



The Effect of Employee Voice on Time Stealing

Adem Ergül*, Cihat Kartal, İsmail Gökdeniz
Kırıkkale University

ARTICLE INFO

Article history:

Received
02.04.2017

Received in revised form

15.04.2017

Accepted

29.04.2017

Key Words:
employee voice, time
stealing, positive
psychology

ABSTRACT

Objectives: The purpose of the research is to reveal the relation between time stealing behavior of the employees and employee voice.

Methods: Data were collected through convenience sampling method from 189 public employees in Sinop and its districts. After conducting validity and reliability tests, descriptive, correlation and regression analysis were done.

Results: According to the results of analysis negative and significance effect of employee voice on employee time stealing is observed ($R^2=0,078$, $\beta=-0,171$ & $p < 0.01$).

Originality: The research of "The Effect of Employee Voice on the Time Stealing" is important with regards to its revealing effects about concrete results of employee voice which is a important subject of positive psychology.

Çalışanların Ses Çıkarma Davranışının Zaman Hırsızlığına Olan Etkisi

Adem Ergül, Cihat Kartal, İsmail Gökdeniz
Kırıkkale Üniversitesi

MAKALE BİLGİSİ

Makale Tarihiçesi:

Başvuru
02.04.2017

Revizyon

15.04.2017

Kabul

29.04.2017

Anahtar Kelimeler:
ses çıkartma, zaman
hırsızlığı, pozitif psikoloji

ÖZ

Amaç: Araştırmanın amacı çalışanların ses çıkartmaları ve zaman hırsızlığı davranışı arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır.

Tasarım/Yöntem: Niceliksel araştırma yöntemleriyle kolayda örneklem yoluyla Sinop il ve ilçelerinde kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan 189 kamu çalışanı üzerinde yapılmıştır. Toplanan anketler öncelikle geçerlik ve güvenilirlik analizine tabi tutulduktan sonra tanımlayıcı istatistik, korelasyon ve regresyon testleri uygulanmıştır.

Sonuçlar: Analiz sonuçlarına göre çalışanların ses çıkartmaları olgusunun zaman hırsızlığını olumsuz ve anlamlı olarak etkilediği ortaya çıkmıştır.

Özgün Değer: Ses çıkartma davranışının zaman hırsızlığına olan etkisinin araştırılması sayesinde literatürde giderek daha fazla önem kazanan pozitif psikolojinin önemli konularından çalışanların ses çıkartmalarının somut sonuçlarını ortaya koyması açısından önemlidir.

* Corresponding Author Email: ademergul2071@yahoo.com

1. Giriş

İşletmelerin sürdürülebilir rekabet sağlama gayretleri, işletme sürecinde, birçok faktör üzerinde detaylı irdelemeleri gerekli kılmaktadır. Verimlilik ve etkinliğin artırılması için işletme süreçlerindeki iç ve dış birçok faktör araştırmalara konu olurken, geçmişte önemsiz ve mikro seviyede görülen birçok faktörün makro etkilerinin gözardı edilemeyecek kadar büyük olduğu ortaya çıkmaktadır (Foust vd., 2006). Çalışma zamanının çalınması günümüzde performansın belirleyicilerinden bir tanesi olarak görülmektedir. American Payroll örgütünün yaptığı bir araştırmaya göre işgörenler, ortalama her hafta çalışmaları gereken sürenin 4 saat 5 dakikasını çalmaktadır (EPAY). Bu süre, haftada 40 saat çalışma yükümlülüğü bulunan işgörenin yaklaşık olarak çalışma süresinin %10'nu civarındadır. Bir diğer çalışmada yapı sektöründeki çalışanların günde ortalama 53 dakikalık zaman kaybı tespit edilmiştir. (How much can you save, 2006). Boye ve Slora (1993)'ün çalışmasında ise çalışanların %60'nun işyerinde zaman hırsızlığı yaptığını kabul ettiklerini ortaya konmaktadır. McGee ve Fillon (1995) ise zaman hırsızlığının Amerikan işletmelerine maliyetinin yıllık 177 milyar dolar olduğunu ifade etmektedir. Zaman hırsızlığı kavramı ilk olarak Ketchen vd. (2008) tarafından araştırmaya konu olmuş olup daha sonra Martin vd. (2010) tarafından farklı çalışmalarda kullanılmıştır. Zaman hırsızlığı çalışanların işyerinde kullanmaları gereken zamanı iş dışı amaçlar için kullanmalarını ifade etmektedir. Zaman hırsızlığı davranışları örnek olarak işe geç gelmek, erken çıkmak, iş zamanında sosyal medya ve internette gezinmek, işe göstermesi gereken ilgi ve alakayı göstermemek, işi yavaşlatmak, kapasitesinin ya da olması gerekenin altında çalışmak, olumsuzluklar üretmek işin yürütmesini engellemek verilebilir (Chen ve Tang, 2006). Batıda daha kötü senaryoları kurgulayan bazı işletmeler zaman hırsızlığını önlemek veya azaltmak için birçok uygulamayı işletmelerin hizmetine sunmaktadır.

