



# GAZIANTEP UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Journal homepage: <http://dergipark.org.tr/tr/pub/jss>



## Araştırma Makalesi • Research Article

# Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmininin Zaman Hırsızlığı Üzerindeki Etkileri

*The Effects of Organizational Identification and Job Satisfaction on Time Banditry*

Nisan Nur ÇAKIR TEMEL<sup>a\*</sup> Nurcan ÇETİNER<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, A.B.M.Y.O Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği, İstanbul / TÜRKİYE

ORCID: 0000-0003-2935-4630

<sup>b</sup> Öğr. Gör. Dr., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Kazım Karabekir MYO, Karaman / TÜRKİYE

ORCID: 0000-0002-0108-5849

### MAKALE BİLGİSİ

*Makale Geçmişi:*

Başvuru tarihi: 19 Ağustos 2023

Kabul tarihi: 4 Aralık 2023

*Anahtar Kelimeler:*

Zaman hırsızlığı,

Örgütsel özdeşleşme,

İş tatmini.

### ÖZ

Sağlık sektöründeki çalışanların verimliliği ve etik davranışları, hasta bakım kalitesi ve örgütsel başarının temel taşlarıdır. Düşük iş tatminine sahip çalışanlarda gözlemlenen verimlilik kaybı, sık işe devamsızlık ve hatta örgütten ayrılma gibi olumsuz sonuçlar hem bireysel hem de kurumsal düzeyde etkiler yaratmaktadır. Örgütsel davranış alan yazınında son yıllarda bahsi geçen zaman hırsızlığı çalışanların verimliliğini etkileyen, etik dışı, istenmeyen davranışlar olarak nitelendirilmektedir. Bu bağlamda, Türkiye'deki sağlık sektöründe çalışanların iş tatmin düzeyleri, örgütsel özdeşleşme ve zaman hırsızlığı davranışları arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışma, sektörün etik ve verimlilik boyutundaki kritik dinamikleri ortaya koymaktadır. Araştırmanın evrenini Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığının 2023 verileri doğrultusunda 1.420.000 kişi oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemiyle erişilen 303 sağlık sektörü çalışanından anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Katılımcıların yüksek iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri belirlenirken, zaman hırsızlığı eğiliminin nispeten düşük olduğu gözlemlenmiştir. İş tatmininin artışı, zaman hırsızlığı davranışını azaltma eğilimi göstermektedir. Örgütsel özdeşleşmenin özellikle geleneksel zaman hırsızlığı üzerinde belirleyici etkisinin olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet temelli analizler, kadınların erkeklere kıyasla daha az zaman hırsızlığı davranışı sergilediğini ortaya koymuştur. Bu bulgular, sağlık sektöründeki etik davranış ve çalışan motivasyonunun yönetimi için stratejik bilgiler sunmaktadır. Yöneticilere, iş tatminini artırma ve örgütsel bağlılığı teşvik etme üzerine odaklanmaları önerilmektedir. Bu sonuçlar, örgütsel etik ve performans literatürüne derinlemesine bir katkı sunmaktadır.

### ARTICLE INFO

*Article History:*

Received: August 19, 2023

Accepted: December 4, 2023

*Keywords:*

Time banditry,

Organizational identification,

Job satisfaction.

### ABSTRACT

The productivity and ethical behaviors of employees in the healthcare sector are fundamental to the quality of patient care and organizational success. The loss of productivity observed in employees with low job satisfaction, frequent absenteeism and even leaving the organization, creates effects at both individual and institutional levels. Time banditry, recently discussed in the organizational behavior literature, is characterized as unethical and undesirable behaviors that affect employee productivity. In this context, this study, which examines the relationship between job satisfaction levels, organizational identification and time banditry behaviors of employees in the healthcare sector in Turkey, reveals the critical dynamics of ethics and efficiency in the sector. The universe of the research consists of 1,420,000 individuals according to the 2023 data from the Ministry of Health of the Republic of Turkey. Data were collected through surveys from 303 healthcare sector employees accessed via convenience sampling method. While high job satisfaction and organizational identification levels were identified among participants, the tendency towards time banditry was observed to be relatively low. An increase in job satisfaction tends to reduce time banditry behavior. It has been determined that organizational identification has a decisive effect, especially on traditional time banditry. Gender-based analyses have shown that women exhibit less time banditry behavior compared to men. These findings offer strategic information for the management of ethical behavior and employee motivation in the healthcare sector. Managers are advised to focus on increasing job satisfaction and promoting organizational commitment. These results provide an in-depth contribution to the literature on organizational ethics and performance.

\* Sorumlu yazar/Corresponding author.

e-posta: [nisancakir@aydin.edu.tr](mailto:nisancakir@aydin.edu.tr)

## EXTENDED ABSTRACT

The concept of organizational identification has been examined from various dimensions and perspectives in the literature since the 1940s. It is defined as individuals' sense of belonging to an organization, coupled with their alignment with its goals, objectives, achievements, and prestige. While organizational identification is related to important positive results such as job and group performance, employee commitment, and intention to leave, it is also stated that individuals who identify with the organization too much will lose themselves completely in the organization and cause negative results that will cause them to lose their identity (Ashfort et al., 2000). Job satisfaction; is a situation that is formed by the combination of psychological and environmental factors such as the pleasure an individual gets from work, feeling good about himself, and his efforts being rewarded both materially and spiritually (Hoppock, 1935). This concept is shaped by the individual's adaptation to his job-related roles and conditions (Vroom, 1964) and the value he or she attributes to the job or work experience (Locke, 1976). This situation can be expressed as the degree of satisfaction of the individual's positive emotional response arising from his job and work experiences, physical and social conditions as well as values at the workplace and psychological contract expectations (Vroom, 1964; Luthans, 1995; Akçamete et al., 2001). It reveals that high job satisfaction leads to positive results such as improved overall performance, increased productivity, and a stronger bond with the organization.

The concept of "time banditry" was initially coined by Ketchen and his team in 2008. Later in 2010, Martin and his associates elaborated on this, terming it as "activities that aren't sanctioned and are unrelated to job duties." This umbrella term encompasses employee tendencies like elongated lunch breaks, browsing the internet for personal purposes, over-socializing, and habitual lateness, all seen as factors decreasing work output. Although time banditry may disrupt the flow in team-based environments, it simultaneously provides avenues for employees to engage socially, possibly reducing stress and increasing their efficiency in the long run. Moreover, when time banditry occurs at acceptable degrees within an establishment, it might even elevate job contentment (Klotz, 2013; Brock et al., 2013). Hence, it's pivotal that management's approach to time banditry is not absolute eradication but rather controlled moderation, optimizing potential positive spin-offs, especially concerning the social facets of employee interactions (Çetiner and Erdoğan, 2022).

The study's core aim was to ascertain if organizational identification and job satisfaction levels act as precursors to time banditry among employees. It ventured into probing whether those in the Turkish health sector exhibit such tendencies and whether these tendencies displayed any variations rooted in socio-demographic factors. The participant pool for this study comprised individuals aged 18 and over within the Turkish health sector. Data was collected from 303 healthcare professionals, reached through convenient sampling, using a combination of face-to-face interactions and Google forms. The survey was structured into four sections. The inaugural section dealt with demographic data. The second employed the Organizational Identification Scale, which was initially crafted by Mael and Ashforth (1992) and later adapted for a Turkish audience by Sökmen et al. in 2015. The third segment utilized the Time Banditry Scale, developed by Brock, Martin, and Buckley in 2013 and subsequently translated into Turkish by Babadağ and Kerse in 2019. The final section featured a job satisfaction instrument, which originated from Brayfield and Rothe's 1951 work, was later streamlined into a concise version by Judge et al. in 1998 and adjusted for Turkish contexts by Başol and Çömlekçi in 2020. Before delving into the data interpretation, its normal distribution was verified. Exploratory factor analysis illuminated that both the job satisfaction and organizational identification scales possessed a singular-factor structure. Conversely, the time banditry scale manifested a bifurcated structure, deviating from its prototype. Construct validity of these scales was tested through confirmatory factor analysis, concluding that all indices fit perfectly. A closer look at scale descriptive statistics revealed elevated scores in job satisfaction and organizational identification. Simultaneously, traditional time banditry registered very low scores, while its technological counterpart recorded slightly higher but still relatively low metrics.

As a result of the correlation analysis performed to examine the relationship between the variables, there is no relationship between the organizational identification of employees in the health sector and time banditry. It has been observed that there is a low-level negative significant relationship between traditional time banditry, one of the sub-dimensions of time banditry, and organizational identification. It has been observed that there is a negative and low-level significant relationship between the job satisfaction levels of the employees and time banditry. Again, it was concluded that there is a low level and significant negative relationship between the job satisfaction of the employees and the sub-dimensions of time banditry, traditional time banditry, and technological time banditry. In line with the findings, it has been concluded that job satisfaction will be accepted as a precursor for health workers to exhibit time banditry behavior. It is seen that the increase in the job satisfaction levels of the employees will decrease the time banditry behaviors they will exhibit in the workplace.

The effect on the time banditry behavior of health workers according to their socio-demographic characteristics was examined. An independent sample t-test was conducted to analyze the gender differences in the time banditry behavior of the employees. According to the results of the analysis, it is seen that women exhibit less time banditry behavior than men. To analyze whether the time banditry behavior of healthcare professionals differs according to the number of people they are responsible for and the number of children they have, One-Way ANOVA Analysis was conducted, since these factors have more than two levels. According to the results of the analysis, it was concluded that the employees' time banditry behavior did not differ according to the number of dependents ( $f=0.585$ ;  $p=.674$ ) and the number of children ( $f= 0.504$ ;  $p=.732$ ).

