

Çalışanım Çalışıyor mu? KOBİ'lerde Çalışan Hırsızlığını Etkileyen ve Önleyici Faktörlerin Keşfedilmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma¹

Sefa CEYHAN² - Melis SOYER³ - Duygu ULUDAĞ⁴ - Server Sevil AKYÜREK⁵

Başvuru Tarihi: 01.11.2023

Kabul Tarihi: 26.01.2024

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Öz

Çalışan hırsızlığı küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde (KOBİ) yaygın olarak karşılaşılan bir davranış şeklidir. Bu durum işletmeleri ciddi mali zararlara uğratmakta ve onların gelişimine engel olmaktadır. Gerekli düzeyde büyüme sağlayamayan KOBİ'ler dolaylı yoldan ülke gelişiminin sağlanmasına engel olmaktadır. Bu yönüyle KOBİ'lerde yaşanan çalışan hırsızlıklarının tanımlanması hem ilgili literatüre hem de uygulayıcılara önemli katkılar sağlayacaktır. Dolayısıyla araştırmanın amacı KOBİ'lerde yaşanan çalışan hırsızlığının neden, süreç ve sonuçlarının genel bir portresini çizmektedir. Araştırma amacı doğrultusunda iki temel soruya yanıt aranmıştır. Bunlardan ilki, KOBİ'lerde çalışan bireylerin hırsızlık davranışına yönelmelerine etkileyen faktörlerin keşfedilmesidir. İkincisi ise söz konusu işletmelerde çalışan hırsızlığının bir daha yaşanmaması için alınması gereken önlemlerin neler olduğunun belirlenmesidir. Araştırma sorularının yanıtlanması için 10 KOBİ'de çalışan bireye ulaşılmış, görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu çalışanlar, Türkiye'nin Denizli ilinde tekstil, turizm, beyaz eşya, mobilya, muhasebe-finans, gıda sektörlerinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışmaktadırlar. Betimsel analiz yöntemiyle değerlendirilen veriler çalışanları hırsızlığa iten nakit, mal ya da ürün ve zaman olmak üzere 3 ana tema ve 23 alt temaya işaret etmiştir. Söz konusu ana temalar ve alt temalar yorumlanmış çalışanları hırsızlığa iten sebeplerin genellikle bireysel ve ailevi sebepler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca KOBİ'lerde yaşanan hırsızlık davranışlarının önlenmesi için zamanında stok sayımı, güvenlik tedbirleri, gözetim gibi alt temalar yorumlanarak teorik ve pratik çıkarımlar sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: KOBİ, Planlı Davranış, Çalışan, Çalışan Hırsızlığı

Atıf: Ceyhan, S., Soyer, M., Uludağ, D. ve Akyürek, S. S. (2024). Çalışanım çalışıyor mu? KOBİ'lerde çalışan hırsızlığını etkileyen ve önleyici faktörlerin keşfedilmesine yönelik nitel bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(1), 265-286.

¹ Bu çalışmanın İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulundan 25.09.2023 tarih ve 2023/37 sayılı karar ile etik kurul raporu alınmıştır.

² İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Havacılık Yönetimi Bölümü, sefa.ceyhan@nisantasi.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3788-0756

³ İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Havacılık Yönetimi Bölümü, melis.soyer@nisantasi.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5878-474X

⁴ İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Havacılık Yönetimi Bölümü, duygu.uludag@nisantasi.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4822-0195

⁵ İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Havacılık Yönetimi Bölümü, serversevil.akyurek@nisantasi.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6286-8399

Is My Employee Stealing? A Qualitative Research to Discover the Factors Affecting and Preventing Employee Theft in SMEs