Herhangi bir işletmede zaman hırsızlığının tanımlanabilmesi için öncelikle işin ve çalışanın görev tanımının yapılması gerekmektedir. Çalışanın, bu belirlenen tanımlara göre olması gereken performansını düşüren nedenler, performansın sapsmasına neden olmaktadır (Spector vd., 2006). Performans saptırıcı davranışlar bireylerin görev tanımlarında ifade edilen kriterler ve örgütsel normlara uymayan davranışlar olarak ifade edilmektedir (Publich ve Tourigny, 2004). Performans saptırıcı davranışlara örnek olarak; işte ihmalkârlık, sosyal kaytarma, bedavacılık gösterilebilir (Bennett ve Naumann, 2004). İşletmelerde incelenen bir diğer olumsuz durum üretim amaçlarından saptırıcı davranışlar olup bunun en büyük nedenlerinden bir tanesi olarak zaman hırsızlığı olarak görülmektedir. Zaman hırsızlığı isteyerek yapılabildiği gibi bilmeden ve istemeden de bir işletmeye zarar vermek amacıyla yapılmayabilir. Buna rağmen sonuçlarına bakılırsa işletmelere çok büyük maliyeti olmaktadır. Bunun yanında zaman hırsızlığı gibi görülen bazı davranışların örneğin; mesaide kişilerarası sohbetin çok olması, zaman hırsızlığı gibi görülebilirken diğer yandan takım ruhunu oluşturuyorsa ve takım çıktısını arttırıyorsa üretim arttırıcı davranış olarak görülebilir. Dolayısıyla herhangi bir davranışın zaman hırsızlığı olarak ifade edilmesi, bağlamsal bir süreç olmaktadır. Günümüzde zaman hırsızlığı konulu araştırmaların çerçevesini ise genellikle işyerindeki bilgisayar veya akıllı telefonlarla sosyal paylaşım siteleri, sohbet alanları veya internet sitelerinde zaman harcama davranışları oluşturmaktadır (Zoghni, 2006).

Zaman hırsızlığı, yukarıda ifade edilen performans ve üretim saptırıcı birçok davranış yoluyla gerçekleşmektedir. Zaman hırsızlığının verimlilik ve performans düşürmesinin yanında zaman hırsızlığı yapan çalışanın performans açığını kapatmak için diğer çalışanlar fazla çalışmak zorunda kalmasıyla motivasyonu da olumsuz etkilemektedir (Jamal, 1984). Bunun sonucunda olumsuz motivasyonun etkisiyle diğer çalışanların da performansı zamanla düşmektedir (Koslowsky vd., 1997).

Konuyla ilişkili olan bir diğer kavram çalışanların ses çıkartmaları ise; çalışanların işe yönelik önaktif davranışları, önerileri, gayretlerini ifade etmektedir (Van Dyne ve LePine, 1998). Pozitif psikolojinin alt konularından bir tanesi olarak çalışılan çalışanların ses çıkartmaları, güven, hoşgörü, inisiyatif olgularını ihtiva etmektedir (Yener, 2015). Çalışanların ses çıkartmaları, alan yazında Hirschman (1970)'ün kaçma-konuşma-sadakât kuramına dayandırılmaktadır.

Araştırmamızda çalışanların kendilerini ifade edebilecekleri etkileşimli iletişim iklimi sağlayan örgütlerde lider ve örgütü olumsuz etkileyecek zaman hırsızlığı gibi davranışlardan sakınacağı önerilmektedir. Bu düşünceyle çalışanların ses çıkartmalarının zaman hırsızlığını olumsuz ve anlamlı bir şekilde etkileyebileceği önerilmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Zaman Hırsızlığı Davranışı ve Nedenleri

Zaman hırsızlığı, bazı toplumlarda işyerindeki sapkın davranışlardan (etik olmayan) olan hırsızlık davranışının çeşitlerinden biri olarak ifade edilmektedir (Moorthy vd., 2009). Hırsızlık davranışlarından olan mal ve mamül hırsızlığı, masraflardan çalma, zamandan çalma genel olarak etik ve ahlaki değerlerin düşüklüğünü göstermektedir. Bu davranışların yaygın olarak görülmesi ise düşük motivasyon, memnuniyetsizlik, mutsuzluk ve performansa yol açmaktadır (Mishra ve Prasad, 2006). Moorthy vd. (2009) çalışanları herhangi bir şekilde işyerinden çalma davranışına iten nedenlerin başında örgütsel adalet olgusu olduğunu ifade etmektedir. Yapılan araştırmalar, örgütsel adalet olgusuyla doğrudan ya da dolaylı olabilecek birçok faktörün çalma davranışına etkisi olabileceğini ifade etmektedir. Genellikle işletmelerin iç kontrol sistemlerinin zayıf olması, nezaret eksikliği, çalma davranışının cezalandırılmaması, düşük ve adaletsiz ücret dağılımı, işlerin statülerinin düşük olması, işgörenlere güvenilmemesi ve değer verilmemesi çalma davranışının yordayıcı faktörleri olarak görülmektedir (Greenberg, 2002; Simon ve Houghton, 2003; Fikes, 2009). Bunun yanında kültürümüze özgü fakat olumsuz görülmeyen bazı davranışlar da batılı toplumlarda zaman hırsızlığı olarak görülebilir. Örneğin çalışanın sabah yanında kahvaltı için simit getirip mesaide yemesi, gün içinde diğer çalışanlarla iş dışında konuşması, mesai saatleri içinde iş dışı telefon görüşmeleri yapma kültürümüzde zaman hırsızlığı olarak görülmemesine rağmen batılı toplumlarda zaman hırsızlığı davranışları içinde yer almaktadır.