## Giriş

Modern iş dünyasında, çalışanların motivasyonu ve örgütsel dinamikler, iş verimliliğini ve performansını belirleyen en kritik unsurlardır. Teknolojinin iş yaşamında artan rolü, bireylerin zamanı nasıl kullandığına dair soruları daha da önemli hâle getirmiştir. Bu sorunun ortaya çıkardığı “zaman hırsızlığı” fenomeni, çalışanların etik dışı olarak iş zamanını kişisel amaçlar için kullanmasıyla ilgilenen bir konsepttir. Zaman hırsızlığı, literatürde giderek daha fazla dikkat çeken bir olgu olmasına rağmen bu fenomenin farklı bağlamlarda ve sektörlerde nasıl ortaya çıktığına dair kapsamlı bir çalışma eksikliği bulunmaktadır. Özellikle sağlık sektörü gibi yoğun stresin ve yüksek performans beklentisinin hâkim olduğu bir alanda, bu tür davranışların nedenlerini ve etkilerini anlamak, örgütsel verimliliği ve çalışanların genel refahını artırmada hayati bir öneme sahiptir. Bu davranışın ortaya çıkmasında iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme gibi bireysel ve örgütsel faktörlerin rolünü anlamak, çalışan motivasyonu ve verimliliği artırmada önemli bir role sahiptir. Literatürde zaman hırsızlığına eğilimin, özellikle belirli çalışan gruplarında daha yoğun olduğu yapılan çalışmalarla tespit edilmiştir. Örneğin, işe karşı ilgisiz olanlar veya işe bağlılık düzeyi düşük olanlar bu davranışa daha yatkın olabilirken cinsiyet ve yaş gibi faktörlerin de bu eğilimi etkileyebileceği tespit edilmiştir (Martin, 2009, s. 86-87; Bektaş, 2021, s. 253). Bu çerçevede “zaman hırsızlığı” konsepti, çağımızın iş yaşamında yeni bir paradigma olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu paradigmanın, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini gibi örgütsel ve bireysel değişkenlerle ilişkisi yeterince aydınlatılamamıştır.

Mevcut araştırma, literatürde nadiren incelenen bir bağlamda sağlık sektöründe zaman hırsızlığını ele alarak bu fenomenin örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini gibi kritik değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca, zaman hırsızlığını sadece tek bir olgu olarak değil, geleneksel, teknolojik ve sosyal olarak üç farklı boyutta inceleyerek davranışın çok boyutluluğuna dikkat çekmektedir. Bu kavram mevcut literatürde yer alan çalışmaların ötesine geçmekte ve zaman hırsızlığının örgütsel davranışla olan ilişkisini derinlemesine anlamamız için yeni bir perspektif sunmaktadır. Bu nedenle, bu araştırma literatüre önemli bir katkı sağlama potansiyeline sahip olup çalışanların bu olumsuz davranışı nasıl azaltabileceği veya önleyebileceği konusunda değerli bilgiler sunmaktadır. Elde edilen sonuçların, sağlık sektöründe insan kaynakları yönetimi ve çalışan performansına katkı sunması, aynı zamanda literatüre yeni bir bakış açısı kazandırması hedeflenmektedir.

## Kavramsal Çerçeve

### Zaman Hırsızlığı

Ketchen ve diğerleri (2008)'nin incelediği zaman hırsızlığı kavramı, Martin ve diğerleri (2010) tarafından “işle ilgili olmayan onaylanmamış faaliyetler” şeklinde açıklanmıştır (Martin vd., 2010, s.26). Bu kavram, işçilerin uzun öğle araları, kişisel internet kullanımı, aşırı sosyalleşme ve işe geç gelme gibi etkinliklerini kapsamaktadır. Bu eylemler verimliliği düşüren davranışlar olarak kabul edilmektedir (Baskin vd., 2017, s. 39-40; Henle, 2010, s. 53). Diğer yandan zaman hırsızlığı kavramı ile üretkenlik karşıtı çalışma davranışı arasında bazı benzerlikler bulunsa da Baskin ve diğerleri (2017) yaptığı ayırıcı analiz, bu iki kavramı keskin bir çizgiyle ayırt eder. Üretkenlik karşıtı davranış, genellikle çalışanların kasıtlı eylemleri olup, görevleri yerine getirme konusunda bilinçli bir çekimserlik veya hatta sabotaj gibi planlanmış eylemleri kapsar. Zaman hırsızlığı ise işle ilgili olmayan faaliyetler sebebiyle işe geç kalmayı ifade etmektedir.

Martin vd. (2010) zaman hırsızlığının davranışlarını dört farklı tip altında incelemiştir. Bu tipler; sadık ve verimli çalışırken düşük performans beklentileriyle hareket eden “Gelincikler”, işe bağlı olmamalarına rağmen belirli bir üretkenlik düzeyini sürdüren “Paralı

Askerler”, kendi görevlerini ihmal edebilen ancak yardımsever tutumlarıyla tanınan “Kum Torbaları” ve örgütsel kaynakları tüketen, zaman hırsızlığındaki en büyük paya sahip olan “Parazitler” şeklinde sıralanabilir. Benzer şekilde Brock ve diğerleri (2013) tarafından yapılan bir çalışmada, zaman hırsızlarını üç farklı boyutta incelenmiştir:

- 1- Klasik zaman hırsızlığı: Uzun molalar ve işe geç gelme gibi eylemleri içerir.
- 2- Teknolojinin kötüye kullanımı ile gerçekleşen zaman hırsızlığı: Kişisel e-posta kullanımı ve internette gezinme gibi eylemleri kapsar.
- 3- Sosyal yönlü zaman hırsızlığı: İşyerinde kişisel telefon görüşmeleri ve yöneticiye karşı olumsuz tutumları içerir.

Diğer bir ifade zaman hırsızlığı işle ilgili olmayan kişisel, teknolojik ve sosyal aktivitelerin, belirlenen çalışma saatleri içinde gerçekleştirilmesi durumunu tanımlayan bir kavramdır.

Literatürdeki çalışmalar zaman hırsızlığının öncülleri üzerinde de durmaktadır. Brock ve diğerleri (2013) örneğin, negatif duygu durumunun zaman hırsızlığı eğilimini artırdığına dikkat çekerken, aynı zamanda mutluluk seviyesi yükseldikçe bu eğilimin azaldığını belirtmiştir. Bunun yanı sıra Henle (2010)’nin yaptığı bir çalışma, katılımcıların %84’ünün zaman hırsızlığı yaptığını ortaya koymuştur. Zaman hırsızlığının incelenmesini ele alan bu çalışma, aynı zamanda çalışanların iş yaşamına yönelik tutumlarının, öznel değerlerinin ve niyetlerinin planlanmış davranış teorisinin bir parçası olarak nasıl etkili olduğunu vurgulamıştır (Henle, 2010, s. 61).

Sinclar (2023)’in araştırması, çalışanların zaman hırsızlığına başvurma eğilimlerinin, işyerinde bu tür davranışların yaygın olup olmadığına önemli ölçüde bağlı olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle bir çalışanın çevresindeki çalışanların zaman hırsızlığı yapmadığını gözlemlemesi, kendi zaman hırsızlığı eğilimlerini azalttığını göstermektedir (Sinclair, 2023 s. 1). Ketchen ve diğerlerinin (2008) çalışması zaman hırsızlığının kaynağını yönetim eksikliklerine, ödül sistemlerinin hatalı tasarımına ve bireysel farklılıkların göz ardı edildiği iş tasarımlarına bağlarken, onun organizasyonlar içinde tolere edilmesini yöneticilerin çatışmalardan kaçınma eğilimine ve ikiyüzlü olarak etiketlenme korkusuna atfetmekte ve zaman hırsızlığını önlemek için çeşitli stratejiler sunmaktadır.

Zaman hırsızlığına eğilimin, özellikle belirli çalışan grupları arasında daha yüksek olduğu da belirtilmelidir. İşe karşı ilgisiz veya sıkılan çalışanlar (Ketchen vd., 2008, s. 141), işe bağlılık düzeyi düşük olanlar (Lieberman vd., 2011, s. 2196) ve örgütsel bağlılığı düşük olanlar (Johnston, vd., 1990, s. 29; Spector ve Fox, 2002, s. 269-292) zaman hırsızlığına daha fazla meyilli olabilirler (Kiho, 2018, s. 9). Martin (2009) zaman hırsızlığının cinsiyet, yaş ve tipoloji açısından farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Yaş arttıkça zaman hırsızlığı azalırken, erkeklerin oranları kadınlara göre daha yüksektir. Başka bir çalışma, kadınların toplumsal rollerinden dolayı daha fazla sorumluluk üstlenmeleri (ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı gibi) zaman hırsızlığı yapma oranlarını artırdığını göstermektedir (Bektaş, 2021, s. 253). Bir diğer çalışma ise yaş arttıkça zaman hırsızlığı eğiliminin arttığını ve bu oranın erkeklerde daha yüksek olduğunu belirtmektedir (Ullah vd., 2022, s. 4). Yan ve Berry (2013)’nin çalışmasında adalet, eşitlik ve ahlak kavramlarının çalışanların zaman hırsızlığı sergileme eğilimleri üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Babadağ ve Kerse (2019)’nin çalışması, kişilik özelliklerinin zaman hırsızlığı üzerinde etkili olduğunu ve bu etkinin en belirgin olduğu özelliğin “sorumluluk” olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışmada sorumluluk sahibi bireylerin, zaman hırsızlığına başvurma ihtimallerinin daha az olduğu da bulgulanmıştır.

