı üzerindeki etkisi açısından olmuş ve sadece sorumluluk özelliğinin zaman hırsızlığı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bir başka ifade ile düzenli, yeterlilikleri yüksek, başarı arayışında olan, ihtiyatlı ve öz disiplinli bireylerin yani sorumluluk özellikleri yüksek bireylerin bu nitelikleri arttıkça daha az zaman hırsızlığı davranışında bulunduğu belirlenmiştir. Bunun beklenen bir sonuç olduğu belirtilebilir. Çünkü sorumluluk özelliğine sahip bireyler sorumluluklarını yerine getirmeden vicdanen rahat edememektedir. Bu nedenle her zaman öncelikli olarak yapılacak işlerine odaklanmaktadırlar. Bundan dolayı zaman hırsızlığı davranışında bulunmamaları veya sorumluluk özelliği düşük olan kişilere göre daha az zaman hırsızlığı davranışında bulunmaları şaşırtıcı olmamıştır. Nitekim ulaşılan bu bulgu uluslararası yazında yapılan çalışmalardan Brock Baskin ve arkadaşları (2017) tarafından yapılan çalışmayla paralellik göstermektedir. Öte yanda araştırmada ulaşılan bir başka bulgu ise duygusal denge ve dışa

dönüklüğün zaman hırsızlığı üzerindeki etkilerinin anlamlı olmadığı yönündedir. Ulaşılan bu bulgular ise Brock Baskin ve arkadaşları (2017) tarafından yapılan çalışmayla kısmen paralellik göstermektedir. Çünkü Brock Baskin ve arkadaşları çalışmamıza paralel olarak dışa dönüklük ve zaman hırsızlığı arasında anlamlı bir ilişki belirleyememişlerken; çalışmamızdan farklı olarak nevroz ile zaman hırsızlığı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kişilik özellikleri ile ilgili bu sonuçlara bağlı olarak çalışanlarının zaman hırsızlığı davranışında bulunmamalarını veya daha az bulunmalarını isteyen yöneticilere sorumluluk özelliği yüksek çalışanlara işlerinde öncelik vermesi önerilebilir. Bu nedenle işe alım sürecinde bilgi, beceri ve yeteneğin yanında bu konuya da odaklanılması çalışanların kişiliklerini belirlemeye yardım edecek kişilik envanterlerine önem verilmesi gerektiği söylenebilir. Böylelikle sorumluluk özelliği yüksek çalışanlar belirlenerek işine önem verecek ve işini aksatmayacak veya az aksatacak çalışanlar örgüte dâhil edilebilir.

Bütün bu açıklamaların dışında her araştırmada olduğu gibi bu çalışmanın da bazı kısıtları bulunmaktadır. Çalışmadaki ilk kısıt örneklem sayısıdır. Bu nedenle bundan sonraki yapılacak araştırmalara daha büyük örneklem üzerinde benzer araştırmaları yapmaları önerilebilir. Çalışmadaki ikinci kısıt araştırmanın çalışanların belirli bir andaki düşüncelerini yansıtan kesitsel bir araştırma olmasıdır. Daha anlamlı ve geçerli sonuçlara ulaşabilmek için bundan sonraki çalışmalara boylamsal araştırmalarla bu çalışmayı desteklemeleri önerilebilir. Ayrıca farklı değişkenlerin de etkisi kişilik özellikleri ve zaman hırsızlığı arasındaki ilişkide etki oluşturabileceğinden farklı değişkenlerin aracı ve düzenleyici etkileri bu ilişkide incelenebilir.

Kaynaklar

- Akanni, A.A. ve Oduaran, C.A. (2017). Work-Life Balance among Academics: Do Gender and Personality Traits Really Matter?, *Gender & Behaviour*, 15(4), s.10143-10154.
- Alarcon, G., Eschleman, K.J. ve Bowling, N.A. (2009). Relationships between Personality Variables and Burnout: A Meta-Analysis, *Work & Stress*, 23(3), s.244-263.
- Ansari, A.H. ve Talan, A. (2017). Emotional Intelligence and Work Engagement as Mediators of Big Five Personality and Knowledge Sharing, *Global Journal of Enterprise Information System*, 9(3), s.16-26.