Zaman hırsızlığı, günümüzde teknolojinin gelişmesiyle birlikte iş ve özel hayat sınırlarının muğlaklaşmasıyla kavramsal olarak daha zor tanımlanırken, zaman hırsızlığı davranışı ilk olarak fark edilmeye başlandığı 1980'li yıllarda çalışanların özel sorumluluklarının göz önüne alınmasını gerekli kılmaktaydı. 1983 yılında Robert Half örgütünün yayınlamış olduğu bir rapora göre çalışanlar, haftada 15 dakika mesaiden çalmaktaydı (Watt, 2010). Aynı örgütün 2005 yılında yayınlamış olduğu başka bir rapora göre işgörenler sadece kişisel e-mail ve mesajlarını kontrol etmek için iş saatinden ortalama 1 saatten fazla çalmaktaydı. Örgütün ilk araştırmasını yaptığı 1983 yılında işgücünün çoğunu "baby boomer" kuşağı oluşturmaktaydı. Bu kuşağın bakmakla sorumlu oldukları yaşlı ebeveynleri ve küçük çocukları olduğundan özel hayatlarına ilişkin sorumluluklarının iş zamanına sığması zaruri görülebilirdi. Günümüzde teknolojinin gelişmesiyle birlikte bu tür sorumluluklardan ziyade teknoloji bağımlılığı ve iş-özel hayat sınırlarının muğlaklaşması nedeniyle zaman hırsızlığının şekilleri ve boyutları da değişmektedir. Y nesli (Y-Generation) teknolojiyle daha iç içe olan çalışan grubunu oluştururken iş konseptlerinin de değişmesiyle birlikte hızlı veri akışına daha fazla bağımlı olmaya başladılar. Bilginin hızlı dolaşımıyla birlikte daha sabırsız bir çalışan nesli oluşmakta ve bu nesil bilgi dolaşım araçlarını kişisel amaçlar için kullanmakta bir sakınca görmemektedir. Çalışanlar işlerini yürütmek için kullandıkları verilerin gelmesini beklerken kişisel mail ve diğer mesajlarını kontrol etmeyi işyerindeki sapkın davranışlardan biri olarak görmemektedir. Bazı işletmelerin ise çalışanların bu davranışını engellemek için kontrol mekanizmaları kullanmaları işyerinde strese yol açmaktadır. Bunun yanında internet tabanlı büyük işletmelerin çalışanlarda süreçten çok sonuca odaklanmaları çalışanların iş ve kişisel zaman algılarının değişmesine yol açmıştır. Esnek çalışma saatleri ve ortak platformlarda çalışma takımlarının internet tabanlı çalışmaları diğer çalışanlara da karşılaştırma maksatlı model olmaktadır. Lukacs vd. (2009) zaman hırsızlığı da dahil olmak üzere işyerindeki sapkın davranışların nedenlerini aşağıdaki şekilde sıralamıştır;

- Çalışanların yaptıkları işle uyumlu olmaması veya yetenek ve kabiliyetinin yetersiz olması çalışanları içten içe rahatsız ederek yetersiz algısına yol açar. Sonuçta çalışanın işe karşı motivasyonunun azalmasıyla birlikte iş zamanında kendini iyi hissedecek farklı uğraşlarla vakit geçirir,
- Çalışanların görev tanımlarının belirlenmemiş olması veya görev tanımlarına uymayan işlerin çalışanlardan beklenmesi durumunda çalışanların güven algısı ve iş güvencesi kaybolur. Çalışanın

rolüne ilişkin algısının belirsiz olması çalışanın sürekli olarak görev ve sorumluluklarında hata yapma endişesini doğurmaktadır,

- Çalışana işyerinde ihtiyaç duyacağı fiziksel veya duygusal desteğin sağlanmaması çalışanın problemleriyle baş başa bırakılması çalışanın sürekli şikâyet etmesine, olumsuz psikolojik iklim oluşturmaya ve motivasyonunun düşmesine neden olabilir. Ayrıca çalışanların ihtiyaç duydukları desteği alamamasının bir diğer sonucu ise çalışanların tepki verme ihtiyacı duymalarıdır. Çalışanlar “Bana ne verdiler ki ne istiyorlar” şeklinde bir düşünceyle işyerinde sapma davranışlarına yönelebilirler,
- Çalışanların görev yapmış oldukları örgütlerde beklentiye güdümlü çalışmaktadırlar. Diğer çalışanlar arasında yaptığı işin değerli görülmesi, takdir edilmesi, ödüllendirilmesi genellikle çalışanların beklentisidir. Fakat birçok örgütte liderlerin bu şekilde çalışanlara olumlu tepkileri çok rastlanılmayan durum olduğundan çalışanlar kendilerine sürekli çalışmak zorunda olan değersiz bireyler olarak görmektedirler. Değersizlik algısıyla çalışanların örgüte karşı güvenleri sarsılmakta bazen iş arkadaşlarının benzer sebeplerden dolayı işten atılmalarına da tanık olduklarında iş güvence algıları da azalmaktadır. Bu durumda çalışanlarda işe yönelik güven ve sadakat azalmakta, düşük motivasyon oluşmakta, örgütte ise olumsuz psikolojik iklim oluşmaktadır,
- Çalışanlar işlerinin kendilerini ifade ettiğini yani işleriyle özdeşleştiğini düşündüklerinde daha yüksek motivasyona sahip olurlar. Çalışanların yaptıkları işin patronun gözünde sadece para kazanma aracı olduğunu düşünmeye başlaması motivasyonunun da düşmeye başladığı an olmaktadır. Bunun yanında çalışanların işiyle özdeşleşmesi, otonom çalışabilmesi, sorumluluk ve yetki alabilmesi çalışanda sinik davranışlar ve düşük çalışma motivasyonunu engelleyebilir.

Yukarıda ifade edildiği gibi çalışanların isteyerek ya da istemeyerek zaman hırsızlığına yönelmesinin en büyük nedenleri lider ve örgüt kültürünün çalışana ve işe bakış açısı olmaktadır. Liderin çalışanla iletişiminin düzgün olması ve çalışandan beklentilerin açık ve anlaşılır şekilde ifade edilmesiyle ortaya çıkan iş gerekleri ve sorumluluklarının, çalışana değer verilmesi ve emeğinin hakkının verilmesinin, çalışanın yaptığı işin takdir edilmesinin, çalışanın karar alma mekanizmasına dahil edilmesinin ve en önemlisi şimdiye kadar değinilen en yaygın neden olarak örgütsel adaletin sağlanmasının işyerindeki zaman hırsızlığını azaltabileceği düşünülmektedir. Diğer yandan liderin etkileşimli ve güvene dayalı bir ilişkiyle çalışanın lider ve örgüt hakkındaki düşüncelerini netleştirilmesi çalışanın davranışlarını daha belirgin hale getirebilir. Çalışanın yaptığı davranışların sonucunu tahmine edebilmesi çalışanın sürece, örgüte ve lidere güven duymasını sağlayabilir. Duyduğu güvenle aklındaki olumsuz düşünceleri bir kenara bırakan çalışanın örgütün faydası için görev ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirme çabasında olacağı düşünülebilir.