Zaman hırsızlığının, örgütlerde çalışanların verimliliğini olumsuz yönde etkilediği konusunda genel bir yargı bulunurken, bu kavramın belirli bir düzeyde mevcut olmasının

çalışanlara bazı pozitif etkileri olduğu da kabul edilmektedir. Çalışanların zaman hırsızlığı faaliyetleri arasında takım uyumunu artırıcı, meslektaşlarıyla sohbet etme gibi pro-organizasyonel eylemler de bulunabilir. Bu eylemler, bireysel üretkenliği azaltmasına rağmen genel anlamda organizasyon için faydalı olabilir. Takım çalışması odaklı iş ortamlarında, zaman hırsızlığı çift yönlü etkiler sergilemektedir. Bir yandan, bu durum takım verimliliğine zarar vererek örgütsel performansı olumsuz etkileyebilir. Bu, ekip dinamiklerini ve genel iş akışını negatif yönde etkileyen bir faktör olarak değerlendirilir. Diğer yandan, zaman hırsızlığı çalışanların sosyal etkileşimini teşvik ederek stresi azaltabilir ve dolayısıyla çalışanların verimliliğini artırabilir. Bu durum, iş tatmini ve ekip içi ilişkileri güçlendirecek olumlu sonuçlar doğurabilir. Benzer şekilde zaman hırsızlığının kabul edilebilir düzeyde örgüt içerisinde var olması çalışanların iş tatminini dâhi arttırabilecek bir etkiye sahip olabilir (Klotz, 2013, s. 126; Brock vd., 2013, s. 310). Bu nedenle yöneticilerin zaman hırsızlığı eylemlerini dikkate alırken, bu eylemlerin tamamen yok edilmesi yerine belirli bir düzeyde kontrol altına alınması ve çalışanların sosyal etkileşimlerini de göz önünde bulundurarak bu eylemlerden doğabilecek pozitif etkilerin maksimize edilmesi de önem taşımaktadır (Çetiner ve Erdoğan, 2022, s. 45).

Sonuç olarak, zaman hırsızlığı hem olumlu hem de olumsuz etkilere sahiptir. Yöneticilerin örgütsel adalet ve barış ortamını korumak adına bu konuya gereken önemi vermesi gerekmektedir. Zaman hırsızlığı eğiliminde cinsiyet, yaş ve tipoloji farklılıkları bulunmaktadır. Çalışanların iş yaşamına yönelik tutumları, öznel değerleri ve niyetleri de zaman hırsızlığı eğilimlerinde önemli rol oynamaktadır. Bu bağlamda işverenlerin ve yöneticilerin, çalışanların verimliliğini artırması ve örgütsel hedeflere ulaşılması için zaman hırsızlığı konusunda dikkatli olmaları ve uygun önlemleri almaları gerekmektedir.

### **Örgütsel Özdeşleşme**

Örgütsel özdeşleşme kavramı, 1940'lı yıllardan bu yana literatürde dile getirilmiş olup çok sayıda örgütsel faktör ve farklı boyutlarla değerlendirilmiştir. Bu nedenle örgütsel özdeşleşme kavramını incelemek, çok yönlü bir bakış açısı gerektirmektedir. Örgütsel özdeşleşme konusundaki çalışmalar hem mikro hem de makro boyutları incelerken, aynı zamanda bireyin ve grubun bağlılık düzeylerini ve motivasyonunu da ele alarak bu konuyu geniş bir çerçevede değerlendirmiştir (Tolman, 1943, s.141; Foote, 1951, s. 209). Mael ve Ashforth'un 1989 yılındaki çalışmaları, örgütsel bağlılık kavramını sosyal kimlik teorisi perspektifinden inceler ve bu süreçte kavramın karmaşıklığını ve önemini derinlemesine vurgular. Bu çalışmalar, örgütsel bağlılığın kökenlerini ve etkilerini analiz ederek bu alanda önemli bir katkı sunmaktadır.

Tolman (1942)'a göre örgütsel özdeşleşme, bireyin kendini grubun bir parçası olarak görmesini ve gruba ait amaç, hedef, başarı ve prestijin kendisine ait olduğunu düşünmesini sağlayan bir süreçtir. Bu süreçte, bireyin çıkarları ile organizasyonun çıkarlarının örtüştüğü ve organizasyonun hedefleri ile bireyin hedeflerinin giderek daha fazla bütünleştiği veya uyumlu hâle geldiği görülmektedir (Tolman, 1943, s. 141; Form 1959, s. 129-131; McGregor, 1967, s. 170). Örgütsel özdeşleşme, Lee (1971) tarafından birey ile örgütün kimliğinin uyumlu hâle gelmesi olarak tanımlanmıştır (Köse, 2009, s. 15). Diğer bir tanıma göre örgütsel özdeşleşme, "bir örgütle algılanan bütünlük ve örgütün başarılarını ve başarısızlıklarını kendi başarı ve başarısızlıkları olarak deneyimleme" olarak ifade edilmektedir (Mael ve Ashforth, 1992, s. 103). Başka bir deyişle örgütsel özdeşleşme, bireyin ve örgütün paylaştığı bilişsel temelli bir kimliktir (Wan-Huggins vd., 1998, s. 724-749; Fuller vd., 2006, s. 701-702).

Sosyal kimlik kuramına göre, Tajfel (1987) örgütsel özdeşleşme kavramını incelemekte olup bireylerin kendilerini belirli benzerlikler doğrultusunda belli bir gruba dâhil etme eğiliminde ve diğerlerinden ayırma niyetinde olduklarını belirtir. Bu bağlamda, çalışanların

kendilerini örgüt ile özdeşleştirmesi, kendilerini o örgüte ait hissetmeleri ve kendilerini o örgütün bir parçası olarak adlandırmaları, sosyal özdeşleşmenin doğal bir sonucu olarak görülür (Ashforth ve Mael, 1989, s. 21; Bilçin ve Tak, 2009, s. 101). Başka bir deyişle, Haritos Tsamitis D (2009) sosyal özdeşleşmeyi, Tolman'ın grup özdeşleşmesi ile eşdeğer olarak kabul eder ve örgütsel özdeşleşmenin, literatürde bir formel organizasyonunu odak noktası olarak içeren sosyal özdeşleşme biçimi olarak adlandırıldığını belirtir.

Örgütsel özdeşleşmenin herkes için ayrı bir boyutta incelenmesi gerektiğini savunan Sang M. Lee, bu kavramı 3 boyutta değerlendirmiştir: aidiyet, sadakat ve ortak özellikler. Lee' (1992)'ye göre örgütsel özdeşleşme, her çalışan için bu farklı boyutlarla deneyimlenebilir (Lee, 1992, s. 214).

Bir diğer yaklaşım ise örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık ekseninde gelişmiştir. Literatürde bu iki kavramın birbirinden farklı yönlerini ele alan çalışmalar bulunmaktadır. Örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılıkla karşılaştırıldığında göz ardı edilen bir konu olmuştur. Mowday ve diğerleri (1979) özdeşleşmeyi duygusal örgütsel bağlılık bileşeni olarak tanımlamasından bu yana, bu iki kavram eşanlamlı olarak kabul edilmiş veya aralarındaki fark sadece sözel nitelikte değil, gerçek kavramsal ve ölçüm farklılaşması açısından değerlendirilmiştir. Meyer ve Allen (1997), örgütsel bağlılığı "kişinin kimliğini örgüte bağlayan" bir tutum veya yönelim olarak tanımlamaktadır. Bu bağlılığın, örgütün hedefleri ile bireyin hedefleri arasında uyumu sağladığını ifade ederler (Baroş, 2008, s. 1). Örgütsel özdeşleşme, birey-örgüt ilişkisini kimlik kavramı üzerinden açıklarken örgütsel bağlılık bunu yapmadığından örgütle özdeşleşen çalışan örgütten ayrıldığından psikolojik bir kayıp yaşarken örgüte bağlı olan çalışanın mutlaka bunu yaşadığı söylenememektedir (Ashfort ve Mael, 1989, s. 23). Özetle, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki farklar, kavramların tanımlanmasında ve bireyin örgüte bağlanma biçiminde yatmaktadır. Örgütsel özdeşleşme bireyin örgüte ilişkin bir kimlik oluşturma süreciyken, örgütsel bağlılık bireyin örgüte olan tutum ve bağlılığıyla ilgilidir. İkisi arasındaki temel fark, özdeşleşmenin bireyin örgüte olan kimlik bağlantısıyla ilgili olması, bağlılığın ise örgüte olan bağlılık ve sadakat düzeyiyle ilgili olmasıdır.

Örgütsel özdeşleşmenin yarattığı diğer sonuçlar ve öncülleri incelendiğinde ise birçok örgütsel faktörle ilişkilendirildiği görülmektedir. Fuller (2006) yaptığı çalışmada örgütsel özdeşleşme öncüllerinin; adalet (Tyler, 1999), iletişim (Schmidts vd., 2001), örgütsel farklılaşma (Mael ve Ashfort, 1992), dış imaj (Dutton vd., 1994), örgütlerarası ve örgüt içi rekabet (Mael ve Ashfort, 1992), karar verme sürecine katılım (Pierce ve Dunham, 1987), rol çatışması (Wan-Hugging-s vd., 1998) ve yaş (Riketta, 2005) gibi faktörler çerçevesinde şekillendiği sonucuna ulaşmıştır.

Benzer şekilde örgütsel özdeşleşme iş ve grup performansı, çalışan bağlılığı ve işten ayrılma niyeti gibi önemli pozitif sonuçlarla ilgili olmasının yanı sıra örgütle çok fazla özdeşleşen bireylerin kendilerini tamamen örgüte kaptırarak kendi kimliklerini kaybetmelerine neden olacak negatif sonuçlar doğuracağı da ifade edilmektedir (Ashfort vd., 2000, s. 20-39). Diğer bir çalışma ise iş tatminin örgütsel özdeşleşme üzerine aracı bir role sahip olduğu sonucunu ortaya koymuştur (Tak ve Çiftçioğlu, 2009, s. 111). Lee (1971), yapmış olduğu çalışmada motivasyon ve başarı düzeyleri yüksek olan bilim insanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de yüksek, işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sonuç olarak, örgütsel özdeşleşme kavramı, 1940'lı yıllardan beri literatürde farklı boyutlar ve perspektiflerle incelenmiş olup bireylerin örgüte ait hissetmeleri ve örgütün amaçlarını, hedeflerini, başarılarını ve prestijini benimsemeleri olarak tanımlanabilir.