Sefa CEYHAN⁶ - Melis SOYER⁷ - Duygu ULUDAĞ⁸ - Server Sevil AKYÜREK⁹

Submitted by: 01.11.2023

Accepted by: 26.01.2024

Article Type: Research Article

Abstract

Employee theft is a common form of behavior in small and medium-sized businesses (SMEs). This situation inflicts serious financial losses on businesses and hinders their development. SMEs that cannot achieve the required growth level indirectly hinder the country's development. In this respect, describing employee thefts in SMEs will make serious contributions to both the relevant literature and practitioners. Therefore, the research aims to reflect a general portrait of the causes, processes, and consequences of employee theft in SMEs. In line with the purpose of the research, answers were sought to two basic questions. The first of these is the discovery of the factors that affect the tendency of individuals working in SMEs to theft behavior. The second is to determine what measures should be taken to prevent employee theft from happening again in these businesses. To answer the research questions, individuals working in 10 SMEs were contacted and interviews were held. These employees operate in the textile, tourism, white goods, furniture, accounting-finance and food sectors in Turkey's Denizli province. The data evaluated by the descriptive analysis method pointed to 3 main themes and 23 sub-themes, namely cash, goods or products and time, which pushed the employees to theft. The data evaluated by the descriptive analysis method pointed to 3 main themes and 23 sub-themes, namely cash, goods or products and time, which pushed the employees to theft. In addition, theoretical and practical implications are presented by interpreting sub-themes such as timely stocktaking, security measures and surveillance to prevent theft behaviors experienced in SMEs.

Keywords: SMEs, Management, Planned Behavior Theory, Employee, Employee Theft

⁶ Istanbul Nisantasi University, Faculty of Economics, Administrative and Social Sciences, Aviation Management Department, sefa.ceyhan@nisantasi.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3788-0756

⁷ Istanbul Nisantasi University, Faculty of Economics, Administrative and Social Sciences, Aviation Management Department, melis.soyer@nisantasi.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5878-474X

⁸ Istanbul Nisantasi University, Faculty of Economics, Administrative and Social Sciences, Aviation Management Department, duygu.uludag@nisantasi.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4822-0195

⁹ Istanbul Nisantasi University, Faculty of Economics, Administrative and Social Sciences, Aviation Management Department, serversevil.akyurek@nisantasi.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6286-8399

Giriş

Küçük ve orta büyüklükteki işletmeler (KOBİ), gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde ekonomik büyümeye katkı sağlamakta ve yeni istihdam fırsatları yaratmaya yardımcı olmaktadır. Bu yönüyle KOBİ'ler bir ülkenin iş sektörünün önemli kısmını oluşturarak sosyal ve ekonomik kalkınmada önemli rol oynar (Adewole ve Umore, 2021, s. 196). Dolayısıyla KOBİ'ler ve ekonomik büyüme arasında doğru orantılı bir ilişki bulunmaktadır. Başka bir deyişle, gelişmiş ekonomilere katkı sağlayan işletmeler, KOBİ'lerden büyük ölçekli düzeye ulaşan işletmelerdir. Bu bağlamda KOBİ'ler gelişmiş ekonomilere kalkınma ve büyüme konusunda destek olurken gelişmekte olan ekonomilere istihdam yaratma konusunda destek olmaktadır (Hu, 2010, s. 479). Ancak KOBİ'lerin de karşılaştığı kimi sıkıntılı durumlar bulunmaktadır. Ekonomik sistem sadece alt yapıda (ticaret, para, kar, tüketim, değiş-tokuş vb.) değil aynı zamanda sosyal, hukuk, devlet, organizasyon, kurum gibi yapıları, yapılarının düzenlediği kural ve normları, kültürel hayat ve gündelik yaşam pratiklerini de değiştirmekte ve dönüştürmektedir. Bu bazen ekonomi ve KOBİ'lerde sıkıntılı durumlar da yaratmaktadır. Bunlardan en önemlisi çalışan hırsızlığıdır. Çalma davranışı veya çalışanlar tarafından yapılan hırsızlık, işçilerin işletmelere ait para, zaman veya mülkün izin alınmaksızın çalınması veya kötüye kullanılmasıdır (Ferrell ve Gresham, 1985, s. 81). Çalışan hırsızlığı, çalışan mallarının veya hizmetlerinin işyerinde izinsiz olarak elde edildiği veya çalındığı işyeri istismarının bir ifadesidir. Planlı Davranış Teorisi, bu tür suçları anlamak ve önlemek için önemli bir stratejik çerçeve sağlar. Bu teoriye göre, operasyonun işleyişi genellikle planlanmış ve düşünülmüş bir çözümdür. İnsanlar bir suç işlemek için öncesinde mutlaka bir plan yaparlar ve bu plana göre hareket ederler (Ajzen, 1991).