2.2. Çalışanların Ses Çıkartma Davranışları

Çalışanların ses çıkartmaları, son yıllarda popüler bir alan olan pozitif psikolojinin altında araştırmalara konu olan bir olgudur. Çalışanların ses çıkartmaları örgütlerde çalışanların yaptıkları işe yönelik veya örgüt içindeki uygulamalara yönelik verimlilik ve etkinliğin artırılması yoluyla performansı arttıracak öneri, geri besleme, konuşma, karar alma seviyesini ifade etmektedir (Arslan ve Yener, 2016). Çalışanların ses çıkartmaları akademik literatüre ilk olarak Van Dyne ve LePine (1998) tarafından kazandırılmıştır. Türkçe geçerlik ve güvenilirliği Arslan ve Yener (2016) tarafından yapılan çalışanların ses çıkartmaları olgusunun ulusal anlamdaki ilk araştırmaya konu oluşu Yener (2015b) tarafından olmuştur. Hirschman'ın (1970) kaçma-konuşma-sadakət kuramına dayandırılan olgu çalışanların düşüncelerine ve sözlerine değer verildiğinde çalışanların işletmeye bağlılık ve sadakat duyarak performanslarını arttıracakları aksi durumda ise çalışanların farklı yollarla ve düzeylerle kendilerini işletmeden çekeceğini ifade etmektedir. Çalışanın kaçma davranışı maruz kaldığı adaletsiz duruma ve değersizleştirme davranışına karşı öncelikle hata ve olumsuzluklarda susmasını, daha sonra kendi adaletini sağlama çerçevesinde örgütün aleyhine davranmasına ve son olarak işten ayrılmasını ifade etmektedir. Çalışan bu süreçte öncelikle lider ve örgütün kendisine yönelik güvenini keşfedip daha sonra bu güvene karşılık verme davranışını sergilemektedir.

Çalışan dışındaki faktörlerden kaynaklanan nedenlerle güven seviyesinin olumsuz olması durumunda çalışanın da tepkisinin olumsuz olacağı değerlendirilmektedir. Örgüt ve liderin çalışana olan güven seviyesinin olumlu olması durumunda çalışandan kaynaklanan bir faktör olmadıkça çalışanın tepkisinin olumlu olacağı değerlendirilmektedir (Ikonen, 2013).

Çalışan sessizliği; işgörenlerin maruz kaldıkları olumsuz örgütsel süreçlerde örneğin kendilerine ve düşüncelerine saygı duyulmadığında, örgüt içinde adaletli davranılmadıklarında, fiziksel ve psikolojik destek görmediklerinde çalışanların kendilerini geri çekmesi ve/veya işletme aleyhine davranması olarak ifade edilmektedir. İşgörenlerin bunun tersi durumda yani değer verilmesi, saygı duyulması, adaletli davranılması vb. süreçlerde işletmede daha fazla sorumluluk alarak sadakat, bağlılık ve yüksek performans göstereceği düşünülür. İşgören sessizliğinin örgütsel adaleti, sadakati ve bağlılığı azalttığı (Barçın, 2012) göz önüne alınırsa, çalışanların ses çıkartmalarının bu davranışları arttırabileceği düşünülebilir. Literatürde her ne kadar Hirschman'ın (1970) kaçma-konuşma-sadakat kuramına dayandırılrsa da çalışanların ses çıkartmaları, sosyal mübadele (Social Exchange) kuramına, beklenti kuramına da dayandırılabilir (Arslan ve Yener, 2016). Sosyal mübadele kuramına bireyler nasıl bir etkiye maruz kalıyorlarsa benze şekilde tepkiyle karşılık vermektedirler. Beklenti kuramına göre bireylerin verdiklerine ilişkin beklentileri doğmaktadır. Buna göre beklentileri karşılanmayan bireyler verme düzeylerini ve şekillerini değiştirebilir. Bu çerçevede bireyler içinde bulunduğu topluluk ve örgütlerde ilişkilerin açık, etki ve tepkilerin tahmin edilebilir seviyede olmasını arzularlar (Spangenberg, 2010). Bu şekilde davranışlarının sonuçlarını açıkça tahmin edebilen bireyler özellikle destekleyici ve güven faktörünün hâkim olduğu örgüt iklimlerinde önyargısız bir şekilde kendilerine doğru gelen veya sürece göre olması gereken davranışları gösterme gayretinde olabilirler (Savolainen, 2009). Ortaya çıkan davranış ve söylemlerin ise örgüt ve diğer çalışanlara katkı sağlayacağı düşünülür. Sadece olumlu davranışları göstermenin yanında olumsuz davranışlardan kaçınmak ta bunun diğer bir yönüdür. Çalışanlarına tam anlamıyla güven veren bir psikolojik iklimde, bireylerin örgüt için olumsuz veya sapkın davranışlar olarak ifade edilen dedikodu, çalma, sabote etme vb. davranışları göstermeyeceği düşünülür.