## İş Tatmini

İş tatmini, Hoppock'ın 1935 yılında tanımladığı üzere, bireyin işten aldığı zevk, kendini iyi hissetmesi ve çabalarının hem maddi hem de manevi olarak karşılık bulduğu psikolojik ve çevresel faktörlerin birleşmesiyle meydana gelmektedir. Ayrıca, Vroom'un 1964 yılında vurguladığı gibi bu kavram, bireyin işle ilgili rollerine ve koşullarına olan uyumunu ve işe veya iş deneyimine atfettiği değeri de kapsamaktadır. Bu tanımlar, iş tatminini anlamak için önemli birer temel oluşturmaktadır. (Locke, 1976, s. 1304). Bu durum, bireyin işi ve iş deneyimlerinden doğan olumlu duygusal yanıtı, fiziksel ve sosyal koşulların yanı sıra iş yerindeki değerlerin ve psikolojik sözleşme beklentilerinin karşılama derecesi olarak da ifade edilebilir (Vroom, 1964; Luthans, 1995, s. 1304; Akçamete vd., 2001, s. 77). İş tatmininin oluşumunda, psikolojik, kültürel ve işin niteliği/durumu ile ilgili faktörlerin rol oynadığı da bilinmektedir (Saari ve Judge, 2014, s. 395-407). Bu bağlamda iş tatmini; insan değerlerine uygun yönetim, çalışanların duygusal ve zihinsel durumlarının iyileştirilmesi ve çalışanların iş tatmin düzeylerinin örgüt fonksiyonlarını şekillendirdiği şekilde üç önemli unsur barındırmaktadır (Spector, 1997, s. 30).

Chaulagain ve Khadka (2012), Ganu ve Kogutu (2014), Karabati ve diğerleri (2019) ile Hwang (2019) tarafından yapılan çalışmalar, yüksek iş tatmininin genel performansın iyileştirilmesi, verimlilikte artış görülmesi ve organizasyon ile daha güçlü bir bağ oluşturması gibi olumlu sonuçlar doğurduğunu ortaya koymaktadır. Diğer yandan, iş tatmini düşük olan çalışanların verimliliklerinde düşüş, işe devamsızlık ve hatta organizasyondan tamamen ayrılma gibi olumsuz sonuçlar yaşadıkları belirtilmiştir. Dolayısıyla, bu araştırmalar iş tatmini ile genel mutluluk seviyeleri arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir (Keser ve Öngen, 2019, s. 230).

İş tatmini konusu çalışma psikolojisi, endüstri-örgüt psikolojisi ve örgütsel davranış gibi disiplinlerde sürekli olarak ilgi çeken bir alan olmuştur ve bu alanın derin entelektüel geçmişi bulunmaktadır. İş tatminine yönelik sürekli ilgi, bu alanın sağlam teorik temellerine ve pratik uygulamalara olan yansımalarına dayanmaktadır. Bu durum, konunun tarihsel önemini vurgulamaktadır. İş tatmini üzerine yapılan ampirik çalışmaların tarihsel kökenleri, 1930'larda Hawthorne deneyleri ile başlamaktadır. Bu dönem, iş tatmini araştırmalarının temelini oluşturmuş ve sonrasında Abraham Maslow ve Clayton Alderfer gibi düşünce liderlerinin katkılarıyla bu bilimsel alan daha da derinleşmiştir. Bu liderlerin teorik yaklaşımları, iş tatmini kavramının anlaşılmasını ve gelişimini büyük ölçüde etkilemiş, böylece bu alanda yapılan çalışmaların zenginleşmesine katkıda bulunmuşlardır. Bu tarihsel süreç, iş tatmini araştırmalarının günümüzdeki önemli yerini ve sürekli gelişimini açıklamaktadır. İş tatmininin bu geniş etkisini ve karmaşık doğasını dikkate alarak araştırmacıların bu kavramı incelerken hassas ve güvenilir ölçüm araçları kullanmaları önem arz etmektedir (Keser, Bilir, 2019, s. 230).

Mevcut literatür, iş tatmini ölçümü için çeşitli ölçekler sunmaktadır. Bunlardan ilki, Smith ve arkadaşları tarafından 1969 yılında geliştirilen İş Tanımlama Endeksi'dir. Diğer ise Weiss ve arkadaşlarının 1967 yılında oluşturduğu Minnesota İş Tatmini Anketi'dir. Bu ölçekler, iş tatmini alanında yapılan araştırmalarda yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu ölçekler, iş tatminini çeşitli alt boyutlara ayırarak daha detaylı bir değerlendirme imkânı sağlar. Bununla birlikte günümüzde iş tatmini ölçeğinin kısaltmış formu daha fazla tercih edilmeye başlamıştır (Keser, Bilir, 2019, s. 230; Başol ve Çömlekçi, 2020, s. 20).

İş tatmini, çalışanların işle ilgili deneyimlerini tam memnuniyetten ciddi hoşnutsuzluğa dek geniş bir spektrumda yansıtmaktadır. Bu durum, özellikle işin kendine özgü özellikleri ile çalışanların beklenti ve arzularının kesiştiği noktalarda belirginleşmektedir. İş hayatının her alanında kendini hissettiren iş tatmini, duygusal etkiler bırakmakta ve bu nedenle akademik

araştırmaların merkezinde yer almaktadır. Mevcut çalışma, bu bağlamda, zaman hırsızlığı ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin iş tatmini üzerinde nasıl bir etki yarattığını detaylıca incelemektedir. Bu inceleme, iş tatmininin karmaşık ve çok boyutlu doğasını daha iyi anlamamıza yardımcı olmakta ve hem bireysel hem de örgütsel düzeyde önemli bulgular sunmaktadır.

## Araştırmanın Yöntemi

### Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Araştırmada; sağlık sektörü çalışanlarının zaman hırsızlığı davranışı sergileyip sergilemediklerinin belirlenmesi, bu zaman hırsızlığı davranışı sergilemelerinin önüne geçilmesinde çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ve iş tatmin düzeylerinin birer öncül olup olmadığının araştırılması hedeflenmiştir.

Belirlenen amaç doğrultusunda araştırma hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur. Çalışanların;

H<sub>1</sub>: Örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile zaman hırsızlığı;

H<sub>1a</sub>: Örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile geleneksel zaman hırsızlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>1b</sub>: Örgütsel özdeşleşme düzeyleriyle teknolojik zaman hırsızlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>1c</sub>: Örgütsel özdeşleşme düzeyleriyle sosyal zaman hırsızlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>2</sub>: İş tatmin düzeyleriyle zaman hırsızlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>2a</sub>: İş tatmin düzeyleri ile geleneksel zaman hırsızlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>2b</sub>: İş tatmin düzeyleriyle teknolojik zaman hırsızlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>2c</sub>: İş tatmin düzeyleriyle sosyal zaman hırsızlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>3</sub>: Demografik değişkenlere göre çalışanların zaman hırsızlığı düzeyleri farklılaşmaktadır.

H<sub>3a</sub>: Çalışanların zaman hırsızlığı düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H<sub>3b</sub>: Çalışanların zaman hırsızlığı düzeyleri bakmakla yükümlü oldukları kişi sayısına göre farklılık göstermektedir.

H<sub>3c</sub>: Çalışanların zaman hırsızlığı düzeyleri sahip olduğu çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir.

### Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye'de sağlık sektöründe çalışan 18 yaş üstü bireyler oluşturmaktadır. 2023 yılı itibariyle Türkiye'de çalışan toplam sağlık personeli sayısı 1.420.000 kişidir (Sağlık Bakanlığı, 2023). Kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan katılımcılardan veriler yüz yüze ve online anket yöntemiyle toplanmıştır. 303 sağlık çalışanından dönüş alınabilmiş ve araştırmanın örneklemini bu 303 sağlık sektörü çalışanı oluşturmuştur.



**Tablo 1:** Katılımcıların demografik bilgileri

Değişkenler	N	%
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	240	79.2
Erkek	63	20.8
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	194	64.0
Bekâr	109	36.0
<b>Yaş</b>		
22 yaş ve altı	7	2.
23-41 yaş	225	74.3
42-57 yaş	67	22.1
58-75 yaş	4	1.3
<b>Çalıştığı Kurum</b>		
Kamu	200	66.0
Özel	103	34.0
<b>Çocuk sayısı</b>		
Yok	131	43.2
1	83	27.4
2	78	25.7
3	10	3.3
4	1	.3
<b>Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişi Sayısı</b>		
Yok	231	76.2
1	31	10.2
2	20	6.6
3	14	4.6
4	7	2.3
<b>Eğitim Durumu</b>		
Lise	37	12.2
Ön lisans	82	27.1
Lisans	140	46.2
Yüksek lisans	24	7.9
Doktora	20	6.6
<b>Toplam</b>	<b>303</b>	<b>100.0</b>

Tablo 1’de görüleceği üzere katılımcıların %79,2’si Kadın, %20,8’i erkek; %74,3’ü 23-41 yaş aralığında, %22,1’i 42-57 yaş aralığında, %2,3’ü 22 yaş ve altı, %1,3’ü ise 58-78 yaş aralığındadır. Katılımcıların %64’ü evli, %36’sı bekâr; %66’sı kamu çalışanı, %34’ü özel sektör çalışanı; %46,2’si lisans, %27,1’i önlisans, %12,2’si lise, %7,9’u yüksek lisans, %6,6’sı ise doktora mezunudur. Katılımcıların %76,2’sinin bakmakla yükümlü oldukları kişi yokken, %10,2’si bir kişiye bakmakla yükümlüdür. Çocuk sayısı açısından incelendiğinde katılımcıların %43,2’sinin çocuk sahibi olmadığı, %27,2’ünün bir çocuk sahibi olduğu görülmektedir.