- Atak, H. (2013). On-Maddeli Kişilik Ölçeği'nin Türk Kültürü'ne Uyarlanması, *Archives of Neuropsychiatry/ Noropsikiatri Arsivi*, 50(4), s.312-319.
- Babadağ, M., Kerse, G. ve Koçak, D. (2018). *Zaman Hırsızlığı Ölçeğini Türkçeye Uyarlama Çalışması ve Nepotizm Algısı ile Zaman Hırsızlığı Arasındaki İlişki*, 26. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 10-12 Mayıs 2018, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Brock, M.E., Martin, L.E. ve Buckley, M.R. (2013). Time Theft in Organizations: The Development of the Time Banditry Questionnaire, *International Journal of Selection and Assessment*, 21(3), s.309-321.
- Brock Baskin, M.E., McKee, V. ve Buckley, M.R. (2017). Time Banditry and Impression Management Behavior: Prediction and Profiling of Time Bandit Types, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(1), s.39-54.
- Büyüköztürk Ş. (2002). *Sosyal Bilimlere İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Costa, P.T. ve McCrae, R.R. (1992). Normal Personality Assessment in Clinical Practice: The NEO Personality Inventory, *Psychological Assessment*, 4(1), s.5-13.
- Çetin, F., Yeloğlu, H.O. ve Basım, H.N. (2015). Psikolojik Dayanıklılığın Açıklanmasında Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Bir Kanonik İlişki Analizi, *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(75), s.81-92.
- Ding, Z., Liu, W., Zhang, G. ve Wang, H. (2018). Supervisor Narcissism and Time Theft: Investigating the Mediating Roles of Emotional Exhaustion and the Moderating Roles of Attachment Style, *Frontiers in Psychology*, 9, s.1-10.
- Dobos, N. (2017). What's So Deviant about Production Deviance? The Ethics of 'Withholding Effort' in the Workplace, *Social Theory and Practice*, 43(3), s.519-540.
- Ergül, A., Kartal, C. ve Gökdeniz, İ. (2017). Çalışanların Ses Çıkarma Davranışının Zaman Hırsızlığına Olan Etkisi, *İş'te Davranış Dergisi*, 2(1), s.80-89.

- Gosling S.D., Rentfrow P.J. ve Swann Jr., W.B. (2003). A Very Brief Measure of the Big Five Personality Domains, *Journal of Research in Personality*, 37(6), s.504-528.
- Gültaş, İ. ve Tüzüner, V.L. (2017). Verimlilik Karşıtı İş Davranışlarının Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Bilişsel Yetenek ile İlişkisi, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(1), s.47-61.
- Henle, C.A., Reeve, C.L. ve Pitts, V.E. (2010). Stealing Time at Work: Attitudes, Social Pressure, and Perceived Control as Predictors of Time Theft, *Journal of Business Ethics*, 94, s.53-67.
- Hinton, P. R., Brawnlow, C, McMurray, I. ve Cozens, B. (2004). *SPSS Explained*, Great Britain: Routledge.
- Huszczko, G. ve Endres, M.L. (2017). Gender Differences in The Importance of Personality Traits in Predicting Leadership Self-Efficacy, *International Journal of Training and Development*, 21(4), s.304-317.
- Jain, L. ve Ansari, A.A. (2018). Effect of Perception of Organisational Politics on Employee Engagement with Personality Traits as Moderating Factors, *The South East Asian Journal of Management*, 12(1), s.85-104.
- Ketchen, D.J., Craighead, C.W., ve Buckley, M.R. (2008). Time Bandits: How They Are Created, Why They Are Tolerated, and What Can Be Done About Them, *Business Horizons*, 51(2), s.141-149.
- Kozako, I.N.A.M.F., Safin, S.Z. ve Rahim, A.R.A. (2013). The Relationship of Big Five Personality Traits on Counterproductive Work Behaviour among Hotel Employees: An Exploratory Study, *Procedia Economics and Finance*, 7, s.181-187.
- Leech, N. L., Barrett, K. C. ve Morgan, G. A. (2005). *SPSS for Intermediate Statistics: Use and Interpretation*, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Liu, Y. ve Berry, C.M. (2013). Identity, Moral, and Equity Perspectives on the Relationship Between Experienced Injustice and Time Theft, *Journal of Business Ethics*, 118, s.73-83.
- Lorinkova, N.M. ve Perry, S.J. (2017). When Is Empowerment Effective? The Role of Leader-Leader Exchange in Empowering Leadership, Cynicism, and Time Theft, *Journal of Management*, 43(5), s.1631-1654.

- Martin, L.E., Brock, M.E., Buckley, M.R., ve Ketchen Jr, D. J. (2010). Time Banditry: Examining the Purloining of Time in Organizations, *Human Resource Management Review*, 20, s.26-34.
- Mahajan, R. (2018). Impact of Big Five Personality Traits on OCB and Satisfaction, *IJBİT*, 11(1), s.46-51.
- McCrae, R.R. ve John, O.P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications, *Journal of Personality*, 60, s.175-215.
- Morgan G. A. ve Griego, O. V. (1998). *Easy Use and Interpretation of SPSS for Windows: Answering Research Quesitons with Statistics*, USA: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G. W. ve Barrett, K. C. (2004). *SPSS for Introductory Statistics: Use and Interpretation*, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2nd ed.), New York: McGraw-Hill.