Planlı Davranış Teorisi, 1950'lerde sosyal psikologlar tarafından tutum ve davranış arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara dayanmaktadır. Bu dönemde yapılan çalışmaların çoğu, tutum ve davranış arasında anlamlı bir ilişki bulamazken, daha sonraki araştırmalar zayıf bir ilişki tespit etmiştir (örn. Ahmmad ve Norhashim, 2008; Alias, vd., 2013; Gorsira vd., 2018). Bu çelişkili sonuçlardan hareketle Ajzen ve Fishbein (2000), Gereçeklendirilmiş Eylem Teorisi adı verilen temel bir teori geliştirerek, Planlı Davranış Teorisinin temelini oluşturmuştur. Planlı Davranış Teorisi, Gereçeklendirilmiş Eylem Teorisi'nin algılanan davranış kontrolünü ekleyerek ortaya çıkmış ve insanların istemsiz ve kontrolsüz davranışlarını açıklamak ve tahmin etmek için geliştirilmiştir. Çok çeşitli davranışları tanımlama ve tahmin etmede başarıyla kullanılan Planlı Davranış Teorisine göre, bir eylemin gerçekleşmesi sadece kişinin istek, niyet ve iradesine değil, aynı zamanda sahip olduğu olanaklara ve zaman gibi kaynaklara bağlıdır (Ajzen, 2020 s. 315). Çalışan hırsızlığı, bir kişinin iş yerinden izinsiz olarak mal veya değerli eşya hırsızlığıdır. Planlı Davranış Teorisine göre bu eylemin gerçekleşmesi sadece çalışanın niyet ve iradesine bağlı olmayıp çeşitli faktörlere de bağlı olabilir. Örneğin, bir çalışan hırsızlık yapma niyetindeyse ve hırsızlığa yol açan ya da güvenlik ihlali veya bunlara yönelik denetim eksikliği var ise eylemin gerçekleşmesi daha olasıdır. Ayrıca, kişisel veya finansal zorluklar gibi motive edici olmayan faktörler de çalışanların hırsızlığına katkıda bulunabilir. Bu nedenle, çalışan hırsızlığı gibi eylemleri anlamak ve önlemek için sadece insan niyet ve niyetlerini değil, aynı zamanda çevre koşulları gibi dış faktörleri de dikkate almak gerekir.

Planlı Davranış Teorisi, bireylerin davranışlarını önceden planladığını ve söz konusu planlama sürecinde ortaya çıkan fırsat ve beklentilere nasıl tepki verdiğini ifade eder. Bu teoriye göre, hırsızlık eylemine girişenler tipik olarak hırsızlığı hedeflemeden önce eylemlerinin risklerini tahmin eder, değerlendirir. Planlı Davranış Teorisine dayanarak, çalışanlara etik, şirket politikaları ve hırsızlıkla nasıl başa çıkılacağı konularında eğitimler verilmeli, iç denetim süreçleri sıkılaştırılmalı, fiziksel ve dijital yönetim sistemleri iyileştirilmelidir. İş tatmini ve çalışan sağlığı izlenmeli, hırsızlık bildirimini için mekanizmalar devreye alınmalı ve önlemler düzenli olarak gözden geçirilmelidir. Ancak bu önlemlerin etkili olabilmesi için çalışan dürüstlüğü ve etik değerleri destekleyen bir kurum kültürü de oluşturulması gerekir (Ghiselli ve Ismail, 1998, s. 185). Söz konusu teorik bilgiler doğrultusunda araştırmanın amacı, KOBİ'lerde yaşanan çalışan hırsızlığının neden, süreç ve sonuçları bağlamında genel bir portresini çizmektedir. Bu amaç doğrultusunda iki temel soruya yanıt aranmıştır.

Bunlardan ilki, KOBİ'lerde çalışan bireylerin hırsızlık davranışına yönelmelerine etki eden faktörlerin keşfedilmesidir. İkincisi ise söz konusu işletmelerde çalışan hırsızlığının bir daha yaşanmaması için alınması gereken önlemlerin neler olduğunun belirlenmesidir.