Çalışma ile ilgili üniversitenin etik kurulunda 17.05.2023 tarih 10-2023/136 sayılı toplantıda onay alınmıştır.

### Veri Toplama Aracı

Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini belirleyebilmek için Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve Sökmen, Ekmekçioğlu ve Çelik (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5’li likert tipi ve 6 ifadeden oluşan tek boyutlu bir yapıdadır. Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen orijinal ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.87, Türkiye’de Sökmen, Ekmekçioğlu ve Çelik (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.86 olarak tespit edilmiştir.

Çalışanların zaman hırsızlığı düzeyini belirlemek için Brock, Martin ve Buckley (2013) tarafından geliştirilen, Babadağ ve Kerse (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan zaman hırsızlığı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek geleneksel, teknolojik ve sosyal zaman hırsızlığı olmak üzere üç boyuttan oluşmakta olup orijinal ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.90, Türkçeye uyarlanan ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.86'dır.

Çalışanların iş tatmin düzeylerini belirleyebilmek adına, Brayfield ve Rothe (1951) tarafından 18 madde olarak geliştirilen, Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından beş ifadeden oluşan kısa forma dönüştürülen ve Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından Türkçeye uyarlanan iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Orijinal ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.87; Türkçeye uyarlanan ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.93'tür.

### Verilerin Analizi

Verilerin analizine geçmeden önce normallik sınaması ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Normallik sınaması sonucu ulaşılan çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2.0 ve +2.0 arasında olması verilerin normal dağıldığını göstergesidir (Salam, 2017, s. 211; Eraslan vd., 2017, s. 407).

**Tablo 2:** Ölçeklerin normallik testi değerleri

	Kolmogorov- Smirnov			
	Statistic	Sig.	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Özdeşleşme	.169	.000	-1.412	1.800
İş Tatmini	.150	.000	-1.021	.349
Zaman Hırsızlığı	.084	.000	1.005	1.200

Tablo2'de görüleceği üzere veriler normal dağılmaktadır.

Ölçeklerin Cronbach's Alpha güvenilirlik analizleri sonucunda örgütsel özdeşleşme ölçeğinin .905; iş tatmini ölçeğinin 0.936 ve zaman hırsızlığı ölçeğinin .890 olduğu görülmektedir. Tablo 3'te de görüleceği üzere, analiz sonuçları ölçeklerin güvenilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

**Tablo 3:** Ölçeklerin güvenilirlik katsayıları

Ölçekler	Cranbach's Alpha ( $\alpha$ )
Örgütsel Özdeşleşme	.905
İş Tatmini	.936
Zaman Hırsızlığı	.890

Verilerin hesaplanması ve yorumlanmasının sağlıklı bir biçimde gerçekleştirilebilmesi amacıyla her bir ölçeğe ilişkin betimsel istatistiklere ait değerler Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4:** Ölçeklerin betimleyici istatistikleri

	Min.	Max.	Ortalama	Std. Hata
Örgütsel Özdeşleşme	1.00	5.00	3.9092	.98830
İş Tatmini	1.00	5.00	3.7551	1.08979

Zaman Hırsızlığı	1.00	5.00	1.9993	.70914
------------------	------	------	--------	--------

Tüm ölçeklerdeki ifadeler beşli likert ölçeği ile derecelendirilmiştir ( $I = Kesinlikle Katılmıyorum...5 = Kesinlikle Katılıyorum$ ).  $4/5=0,80$  formülünden yola çıkılarak 1.00-1.79 Kesinlikle Katılmıyorum (oldukça düşük), 1.80-2.59 Katılmıyorum (düşük), 2.60-3.39 Kararsızım (orta), 3.40-4.19 Katılıyorum (yüksek), 4.20-5.00 Kesinlikle Katılıyorum (oldukça yüksek) olarak değerlendirilmiştir. Gerçekleştirilen değerlendirmeden yola çıkılarak Tablo 4'te görüleceği üzere katılımcıların örgütsel özdeşleşme ve iş tatmin düzeylerinin yüksek, zaman hırsızlığı düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir.

Analiz sonucu elde edilen verilere göre, örneklem büyüklüğünün faktör analizi gerçekleştirebilmek için yeterli ve ölçme aracının faktör analizi yapmaya uygun olup olmadığını belirleyebilmek adına KMO ve Bartlett Küresellik testi uygulanmıştır. Tablo 5'te görüleceği üzere KMO örneklem yeterliği katsayıları .81 ile .90 aralığındadır ve bu sonuçlar analizin yapıldığı örneklemin boyutunun "iyi" nitelikte olduğunun göstergesidir (Yaşar, 2014, s. 66) ve Bartlett Küresellik Testi ( $p < ,001$ ) anlamlıdır.

**Tablo 5:** KMO ve Bartlett's testi tablosu

	KMO	Bartlett's	df	p
Örgütsel Özdeşleşme	.860	1156.512	15	.000
İş Tatmini	.899	1279.099	10	.000
Zaman Hırsızlığı	.895	2072.481	15	.000

Çalışmada, ölçeklerin faktöriyel özelliklerini belirleyebilmek, başka bir ifade ile ölçme aracının örtük yapısını belirleyebilmek adına ölçeklere ait veriler üzerinde açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiş olup bulgular altıncı tabloda gösterilmektedir.

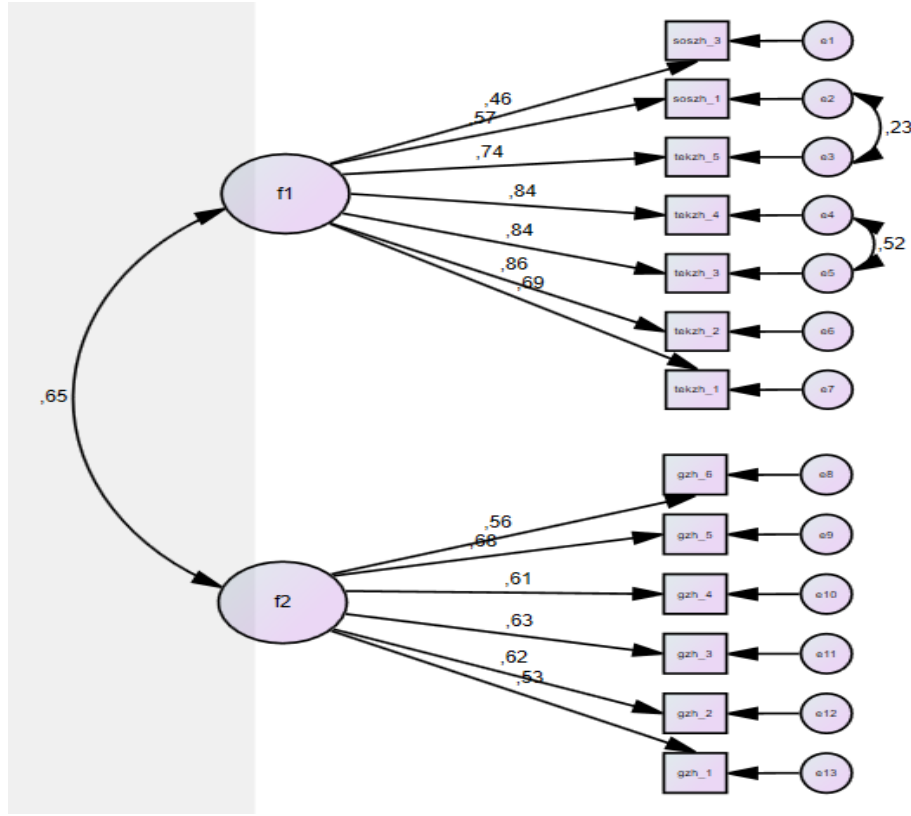
**Tablo 6:** Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

<b>Zaman Hırsızlığı Ölçeği (<math>\alpha = ,890</math>)</b>	
<b>Teknolojik Zaman Hırsızlığı (<math>f1</math>) (<math>\alpha = ,881</math>)</b>	
İş yerinde işle ilgisi olmayan e-maillerimi kontrol ederim.	.951
İş yerinde işle ilgisi olmayan e-mailler alırım.	.892
İş saatlerinde internette işle ilgili olmayan nedenlerle de zaman geçiririm.	.756
İş saatleri içerisinde iş arkadaşlarımla dedikodu yapar veya aileleri hakkında konuşurum.	.668
İş yerinde işle ilgisi olmayan e-mail gönderirim.	.569
İş yerinde kişisel telefon aramalarına cevap veririm.	.537
İşle ilgili olmayan konular hakkında yöneticimle konuşmak için işime ara veririm.	.411
<b>Geleneksel Zaman Hırsızlığı (<math>f2</math>) (<math>\alpha = ,774</math>)</b>	
İşe gitmek istemediğimde hasta olmasam bile işyerini arayıp hasta olduğumu söylerim.	.697
Eğer yöneticim gün içinde işten erken çıkarsa ben de işten erken çıkarım.	.648
İşime yapabileceğimi bildiğimden daha az çaba harcıyorum.	.637