Saks (2006) örgütlerde çalışanları fiziki ve duygusal olarak tamamlayabilecek destek ikliminin var olmasıyla birlikte çalışanların örgütlere bağlılık duymaya başlayabileceği bunun sonucunda performanslarını arttırabilecekleri ifade edilmektedir. İşgören bağlılığı kuramı (Saks, 2006) çerçevesinde açıklanan bu modelde işverenin desteğini hisseden çalışanın işverenin aleyhine herhangi şekilde davranmayacağı varsayılmaktadır. Özellikle liderin çalışanların kişiliklerine saygı gösterip değer vermesi, onları işlerinde bazen de kişisel durumlarında desteklemesi, karar alma mekanizmalarına dahil etmesiyle çalışanda güven, adalet ve sadakat algılarının oluşabileceği ifade edilmektedir. Bu durumda çalışan karşılaştığı işletme sürecinde işletmenin aleyhine olan durumları ortadan kaldırmak için fedakârlık yaparken lehine olan durumları ve fırsatları ise değerlendirmeye çalışacaktır (Farndale vd., 2011). Aynı zamanda Yener (2015a)'in yapmış olduğu bir çalışmada; liderlerin çalışanlarını iyi tanıyarak ihtiyaçlarını tam olarak tespit etmesiyle birlikte bu ihtiyaçlarını giderecek şekilde örgütsel iklim oluşturması, çalışanların yetenek ve kabiliyetlerine göre görevlendirmesi, çalışanların ihtiyaç duyacağı yardımı sağlayacak yardımsever ve şefkatli bir örgütün oluşturmasıyla birlikte çalışanların ise bağlılıklarının artacağı işten ayrılma davranışının düşeceği ifade edilmektedir. Zaman hırsızlığını bilerek yapan bir çalışanın genellikle davranışı örgütsel adalet arayışından kaynaklanmaktadır (Moorthy vd., 2009). Çalışanın örgütsel adaletten mahrum olduğu işyerinde uğradığını düşündüğü mağduriyeti gidermek için başvurduğu zaman hırsızlığı çalışan için bir tazmin aracı olarak görülmektedir.

Araştırmamızda; örgütlerde liderlerin kuracağı yüksek etkileşim ortamına sahip bir iklimde, çalışanların fiziksel ve duygusal desteklenmeleri, kişiliklerine değer verilmeleri, adil davranılmaları, görev ve sorumlulukları çerçevesinde veya gerekli olduğu durumlarda karar alma mekanizmalarına dahil edilmeleri ve güven duyulmaları durumunda çalışanların işletme lehine fedakarlıklarının artacağı, yeni fikir ve önerilerle işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamalarına katkıda bulunacakları ve olumsuz davranışlardan kaçınacakları önerilmektedir. Yukarıda ifade edilen davranışlar çerçevesinde, örgütlerde çalışanların ses çıkartmalarının olması durumunda olumsuz olarak görülen zaman hırsızlığı davranışının azalacağı ifade edilmektedir.

Hipotez 1: Çalışanların ses çıkartmalarının zaman hırsızlığı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

3. Yöntem

3.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemini, Sinop merkez ve ilçelerinde çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan 189 kamu personeli oluşturmaktadır. Toplam olarak uygulanan 210 anketin hatalı ve eksik olanlarının çıkartılmasıyla elde edilen 189 anket analize tabi tutulmuştur. Örneklemin; %63'ü kadın (119), %37'si erkek (70)'tir. Örneklemin %13'ü (25 kişi) 18-25 yaş grubu, %53'ü (100 kişi) 26-33 yaş grubu, %33'ü (63 kişi) 34-41 yaş grubundan oluşmaktadır. Örneklemin %44'ü (84 kişi) Yüksekokul-Lise, %53'ü (101) Lisans, %1,6'sı (3 kişi) yüksek lisans, %5'i (1 kişi) doktora mezunudur. Örneklemin %2,6'sı (5 kişi) Yönetici ve Yönetici Yardımcısı, %97,4'ü çalışan pozisyonunda çalışmaktadır. Örneklemin; %35'i evli, %65'i bekar olup %54,5'i (103 kişi) 0-5 yıl, %45'i (85 kişi) 6-10 yıl, %5'i (1 kişi) 16-25 yıldır kamu personeli olarak çalışmaktadır.

3.2. Süreç

Anket yöntemiyle toplanan veriler SPSS 21 programıyla analiz edilmiştir. Tanımlayıcı istatistiklere müteakip güvenirlik ve geçerlik testleri yapılmış olup değişkenlerin arasındaki korelasyon ilişkisi ortaya koyularak, değişkenler arasındaki regresyon testlerine bağlı olarak sonuçlar yorumlanmıştır.

3.3. Ölçüm Araçları

Araştırmada örneklemin zaman hırsızlığı davranışını ölçmek için Brock vd. (2013)'nin geliştirmiş olduğu 31 madde ve 3 faktörden oluşan zaman hırsızlığı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, klasik olarak adlandırılan uzun molalar ve yemek araları, hastalık izinleri gibi zaman hırsızlığı davranışlarından oluşan klasik zaman hırsızlığı faktörü, işyerinde kişisel amaçlı internet veya telefon kullanma davranışlarından oluşan teknoloji faktörü ve iş saatlerinde kişisel konulu sohbetlerden oluşan sosyal faktörden oluşmaktadır. Ölçekte 19, 21, 25, 28, 29. sorular ters kodlanmıştır. Zaman hırsızlığı ölçeğinin güvenirlik katsayısı 0,788 (Croanbach Alpha) çıkmıştır.

Çalışan Ses Çıkartma ölçmek için orijinali Van Dyne ve LePine (1998) tarafından geliştirilmiş olup Türkiye uyarlaması Arslan ve Yener (2015) tarafından yapılan 6 madde ve tek faktörden oluşan ses çıkartma ölçeği kullanılmıştır. Çalışan Ses Çıkartma ölçeğinin güvenirlik katsayısı 0,767 (Croanbach Alpha) çıkmıştır. Çalışan Ses Çıkartma ölçeği orijinaline uygun bir şekilde tek faktörlü bir yapı göstermiştir. Her iki ölçekte 5'li likert tipi sorular sorulmuştur.