Literatür Taraması

KOBİ Kavramı ve KOBİ'ler

Küçük ve orta büyüklükteki işletmeler (KOBİ'ler), ekonomik büyüme için temel bir araç olarak kabul edilmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, KOBİ'ler istihdam ve zenginlik oluşturmanın yanı sıra kırsal bölgelerdeki yoksulluğun azaltılmasında önemli bir kaynak olarak görülmektedir. Ayrıca, KOBİ'lerin finansal erişimi, toplumsal gelişme açısından da büyük bir önem taşımaktadır. Küresel ekonomide pazar zorluklarının arttığı, talebin düştüğü, enerji ve hammadde kısıtlamalarının yaşandığı kriz dönemlerinde, KOBİ'ler enerjik, esnek ve çeşitlendirilmiş ürün ve hizmet yapılarıyla önemli bir rol oynamaktadır. Böyle zamanlarda KOBİ'ler, uluslararası pazarlarda rekabetin sürdürülmesi için vazgeçilmez bir unsur hâline gelmiştir (Kunday ve Şengüler, 2015, s. 979). KOBİ'leri kavramsal olarak tanımlama konusunda kesin bir ifade benimsemek çok kolay değildir. Bu durum, aynı coğrafyada bulunan kurum, birey ya da yasal düzenlemeler arasında farklılıkların bulunmasından kaynaklanmaktadır. Aynı zamanda işletmelerin yer aldıkları faaliyet alanları ve üretim yaparken kullandıkları yöntemlerin işletmenin türüne, buldukları ülkeye veya bölgeye göre değişiklik göstermesi durumu KOBİ'leri tanımlamada tek bir tanımın kullanılmasını engellemektedir (Örücü vd., 2011 s. 60-71).

Küçük ve orta büyüklükteki işletmeler, ekonomik büyümede, yenilikçilik alanlarında ve yeni iş imkanları yaratmada önemli bir rol oynamaktadır. KOBİ'ler global olarak ekonomide önemli bir sektör oluşturmakla beraber Gayri safi yurtiçi hasıla (GSYİH) büyümesine ve sosyo-ekonomik kalkınmaya büyük katkı sağlamaktadır. Yapılan araştırmalara göre KOBİ'ler global düzeydeki ekonomilerde en büyük iş sektörünü oluşturmaktadır (Sadat ve Lin, 2018, s. 3). Türkiye'de de KOBİ'lerin durumu benzer özellikler göstermektedir. KOBİ'ler Türkiye ekonomisinde önemli bir rol oynayarak istihdam yaratmaya, yenilikçiliğe ve ekonomik büyümeye katkıda bulunmaktadır (Şener vd., 2014, s. 212). Küresel çaptaki ekonomiler, KOBİ'yi kalkınma stratejilerinin bir parçası hâline getirerek büyümelerini teşvik etmekte ve desteklemektedirler. KOBİ'lerin gelişmesi için önemli olan bu durum özellikle 2008-2009 küresel ekonomik krizinin ardından dikkat çekmiştir. Ekonomik kriz ile mücadele eden hükümetler, KOBİ'lerin ekonomik zorluklar karşısındaki büyümeye ve uzun vadeli olarak sürdürülebilirliğe olan katkısının potansiyelini kabul etmişlerdir (Gupta vd., 2022, s. 4).

KOBİ'lerin gelişmekte olan ülkelerdeki istihdamın yaklaşık %70'ini oluşturmaktadır. İstihdam yaratmanın yanı sıra, KOBİ'ler sosyal uyumu güçlendirmede ve yoksulluğu azaltmada da hayati bir rol oynamaktadır. KOBİ'ler Türkiye'nin GSYİH'sının yaklaşık olarak %55'ine katkıda bulunmakta ve bu durum ülkenin ekonomik kalkınmasında önemli rol oynamaktadır. Ayrıca, Türk KOBİ'leri ekonomik şoklar ve krizler karşısında direnç göstermekle beraber son otuz yılda yaşanan şiddetli ekonomik krizler sırasında ve sonrasında karşılaşılan zorluklara rağmen ekonomiye katkı sağlamaya devam etmeyi başarmıştır (Malgas ve Zondi, 2021, s. 57). Türkiye'de bulunan işletmelerin KOBİ sınıfına girebilmesi için 250 kişiden az çalışan sayısına sahip olması ve yıllık net hasılatı ya da mali bilançosunun 250 milyon lirayı aşmaması gerekmektedir (Sarı, 2023, s. 358). Bu durumun 2022 yılında değişmesi ile sınırların arttırılması, daha çok işletmenin kapsanması ve devlet desteklerinden yararlanması anlamına gelmektedir.