Yöneticime/iş arkadaşlarıma erken bitirebileceğimi bildiğim halde verilen işin daha uzun süreceğini söylerim.	.566
İşteyken hayal kuruyorum (hayallere dalıyorum).	.509
Mesai saatleri içerisinde kitap ve dergi okumak için mola veririm.	.415
<b>Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği (<math>\alpha=,905</math>)</b>	
Herhangi bir kişi çalıştığım kurumu övdüğünde, bunu kendime yapılmış bir övgü gibi hissederim.	.844
Medyada çalıştığım servis ile ilgili kötü bir haber çıksa üzüntü duyarım.	.839
Başkalarının çalıştığım kurum hakkındaki düşünceleri benim için önemlidir.	.839
Çalıştığım kurumun başarısını kendi başarım gibi görürüm.	.831
Çalıştığım kurumdan bahsederken, “onlar” değil, “biz” diye konuşurum.	.805
Herhangi bir kişi çalıştığım kurumu eleştirdiğinde üzüntü duyarım.	.794
<b>İş Tatmini Ölçeği (<math>\alpha=,936</math>)</b>	
İşimi keyifli buluyorum.	.920
Mevcut işimden memnunum.	.918
İşyerinde zaman iyi geçiyor.	.899
Mutluluğu işimdeyken buluyorum.	.863
İşimi severek yaparım.	.862

Altıncı tabloda da görüleceği üzere iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme ölçeği orijinal ölçeklere benzer şekilde tek faktörden oluşmaktadırlar. İş tatmini ölçeğinin toplam varyansı %79.71; örgütsel özdeşleşme ölçeğinin toplam varyansı %68.14'dür. Yine tabloda görüleceği üzere zaman hırsızlığı ölçeği orijinalinden farklı olarak iki faktöre ayrılmıştır. Sosyal zaman hırsızlığı ifadeleri teknolojik zaman hırsızlığı başlığı altında faktörleşmiştir. Orijinal ölçekte sosyal zaman hırsızlığı ikinci ifadesinin (*İş saatlerinde iş arkadaşları veya müşterilerle ofis dışında veya içerisinde boş zaman aktiviteleri (öğle yemeğine veya bir şeyler içmeye gitmek gibi) için zaman harcarım*) ve geleneksel zaman hırsızlığı boyutunun yedinci ifadesinin (*Bir işi (projeyi) mesaiden 20 dakika önce bitirirsem, yeni bir işe(projeye) başlamam*) faktör yükleri 0.40'ın altında kaldığı için söz konusu ifadeler çıkarılmıştır.

Tablo 6'da görüntülenen faktör yapısı belirlendikten sonra, iki faktör 13 ifadeden oluşan Zaman Hırsızlığı Ölçeğinin söz konusu faktör yapısı üzerinde yapı geçerliliği için AMOS programı kullanılarak yapısal eşitlik modeli ile Doğrulayıcı Faktör Analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre ölçeğin uyum indis değerleri  $CMIN/DF(\chi^2/df) = 3.592$ ;  $CFI = .906$ ;  $GFI = .891$ ;  $NFI = .875$ ;  $TLI = .886$ ;  $RMSEA = .093$  olarak hesaplanmıştır. Modifikasyon indeksleri,  $e2$  ve  $e3$  ( $MI = 22,650$ ),  $e4$  ve  $e5$  ( $MI = 18,403$ ) ifadeleri arasında hata kovaryansı önermiştir.



**Şekil 1:** Zaman Hırsızlığı Ölçeğinin DFA Analiz Sonuçları

Söz konusu maddelerin hata varyansları birleştirildikten sonra gerçekleştirilen DFA analizi sonucunda ulaşılan model uyum indeksleri  $\chi^2 / df$  ( $CMIN/DF$ )= 2.732;  $CFI$ =.939;  $GFI$ =.918;  $NFI$ =.908;  $TLI$ =.924;  $RMSEA$ =.076 olarak hesaplanmıştır. Sonuçlar tüm uyum indis değerlerinin mükemmel uyum değerleri düzeyinde olduğunu göstermektedir (Saruhan ve Özdemir, 2016; Gürbüz, 2021). Şekil 1’de Zaman Hırsızlığı Ölçeğinin DFA analiz sonuçları, alt faktörleri ve ölçek ifadelerinin faktör yükleri görülmektedir. Şekil 1’de görüleceği üzere tüm ifadelerin faktör yükleri .40 üzerindedir.

### Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde araştırma hipotezleri sınanmadan önce Doğrulayıcı Faktör Analizi sonrası nihai haldeki ölçeklerin her birinin betimsel istatistiklerine ait değerler Tablo 7’de gösterilmiştir.

**Tablo 7:** Doğrulayıcı faktör analizi sonrası ölçeklerin betimsel istatistikleri

	Ort.	Std. Hata	Std. Sapma	Varyans	Min.	Max.
<b>Örgütsel Özdeşleşme</b>	3.9092	.05678	.98830	.977	1.00	5.00
<b>İş Tatmini</b>	3.7551	.06261	1.08979	1.188	1.00	5.00
<b>Zaman Hırsızlığı</b>	1.9871	.04093	.71240	.508	1.00	5.00
<i>Geleneksel Zaman Hırsızlığı</i>	1.7134	.04063	.70718	.500	1.00	5.00
<i>Teknolojik Zaman Hırsızlığı</i>	2.2216	.05187	.90287	.815	1.00	5.00

Yedinci tabloda da görüleceği üzere katılımcıların örgütsel özdeşleşme ve iş tatmin düzeylerinin yüksek, zaman hırsızlığı düzeylerinin düşük, zaman hırsızlığının alt boyutlarından geleneksel zaman hırsızlığı düzeylerinin oldukça düşük, teknolojik zaman hırsızlığı düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir.

Araştırma hipotezlerini sınamak için çalışmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek adına SPSS programı kullanılarak korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 8:** Korelasyon değerleri

	Örgütsel Özdeşleşme	İş Tatmini	Zaman Hırsızlığı	Geleneksel Zaman Hırsızlığı	Teknolojik Zaman Hırsızlığı
Örgütsel Özdeşleşme	1				
İş Tatmini	.702**	1			
Zaman Hırsızlığı	-.089	-.165**	1		
Geleneksel Zaman Hırsızlığı	-.129*	-.133*	.812**	1	
Teknolojik Zaman Hırsızlığı	-.044	-.153**	.920**	.519**	1

\* Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı \*\* Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı

Gerçekleştirilen analiz sonucunda sağlık sektöründe çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri ile zaman hırsızlığı arasında bir ilişki olmadığı görülürken, zaman hırsızlığının alt boyutlarından geleneksel zaman hırsızlığı ( $r=-.129$ ) ile düşük düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Yine analiz sonuçlarına göre çalışanların iş tatmin düzeyleri ile zaman hırsızlığı arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $r=-.165$ ). Yine çalışanların iş tatminleri ile zaman hırsızlığının alt boyutlarından geleneksel zaman hırsızlığı ( $r=-.133$ ) ve teknolojik zaman hırsızlığı ( $r=-.153$ ) arasında negatif yönde düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Korelasyon analizi neticesinde elde edilen sonuçlar doğrultusunda  $H_{2,2a,2b}$  ve  $H_{1a}$  hipotezleri istatistiki olarak desteklenirken,  $H_1$  hipotezi reddedilmiştir.

Korelasyon analizi sonucu iş tatmini ile zaman hırsızlığı arasında negatif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı olan ilişkide, iş tatmininin zaman hırsızlığı üzerindeki etkisinin düzeyini test etmek için regresyon analizi yapılmıştır.

**Tablo 9:** İş tatmininin zaman hırsızlığı üzerine etkisine ilişkin regresyon modeli

Model Özeti					
Model	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Tahminin Standart Hatası	
1	.165 <sup>a</sup>	.027	.024	.70382	
ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Kareler Top.	df	Ort. Kare	F	Sig.
Regression	4.166	1	4.166	8.409	.004 <sup>b</sup>
Residual	149,103	301	.495		
Total	153,269	302			
Katsayılar <sup>a</sup>					

	Model	Std. Edilmemiş Katsayılar		Std. Edilmiş Katsayılar	t	Sig.
		$\beta$	Std. Hata	Beta		
1	<b>Sabit</b>	2.392	.145		16,462	,000
	İş Tatmini	-.108	.037	-.165	-2,900	,004

a. Bağımlı Değişken: Zaman Hırsızlığı

Gerçekleştirilen regresyon analizi sonucu Tablo 9’da verilmiştir. Görüleceği üzere  $R^2$  değeri korelasyon analizinde de bulunan ilişkinin gücünü gösteren .027 değeridir. Tabloda iş tatmininin zaman hırsızlığının varyansını yaklaşık olarak %3 oranında açıkladığı görülmektedir. ANOVA ve katsayılar kısmında anlamlılık sütunlarına bakıldığında modelin ve bağımsız değişken olan iş tatmininin  $p < 0.01$  düzeyinde istatistikî olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Katsayı kısmına bakıldığında ise denklemin sabit değerinin 2.392 olduğu, iş tatmininin katsayısının ise -.108 olduğu görülmektedir. Yani iş tatminindeki her bir birimlik artışın, zaman hırsızlığında .108’lik bir azalışın olacağını göstermektedir.

Sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine göre zaman hırsızlığı davranışı sergilemelerine etkisi incelenmiştir. Çalışanların zaman hırsızlığı davranışı sergilemelerinin cinsiyete göre farklılığının analizi için bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır.

**Tablo 10:** Cinsiyete göre zaman hırsızlığı

			N	Ort	S.S.	t	p
<b>Zaman Hırsızlığı</b>	<b>Cinsiyet</b>	<b>Kadın</b>	240	1,9019	,64497	-4,169	,000
		<b>Erkek</b>	63	2,3114	,85652		

Tablo 10’da da görüleceği üzere, analiz sonuçlarına göre, kadınların erkeklerden daha az zaman hırsızlığı davranışı sergiledikleri görülmektedir.