4. Bulgular

4.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışan Ses Çıkartma ve Zaman Hırsızlığı olgularının en yüksek ve en düşük değerleri, ortalama değerleri ve standart sapma değerleri aşağıda Tablo 1 'de verilmiş olup en küçük değerleri 1-Tamamen katılıyorum ve 2-Katılıyorum (Çalışan Ses Çıkartma, 1,67; Zaman Hırsızlığı, 2,45,) şeklinde; en yüksek değerleri ise 5-Tamamen Katılmıyorum (Çalışan Ses Çıkartma, 4,50; Zaman Hırsızlığı, 4,26) şeklinde gözlenmiştir. Ortalamaları ise Çalışan Ses Çıkartma için 3,08 (Kararsızım) ve Zaman Hırsızlığı için 3,35 (Kararsızım) şeklinde gözlenmiştir.

Tablo 1.

Çalışan Ses Çıkartma ve Zaman Hırsızlığı ölçeklerinin tanımlayıcı istatistikleri

	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Standart Sapma
Çalışan Ses Çıkartma	189	1,67	4,50	3,0882	,65403
Zaman Hırsızlığı	189	2,45	4,26	3,3501	,40052
Valid N (listwise)	189				

Ortalamalara bakıldığında her iki ölçeğin ortalamasının da kararsızım (Çalışan Ses Çıkartma için 3,08 ve Zaman Hırsızlığı için 3,35) aralığında çıkması örneklem grubunun kamu çalışanı olması ve kamu çalışanlarının cevap verirken önyargı oluşturmuş olabileceğini akla getirmektedir. Zaman hırsızlığı davranışının ölçeklerde ifade şekliyle hırsızlık olarak değerlendirilmesine rağmen Türkiye toplumunun kültüründen dolayı birçok davranışı hırsızlık olarak görmeyişi cevap vericileri ikilemede bırakmış olabilir.

4.2. Korelasyon Analizi

Değişkenler arasındaki ilişki yönünü ve derecesini belirlemek üzere kullanılan korelasyon analizinde Korelasyon değeri -1 ile +1 arasında değişen değerler alır ($-1 \leq r \leq +1$). Korelasyon değeri değişkenler arasında ilişki olmadığı durumlarda "0", tam ve aynı yönlü bir ilişki varsa "1", tam ve ters yönlü bir ilişki varsa "-1" değerini alır (Altunışık vd., 2010). Çok fazla örneklem sayısına ve çok sorulu ölçeklere dayanan değerlendirmelerde 0.25'e kadar düşmüş bir korelasyon katsayısı bile anlamlı sayılabilmektedir (Yılmaz,2006).

Tablo 2.
Korelasyon Analizi

		Çalışan Ses Çıkartma	Zaman Hırsızlığı
Çalışan Ses Çıkartma	Pearson Korelasyon	1	-,279**
	Anlamlılık		,000
	N	189	189
Zaman Hırsızlığı	Pearson Korelasyon	-,279**	1
	Anlamlılık	,000	
	N	189	189

** Korelasyon katsayısı 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Olgulara ilişkin korelasyon test sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiş olup Çalışan ses çıkartma ve Zaman hırsızlığı arasındaki ilişki olumsuz yönde ve anlamlı şekilde -,279 olarak gözlenmiştir. Korelasyon sonuçlarına bakıldığında çalışan ses çıkartma ve zaman hırsızlığı arasında negatif yönde ve %28'lik anlamlı bir ilişki seviyesi bulunmaktadır.

4.3. Regresyon Analizi

Saha çalışmasında herhangi bir uygulama ile toplanan veriler düzenlenerek toplanan veriyi modelleyen bir fonksiyon bulunmaya çalışılır. Bir veri gurubuna uyan en uygun fonksiyonu bulma regresyon analizi olarak ifade edilir (Altunışık vd.,2010). Korelasyon analizinde değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve seviyesi bulunduktan sonra regresyon analizinde bağımsız değişkendeki bir birimlik değişmenin bağımlı değişkende yol açacağı değişim miktarı ortaya konulur.

Model özeti ve etki seviyesini gösteren sonuçlar aşağıda verilmiş olup ses çıkartma zaman hırsızlığını anlamlı olarak standart katsayılar göre % 27,9 standart olmayan değerlere göre % 17,1 azaltmakta olup zaman hırsızlığının % 8'inin ses çıkartma tarafından açıklanabildiği gözlenmiştir ($R^2=0,078$, $\beta=-0,171$ ve $p < 0.01$).

Tablo 3.
Model Özeti

Model	R	R ²	Uyumlanmış R ²	Std. Tahmin Hatası
1	,279 ^a	,078	,073	,38563

^a. Bağımsız Değişken: (Sabit), Ses Çıkartma

Model özetine bakıldığında ses çıkartma ve zaman hırsızlığı arasında bir ilişkinin olabileceğini düşündüren bir model sonucu ortaya çıkmıştır. Korelasyon analizinde % 28 civarında çıkan ilişki seviyesi Tablo 4'te görüleceği üzere %7'lik bir açıklama seviyesi ortaya koyarak bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki değişimi açıklayabileceğini göstermiştir.

Tablo 4.
Regresyon Analizi

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	Sabit Katsayı	3,878	,136		28,570	,000
	Çalışan Ses	-,171	,043	-,279	-3,974	,000

a. Bağımlı Değişken: Zaman Hırsızlığı Davranışı; B: Standart Olmayan Katsayıları; Beta: Standardize Edilmiş Katsayı

Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni etki seviyesini gösteren sonuçlar Tablo 5 'te verilmiş olup ses çıkartma zaman hırsızlığını anlamlı olarak standart katsayıları göre % 27,9 standart olmayan değerlere göre % 17,1 azaltmakta olup zaman hırsızlığının % 8'inin ses çıkartma davranışı tarafından açıklanabildiği gözlenmiştir ($R^2=0,078$, $\beta=-0,171$ ve $p < 0.01$).