Sağlık çalışanlarının zaman hırsızlığı davranışı sergilemelerinin, bakmakla yükümlü oldukları kişi sayısına ve sahip olduğu çocuk sayısına göre farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek için söz konusu faktörlerin iki düzeyden fazla düzeye sahip olmasından dolayı tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

**Tablo 11:** Bakmakla yükümlü oldukları kişi sayısına ve çocuk sayısına göre zaman hırsızlığı

Demografik özellik		N	Ort	S.S.	F	p
<b>Çocuk Sayısı</b>	<b>Yok</b>	131	1.9865	.74117	.504	.732
	<b>1</b>	83	2.0130	.71303		
	<b>2</b>	78	2.0000	.70272		
	<b>3</b>	10	1.6769	.35120		
	<b>4</b>	1	2.0000	.		
<b>Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişi Sayısı</b>	<b>Yok</b>	231	1.9990	.74677	.585	.674
	<b>1</b>	30	1.9769	.65495		
	<b>2</b>	20	1.8692	.51517		
	<b>3</b>	14	2.1264	.59935		

4	7	1.6923	.42829
---	---	--------	--------

Analiz sonuçlarına göre çalışanların, bakmakla yükümlü oldukları kişi sayısına göre ( $f=0.585$ ;  $p=.674$ ) ve çocuk sayısına göre ( $f= 0.504$ ;  $p=.732$ ) zaman hırsızlığı davranışı sergilemelerinin farklılık göstermediği görülmüştür. Bulgular sonucunda  $H_{3a}$  hipotezi kabul edilmiş;  $H_{3b,3c}$  hipotezleri reddedilmiştir.

### Sonuç

İş tatmini ve örgütsel özdeşlemenin sağlık sektöründe çalışanların zaman hırsızlığı davranışı sergilemelerinin önüne geçen öncüller olup olmadığını belirlemeye çalıştığımız araştırmada, katılımcıların iş tatmin düzeyleri ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek, zaman hırsızlığı düzeylerinin oldukça düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Zaman hırsızlığının alt boyutları incelendiğinde, çalışanların daha çok teknolojik zaman hırsızlığı davranışı sergiledikleri görülmektedir. Değişkenlerden iş tatmininin zaman hırsızlığının öncülü olduğu, çalışanların iş tatmin düzeylerinin arttığında zaman hırsızlığı davranışı sergilemelerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatür incelendiğinde bulguların diğer çalışmalarda elde edilen bulgularla benzer olduğu görülmektedir. Martin ve diğerleri (2010), iş bağlılığının yüksekliğinin zaman hırsızlığına katılımı azalttığını vurgulamaktadır. Ayrıca, zaman hırsızlarının homojen bir grup olmadığı, farklı türlerin farklı insan kaynakları yönetim uygulamaları gerektirdiği belirtilmiştir. Aynı zamanda işinden memnuniyeti düşük olan bireylerin, zaman hırsızlığı eğiliminin daha yüksek olduğu ortaya koyulmaktadır. Kiho (2018)'nin çalışması, çalışanların en sık teknolojik zaman hırsızlığına başvurduklarını ve klasik zaman hırsızlığı davranışlarının iş tatmini, işe bağlılık ve işin anlamı ile negatif ilişkili olduğunu, bunun yanı sıra bu davranışların çalışanların iş zamanı kontrolü, bilişsel talepler, iş temposu, iş tatmini, işe bağlılık, işin anlamı, liderlik kalitesi, genel sağlık, stres ve tükenmişlik gibi faktörlerle tahmin edilebileceğini belirtmektedir. Teknolojik zaman hırsızlığının öncülleri ise çalışanların iş zamanı kontrolü, iş temposu ve organizasyona bağlılık olarak belirlenmiştir. Bulgulardan yola çıkılarak çalışanların işlerine yönelik, iş tatminlerinin yüksekliği gibi olumlu görüşe sahip olmalarının onların zaman hırsızlığı davranışı sergilemelerinin önüne geçtiği kanısına varılmaktadır.

Araştırma bulguları, örgütsel özdeşleşmenin genel olarak zaman hırsızlığı davranışının bir öncülü olmadığını göstermekte olup geleneksel zaman hırsızlığı söz konusu olduğunda örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek olan çalışanların geleneksel zaman hırsızlığı davranışı sergilemediklerini göstermektedir. Literatürde örgütsel özdeşleşmenin çalışanların zaman hırsızlığı davranışı sergilemelerine etkisi üzerine bir araştırmaya rastlanılamaması nedeniyle elde edilen bulgunun birebir kıyaslaması yapılamamaktadır. Doğrudan zaman hırsızlığı değişkeni ile ilgili olmasa da Üstün (2020) örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilişkisini incelediği çalışmasında örgütsel özdeşleşmenin psikolojik iyi oluş üzerinden üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azalttığı sonucuna ulaşmıştır.

Demografik değişkenler açısından incelendiğinde kadın çalışanların erkek çalışanlara nazaran daha az zaman hırsızlığı davranışı sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bektaş (2021) çalışmasında yaş arttıkça zaman hırsızlığı azalırken, erkeklerin kadınlara nazaran daha fazla zaman hırsızlığı davranışı sergilediklerini belirtmiştir. Literatür incelendiğinde elde edilen bulguların benzer olduğu görülmektedir (Ullah vd., 2022, s. 4; Martin, 2009, s. 28).

Sağlık çalışanlarının zaman hırsızlığı davranışı sergilemelerinin, bakmakla yükümlü oldukları kişi sayısına ve sahip olduğu çocuk sayısına göre farklılık göstermediği görülmektedir. Koslowsky, Sagie ve Kraus (1997)'un çalışması, demografik faktörlerin, çalışanların işe geç kalma eğilimleri üzerindeki etkisinin, diğer faktörlere (örneğin devamsızlık,



işten ayrılma, iş tutumları ve performans) kıyasla göreceli olarak düşük olduğunu belirtmektedir. Bu da demografik faktörlerin iş davranışlarını mutlak olarak belirlemediğini, ancak bu davranışların bir bileşeni olduğunu desteklemektedir. Başka bir çalışma, kadınların toplumsal rollerinden dolayı daha fazla sorumluluk üstlenmelerinin (ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı gibi) zaman hırsızlığı yapma oranlarını artırdığını göstermektedir (Bektaş, 2021). Elde edilen bulguların literatürden farklı olduğu görülmektedir. Sonucun literatürden farklı çıkması; bakmakla yükümlü oldukları kişi ve çocuk sahibi olan kişi sayılarının orantısız dağılmasından kaynaklı olabilir.

Bulgular ve literatürden yola çıkılarak elde edilen çalışma sonuçları doğrultusunda, çalışanların iş tatmin düzeylerinin yüksek olması onların zaman hırsızlığı davranışı sergilemelerinin önüne geçeceğinden yöneticilerin çalışanlarının işlerinden memnun olmalarına yönelik uygulamalara ağırlık vermeleri önerilebilir. Böylece zaman hırsızlığı sonucu oluşan maddi kayıpların önüne geçilmesi olasıdır.

Gelecekteki çalışmalarda katılımcıların bakmakla yükümlü oldukları kişi sayılarının homojen dağıldığı gruplarla analizler gerçekleştirilerek özellikle kadınların toplumsal rollerinden dolayı daha fazla sorumluluk üstlenmelerinin (ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı gibi) zaman hırsızlığı davranışı sergileme oranlarını etkileyip etkilemediği daha net bir şekilde ortaya konulabilir. Aynı zamanda araştırmanın demografik çeşitliliğini artırarak farklı yaş grupları, cinsiyetler, meslekler ve kültürel arka planlara sahip bireyleri içerecek şekilde genişletmek, zaman hırsızlığı davranışlarının daha geniş bir perspektiften incelenmesine olanak sağlayacaktır. Ayrıca zaman hırsızlığı davranışlarının uzun vadede nasıl değiştiğini görmek için uzun dönemli izleme çalışmaları yapılabilir. Bu, özellikle demografik değişkenlerin zaman içindeki etkilerini anlamak için faydalı olacaktır. Diğer yandan farklı sektörlerde çalışan bireylerin zaman hırsızlığı davranışlarının karşılaştırmalı olarak incelenmesi, sektörel özelliklerin bu davranışlar üzerindeki etkisini ortaya koyabilir. Bu öneriler, gelecekteki çalışmaların daha kapsamlı ve derinlemesine bilgi sağlamasına yardımcı olabilir ve zaman hırsızlığına ilişkin daha geniş bir anlayış geliştirmek için önemli bir temel oluşturabilir.

### Kaynakça

- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Tükenmişlik iş doyumu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20–39. <https://doi.org/10.2307/258189>
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social identity theory, *Academy of Management Review*, 4 (3), 20-39.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. ve Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions, *The Academy of Management Review*, 25 (3), 472-491. <https://doi.org/10.2307/259305>
- Babadag, M. ve Kerse, G. (2019). Zaman hırsızlığı ölçeğinin Türkçe uyarlamasının geçerliliğinin yeniden değerlendirilmesi ve kişilik özellikleri ile zaman hırsızlığı arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (2), 419-438. <https://doi.org/10.11616/basbed.V19i47045.523976>
- Baroş, S. (2008). Organizational identification: Theoretical and empirical analyses of competing conceptualizations. *Cognitie, Creier, Compartement/Cognition, Brain Behavior*, 12 (1). 1-27.
- 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 ve Organizational Studies*, 24 (1), 39-54. <https://doi.org/10.1177/1548051816661479>

- Bektaş, M. ve Taş, M. A. (2021). Eski bir soruna yeni bir bakış açısı: Zaman hırsızlığı. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 17(1), 237-256. <http://dergipark.gov.tr/esad>
- Brock, M. E. (2010). Investigating the antecedents of time banditry: Climate, personality and commitment. (Unpublished Doctoral Dissertation). University of Oklahoma, the USA.
- 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), 309-321. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12040>
- Chaulagain, N. ve Khadka, D. K. (2012). Factors influencing job satisfaction among healthcare professionals at tilganga eye centre, Kathmandu, Nepal. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 1 (11), 32-36.
- Chen, Y-J. ve Tang, T. L-P. (2006). Attitude toward and propensity to engage in unethical behavior: Measurement invariance across major among university students. *Journal of Business Ethics*, 69 (77-93). <https://doi.org/10.1007/S10551-006-9069-6>
- Çetiner, N. ve Erdoğan, P. (2022). *Zaman hırsızlığı*, Canbolat, M. A. ve Çakıcı A. B. (Ed.). *Örgütlerin karanlık yüzü: Negatif davranışlar* (1. Baskı, s. 27-52). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. ve Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263.
- Eraslan, M., Karafil, A. Y., Akgül, M. H., Korkmaz, S. (2017). Üniversiteler arası spor müsabakalarına katılan Muay Thai sporcularının şiddet eğilimlerinin değerlendirilmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (22), 404-412.
- Foot, E. (1951). Identification as the basis for a theory of motivation. *American Sociological Review*, 16 (1), 14-21. <https://www.jstor.org/stable/2087964>.
- Form, W. H. (1959). Review of Organizations., by J. G. March & H. A. Simon. *Administrative Science Quarterly*, 4(1), 129-131. <https://doi.org/10.2307/2390654>
- Fuller, J. B., Marler, L., Hester, K., Frey, L. ve Relyea, C. (2006). Construed external image and organizational identification: A test of the moderating influence of need for self-esteem. *The Journal of Social Psychology*, 146 (6), 701-716. <https://doi.org/10.3200/socp.146.6.701-716>.
- Ganu, D. ve Kogutu, C. N. (2014). Effect of the big five personality traits on job satisfaction and organizational commitment in the healthcare industry: The case of Kenya. *American Journal of Health Sciences*, 5 (2), 145-154.
- Gürbüz, S. (2021). *Amos ile yapısal eşitlik modellemesi temel ilkeler ve uygulamalı analizler*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Hall, D. T. ve Schneider, B. (1972). Correlates of organizational identification as a function of career pattern and organizational type. *Administrative Science Quarterly*, 17(3), 340-350. <https://www.jstor.org/stable/2392147>.
- Hall, D. T., Schneider, B. ve Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15 (2), 176-190. <https://www.jstor.org/stable/2391488>.
- Haritos Tsamitis, D. (2009). An exploration of the influence of institutional factors and practices on organizational identification in students enrolled in transnational university partnership programs (Doctoral dissertation). University of Pennsylvania, Philadelphia, PA.
- 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, 53-67. <https://doi.org/10.1007/S10551-009-0249-6>
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*, New York: Harper and Brothers.

- Hwang, E. (2019). Effects of the organizational culture type, job satisfaction, and job stress on nurses' happiness: A cross-sectional study of the long-term care hospitals of South Korea. *Japan Journal of Nursing Science*, 16 (3), 263-273.
- Johnston, M. W., Parasuraman, A., Futrell, C. M. ve Black, W. C. (1990). A longitudinal assessment of the impact of selected organizational influences on salespeople's organizational commitment during early employment. *Journal of Marketing Research*, 27 (3), 333-344. <https://doi.org/10.1177/002224379002700307>
- Karabati, S., Ensari, N. ve Fiorentino, D. (2019). Job satisfaction, rumination, and subjective well-being: A moderated mediational model. *Journal of Happiness Studies*, 20 (1), 251-268.
- Kass, S. J., Vodanovich, S. J. ve Callender, A. (2001). State-trait boredom: Relationship to absenteeism, tenure, and job satisfaction. *A Journal of Business and Psychology*, 16 (2), 317-327. <https://doi.org/10.1023/A:1011121503118>
- Keser, A. ve Öngen Bilir, K. B. (2019). İş tatmini ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Ketchen Jr., 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), 141-149.
- Kiho, M. (2018). Time banditry at work and its predictors. (Unpublished Master's Thesis). Tallinn University of Technology, Tallinn.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*, New York: The Guilford Press.
- Klotz, A. C. ve Buckley, M. R. (2013). A historical perspective of counterproductive work behavior targeting the organization. *Journal of Management History*, 19 (1), 114-132. <https://doi.org/10.1108/17511341311286222>
- Koslowsky, M., Sagie, A., Krausz, M. ve Singer, A. D. (1997). Correlates of employee lateness: Some theoretical considerations. *Journal of Applied Psychology*, 82 (1), 79-88.
- Köse, C. G. (2009). Örgütsel özdeşleşmenin çalışanların sürekli iyileştirme çabalarına katkısı: Bir araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kreiner, G. E., Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25 (1), 1-27. <https://doi.org/10.1002/Job.234>
- Lee, S. M. (1969). Organizational identification of scientists. *The Academy of Management Journal*, 12 (3), 327-337.
- Lee, S. M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *The Academy of Management Journal*, 14 (2), 213-226.
- Lieberman, B., Seidman, G., Mckenna, K. Y. A. ve Buffardi, L. E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers In Human Behavior*, 27 (6), 2192-2199. <https://doi.org/10.1016/J.Chb.2011.06.015>
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior*. New York: Mc. Graw Hill Publishing.
- Macdonald, S. ve MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale. *Employee Assistance Quarterly*, 13 (2), 1-16. [https://doi.org/10.1300/J022v13n02\\_01](https://doi.org/10.1300/J022v13n02_01)
- Mael, F. A. ve Ashforth, B. E. (1995). Loyal from day one: Biodata, organizational identification, and turnover among newcomers. *Personnel Psychology*, 48 (2), 309-333. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01759.x>
- Mael, F. ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13 (2), 103-123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>

- Martin, L. E. ve Brock, M. E., Buckley, M. R. ve Ketchen, D. J. Jr. (2010). Time banditry: Examining the purloining of time in organizations. *Human Resource Management Review*, 20 (1), 26-34.
- McGregor, D. (1967). *The Professional Manager*. New York: McGraw-Hill.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace. Theory, research and application*, London: Sage Publications.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. ve Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 14 (2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Rafferty, A. E. ve Griffin, M. A. (2009). *Job satisfaction in organizational research*. London: Sage Publications
- Reynolds, C. A. Shoss, M. K. ve Jundt, D. K. (2015). In the eye of the beholder: A multi-stakeholder perspective of organizational citizenship and counterproductive work behaviors. *Human Resource Management Review*, 25 (1), 80-93.
- Ricketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66 (2), 358-384.
- Rose, M. (2003). Good deal, bad deal? Job satisfaction in occupations. *Work, Employment And Society*, 17 (3), 503–530. <https://doi.org/10.1177/09500170030173006>
- Sağlık Bakanlığı, (2023). Sağlık Bakanlığının 2024 yılı bütçesi, TBMM plan ve bütçe komisyonunda, <https://www.saglik.gov.tr/TR-100631/saglik-bakanliginin-2024-yili-butcesi-tbmm-plan-ve-butce-komisyonunda.html>. (Erişim tarihi: 29.11.2023).
- Salam, Md. A. (2017). Effects of psychological capital on job satisfaction and turnover intention: Thai higher education perspective. *Journal of Asia Pacific Studies*, 4 (3), 203-218.
- Saruhan, C. S. ve Özdemirci, A. (2016). *Bilim, felsefe ve metodoloji*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Sinclair, S. (2023). Does it matter whether others are working hard or hardly working? Effects of descriptive norms on attitudes to time theft at work. *International Journal of Selection and Assessment*, 1-10. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12445>
- Smith, P. C., Kendall, L. M. ve Hulin, C. (1969). *The measurement of satisfaction in work and behavior*. Chicago: Raud McNally.
- Sökmen, A., Ekmekçioğlu, E. B. ve Çelik, K. (2015). Algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve yönetici etik davranışı ilişkisi: araştırma görevlilerine yönelik araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 125-144.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, Ca, Sage Publications, Inc.
- Spector, P. E. ve Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12, 269-292.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2015). Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı. (Baloğlu, M. Çev.). Ankara: Nobel Akademik Yayın.
- Tajfel, H. (Ed.). (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. London: Academic Press.
- Tak, B. ve Çiftçioğlu, A. (2009). Algılanan örgütsel prestij ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 9 (18), 100-116.
- Tolman, E. C. (1943). Identification and the postwar world. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38(2), 141-148.
- Tyler, T. R. (1999). Why people cooperate with organizations: An identitybased perspective. *Research in Organizational Behavior*, 21, 201-246.

- 
- Ullah, S., Anis, W. ve Kamal, A. (2022). Analysis of time stealing behavior among employees: Determinants and effects on organizational performance. *Journal of Workplace Behavior (JOWB)*, 3(1), 1-16.
- Unanue, W., Gómez, M. E., Cortez, D., Oyanedel, J. C. ve Mendiburo-Seguel, A. (2017). Revisiting the link between job satisfaction and life satisfaction: The role of basic psychological needs. *Frontiers in Psychology*, 8(680), 1-17. <https://doi.org/10.3389/Fpsyg.2017.00680>
- Üstün, F. (2020). Örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine etkisi: Psikolojik iyi oluşun aracı rolü. *İzmir İktisat Dergisi*, 35(2). 357-374.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: Willey.
- Wan-Huggins, V. N., Riordan, C.M. ve Griffeth, R.W. (1998). The development and longitudinal test of a model of organizational identification. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 724-749.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the minnesota satisfaction questionnaire*. Minneapolis: University Of Minnesota, Industrial Relations Center, Work Adjustment Project.
- Yan, L. ve Berry, C. M. (2013). Identity, moral, and equity perspectives on the relationship between experienced injustice and time theft. *Journal of Business Ethics*, 118(1), 73-83.
- Yaşar, M. (2014). İstatistiğe yönelik tutum ölçeği: geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36 (2), 59-75.
-