5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

İşletmelerin verim ve etkinliğini azaltan davranışların aynı zamanda işletmenin psikolojik iklimini de bozan davranışlar olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konulmaktadır (Einarsen vd., 2003). Lukacs vd. (2009) ifade ettiği gibi işletmelerde çalışanları olumsuz veya sapkın davranışlara (eşya çalma, zaman hırsızlığı, dedikodu vb.) iten nedenler çalışan ve görev uyumsuzluğu, çalışanın yetki ve sorumluluklarının belirsizliği, çalışanın her anlamda desteklenmemesi, çalışana değer verilmemesi ve güvenilmemesi ve çalışandaki motivasyon eksikliği olarak görülmektedir. Bunun yanında liderlerin bu gibi olumsuz davranışlarda etkin tepkiler verememesinin nedenleri olarak ta liderlerin çalışanlara herhangi bir nedenden dolayı bağımlı olması, liderlerin gördükleri olumsuzlukları sadece cezayla çözme yoluna gitmesi, liderlerin çalışana acıması, liderlerin problemin ortaya çıkışından itibaren üst yönetimi konuyla ilgili bilgilendirmemesi, liderlerin çalışanın bu olumsuz davranışından dolayı kendisini sorumlu tutması olarak görülmektedir. Çalışan ve liderin problemin ortaya çıkışından çözümüne kadar etkileşimli iletişim seviyesi olumsuz ve sapkın davranışların nedenleri ve sonuçları üzerinde etkili olmaktadır. Etkileşimli iletişim literatür taramasında ifade edildiği gibi kişilerarası güven faktörüne bağlı olmaktadır. Hirschman (1970)'ın kaçma-konuşma-sadakat kuramında ifade ettiği gibi çalışanın etkileşimli iletişimle bütünleşebildiği lider veya örgüte fayda sağlayacağı bunun tersi durumunda ise öncelikle psikolojik kaçış devam eden süreçte olumsuz fiziki davranışlarla kaçış davranışı göstereceği düşünülmektedir. Araştırma sonuçları Hirschman (1970)'ın kuramını da teyit etmiştir. İletişimin taraflarının birbirlerinin davranış ve sonuçlarını tahmin edebildiği ve çalışanların örgüt lehine davranışlarının sonuçlarından zarar görmeyeceğini öngörebildiği durumlarda olumsuz davranışlardan kaçınabileceği gibi diğer çalışanlara da model olabileceği düşünülebilir. Zaman hırsızlığının engellenmesi konusunda batılı ülkelerde kullanılan kontrol tedbirleri gösteriyor ki çalışanın irade ve düşüncesini etkilemedikçe hiçbir zaman olumsuz ve sapkın davranışların önüne geçilememektedir. Zaman hırsızlığına verilen tepkiler ele alındığında sert ve olumsuz cezalar sonucunda maaş kesintisi, işe son verme vb. tedbirlerin sonucunda yeni çalışanın işe alınması, uyum süreci ve sorunlarının üstesinden gelme maliyetlerinin beklenenden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Bu durumda ses çıkartmanın dayanmış olduğu kaçma-konuşma-sadakat kuramının (Hirschman, 1970) ifade ettiği gibi çalışanın örgüt lehine davranması öncelikle lider ve örgütün çalışanla kuracağı etkileşimli iletişim, güven ve saygıya bağlı olmaktadır. Liderlerin öncelikle birlikte çalıştığı çalışana güven duyması, açık ilişkiler, görev ve sorumluluk açıklamalarıyla örgüt sürecine şeffaflık kazandırması, karşılaşılan hata ve engellerde veya olumsuz sonuçlarda doğrudan cezalandırma davranışına gitmeden önce sebep ve sonuçların irdelenmesi yoluyla hatalardan öğrenme davranışının yerleştirmesi yoluyla olumlu psikolojik iklimin kurulacağı önerilmektedir (Yener, 2015a).

Buradan hareketle liderlerin örgütlerde verimlilik ve etkinliği arttırmak için iletişim formlarını gözden geçirerek etkileşimi kurmaları zaruret olarak görülmektedir.

Diğer yandan bireylerin düşünce ve iradesinin somut yasa ve uygulamalarla kontrol edilemeyeceği her geçen gün daha fazla açığa çıkmaktadır. Bireylerin düşünce ve iradesi ancak liderin veya örgütün rol model davranışları sayesinde etkilenebilir Liderin öncelikle kendisinin tutarlı davranışlar sergileyerek örgütten beklentilerini bu yolla ifade etmesi örgütün bu yolla dönüştürülmesi stratejik açıdan daha kabul edilebilir ve daha az maliyetli bir yol olarak görülmektedir. Bu çerçevede çalışanların psikolojisini olumlu etkileyebilecek farklı pozitif psikoloji olgularının zaman hırsızlığı davranışıyla ele alındığı araştırmalar ilerisi için araştırmacılara önerilebilir. Kısıtlar bölümünde de ele alındığı gibi Zaman hırsızlığı davranışının ölçeğinin ölçeğin orijinal kültürü ve hedef kültürün farklılığından dolayı Türkçe geçerlik ve güvenilirliğinin farklı iş kollarında kültüre özgü ifadelerle yapılması gerekli görülmektedir. Sonraki çalışmalar için zaman hırsızlığı olgusunun Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmasının yapılması uygun bir çalışma olabilir.

6. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın kısıtı olarak görülebilecek örneklem sayısı örneklemin niteliği göz önüne alındığında normal olarak düşünülebilir. Örneklemin kamu çalışanı olması ve zaman hırsızlığının ülkemizde yasal işveren-iş akdine göre suç sayılması örneklem sayısını olumsuz olarak etkilemiştir. Diğer bir kısıt ise zaman hırsızlığı ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmasının yapılmamış olmasıdır. Zaman hırsızlığı olgusunun hassas bir olgu olmasından dolayı ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasının da farklı iş kollarından oluşan bir örneklem grubunda yapılması daha verimli sonuçlar ortaya çıkarabilir. Kültürel farklılıklardan dolayı batılı toplumlarda zaman hırsızlığı çerçevesinde olumsuz ve sapkın davranış olarak görülen birçok davranışın ülkemizde normal görülmesi cevap vericilerde beklenen etkiyi oluşturmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Arslan, A. & Yener, S. (2016). İşgören Sessizliği Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması Çalışması, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi,14 (1), 173-191.
- Altunışık, R., Coşkun,R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım,E. (2010). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri,Sakarya.Sakarya Kitabevi.
- Barçın, N. (2012). İşletmelerde Örgütsel Sessizliğin Örgütsel Bağlılık ve İş tatminine Etkisi üzerine bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2012.
- Bennett, N., & Naumann, S. E. (2004). Withholding effort at work: Understanding and preventing shirking, job neglect, social loafing and free riding. In R. E. Kidwell Jr & C. L. Martin (Eds.), Managing organizational deviance (pp. 113– 126). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Brock, M. E., Martin, L. E., & Buckley, M. R. (2013). Time theft in organizations: The development of the time banditry questionnaire. International Journal of Selection and Assessment, 21, 309-321. doi:10.1111/ijsa.12040
- Boye, Michael W. & Karen B. Siora (1993). The Severity and Prevalence of Deviant Employee Activity within Supermarkets. Journal of Business and Psychology, 8 245-53.
- Chen, Y. J., & 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.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C.L. (Eds) (2003). Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice, Taylor & Francis, London, 2003
- EPAY, What Is Time Theft Costing You?, <http://www.epaysystems.com/time-theft-facts-and-stats/>. Erişim tarihi 10 Ocak 2017.
- Farndale, E., Van Ruiten, J, Kelliher, C. & Hope-Hailey, V. (2011). The Influence of Perceived Employee Voice on Organisational Commitment: an Exchange Perspective. Human Resource Management, 50 (1):113-29.
- Fikes, E. M. (2009). Dishonest associates in the workplace: The correlation between motivations and opportunity in retail among employee theft.
- Foust, M. S., J. D. Elicker & P. E. Levy: (2006). Development and Validation of a Measure of an Individual's Lateness Attitude. Journal of Vocational Behavior, 69, 119-133.
- Greenberg, J. & Scott, K. (1996). Why do employees bite the hand that feeds them? Employee theft as a social exchange process. In Staw, B. M., & Cummings, L. L. Eds.) Research in Organizational Behavior, 18, 111-155, Greenwich, CT: JAI Press.
- Henle, C. A., Reeve, C. L., & Pitts, V. E. (2009). Stealing time at work: Attitudes, social pressure, and perceived control as predictors of time theft. Journal of Business Ethics, 94, 53-67.

- Hirschman, A. (1970) "Exit, Voice and Loyalty", Harvard University Press, Cambridge.
- Hollinger, R. C., & Clark, J. P. (1983). Deterrence in the Workplace: Perceived Certainty, Perceived Severity, and Employee Theft. *Social Forces*, 62, 398-418.
- Ikonen, M. (2013). Trust Development and Dynamics at Dyadic Level. A Narrative Approach to Studying Processes of Interpersonal Trust in Leader- Follower Relationships. *Dissertations in Social Sciences and Business Studies No. 53*. Joensuu: University of Easter Finland.
- Jamal, M. (1984). Job Stress and Job Performance Controversy: An Empirical Assessment. *Organizational Behavior & Human Performance* 33, 1-21.
- Lukacs, E., Negoescu, G. & David, S. (2009). Employees isbehavior: Formes, Causes and What Management Should do to Handle with. *The Annals of " Dunarea De Jos" University of Galati Fascicle I - 2009, Economics and Applied Informatics*.
- Martin, L. E., Brock, M. E., Buckley, M. R., & Ketchen, D. J. (2010). Time banditry: Examining the purloining of time in organizations. *Human Resource Management Review*, 20, 26- 34.
- McGee, M. K. & M. Fillon (1995). Honesty is Still the Best Policy. *Information Week* 519, 156.
- Moorthy, K. M., Seetharaman, A., Somasundaram, N. R., & Gopalan, M. (2009). Preventing employee theft and fraud. *European Journal of Social Sciences*, 12(2), 259-268.
- Saks, A. (2006). Antecedents and Consequences of Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7): 600-619.
- Savolainen, T. (2009). Trust development in leader-follower relationships. Conference paper. the Scientific International Conference on Economics and Management, Kaunas.
- Spangenburg, J.M. (2012). Organizational commitment in the wake of downsizing. *Journal of American Academy of Business* 17 (2), 30-36.
- Van Dyne L. & LePine, J. A.(1998). Helping and Voice Extra-role Behavior. Evidence of Construct and Predictive Validity. *Academy of Management Journal*, 41: 108-119.
- Watt, M. (2010). Time Theft- A Timeless Workplace Concern, Integrity Management Consulting Group Report., 2010.
- Yener, S. (2015a). Paylaşılan Liderlik Davranışının İşten Ayrılmaya Etkisinde Psikolojik Güvenlik Algısının Aracı Değişken Rolü. Haliç Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Yener, S. (2015b). Psikolojik Rahatlık Algısı Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, ODÜ Sosyal Araştırmalar Dergisi, 1, 280-305.
- Yılmaz, İ. (2006). Verilerin Çözümlemesi ve İlişki Korelasyonu. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Zoghbi, P. (2006). Fear in organizations: Does intimidation by formal punishment mediate the relationship between interactional justice and workplace internet deviance? *Journal of Managerial Psychology*, 2, 580-592.