KOBİ'lerin sağladığı yararlarından biri de dezavantajlı topluluklarda, bireylere gelir elde etme ve yaşam standartlarını iyileştirme fırsatları sunmasıdır. Ayrıca, KOBİ'ler inovasyonun motorlarıdır. Teknolojik ilerlemelere ve genel ekonomik kalkınmaya katkıda bulunan yeni fikirler, icatlar ve girişimcilik için üretme alanı görevi görmektedirler. Dünya Bankası, KOBİ'lerin küresel ölçekte istihdam yaratılmasına ve ekonomik

kalkınmaya en büyük katkıyı yapanlar olduğunu, kabul etmektedir. Ayrıca, KOBİ'ler servetin nüfus arasında dağılımına da katkıda bulunmaktadır. Bu servet dağılımı, bir ülke içindeki sosyal ve ekonomik faaliyetlerin iyileştirilmesi için gereklidir. KOBİ'lerin önemi geniş çapta kabul görse de birçok ülkedeki hükümetler hâlâ bu işletmeleri desteklemeye ve güçlendirmeye odaklanmamaktadır (Bansal, Garg ve Sharma, 2019, s. 1). Ancak günümüzün yeni normal ekonomisinde KOBİ'lerin önemi göz ardı edilemez. KOBİ'ler ekonomik büyümeyi yönlendirmede, yoksulluğu azaltmada ve istihdam yaratmada hayati bir rol oynamaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde KOBİ'ler, kırsal ekonomiye ve ihracat artışına önemli ölçüde katkı sağladıkları için büyük bir öneme sahiptirler. Günümüzün küreselleşen dünyasında KOBİ'lerin uluslararası düzeyde varlıklarını sürdürmeleri hem büyümeleri hem de başarıları için çok önemli bir unsur hâline gelmiştir (Kunday ve Şengüler, 2015, s. 979). Çalışan hırsızlığı kavramı çeşitli durumlarda KOBİ'lerde gözlemlenmektedir. KOBİ'lerde meydana gelen çalışan hırsızlığı, bu ölçekteki işletmelerin içsel güvenlik önlemlerini artırmalarını ve kaynak yönetimi stratejilerini dikkatlice gözden geçirmelerini gerektiren önemli bir sorun alanını temsil etmektedir.

Çalışan Hırsızlığı

Çalışan hırsızlığı, bir işverenin varlıklarının izinsiz olarak çalınması, kullanılması veya kötüye kullanılmasıdır (Bailey, 2006, s. 806) ve genel olarak dört farklı kategoride açıklanmaktadır. Bunlar nakit hırsızlığı, mal veya eşya hırsızlığı, zaman hırsızlığı ve bilgi hırsızlığıdır. Nakit hırsızlığına örnek olarak zimmete para geçirme, kasadan para çalma, kredi kartında sahteciliği, internette dolandırıcılık açıklanabilir. Mal ya da eşya hırsızlığı için ise üretim sürecinde kullanılan malzemelerden üretilen ürün ya da hizmetlere kadar örnek vermek mümkündür. Zaman hırsızlığına örnek olarak işe geç gelmek ya da işten erken çıkmak, iş saatleri sırasında bireysel uğraşlarla ilgilenmek gibi durumlardan bahsedilebilir. Bilgi hırsızlığı olarak çalışanın ürün içeriği, formül, anlaşma gibi unsurları yanına alarak örgüt aleyhine kullanması örnek verilebilir (Niehoff ve Paul, 2000, s. 51; Kazıcı, 2022). Araştırmalara ve uzman görüşlerine göre şirketlerin çalışan hırsızlığını önlemek için alabileceği önlemler oldukça çeşitlidir. Bu önlemlerden en etkili, uygun şekilde tasarlanmış bir iç kontroldür. İç kontroller, bir şirketin varlıklarını ve kaynaklarını korumak, finansal işlemleri düzenlemek ve yolsuzluğu önlemek için uygulanan prosedürler ve uygulamalardır. İyi tasarlanmış iç kontroller, çalışan hırsızlığı ve zimmete para geçirme gibi olumsuz olayların olasılığını azaltır. Aynı zamanda çalışanlara açık ve anlaşılır etik kuralların sağlanmasına, hırsızlık gibi olumsuz davranışların önlenmesine yardımcı olabilir (Ferrell ve Gresham, 1985, s. 81). Etik kurallar, çalışanlar için doğru ile yanlış arasındaki çizgiyi belirleyerek etik olmayan davranışların önlenmesine yardımcı olur. Ayrıca iş doyum düzeyini artırmak ve adil bir ücret politikası izlemek çalışanların çalışan hırsızlık eğilimini azaltabilir (Greenberg, 1990; Greenberg ve Barling, 1996). Çalışan memnuniyeti arttıkça işe olan bağlılıkları da artmaktadır. Bu şekilde, iyi tasarlanmış iç kontroller ve caydırıcılık politikalarının uygulanması, çalışan hırsızlığına karşı etkili bir birincil savunma sağlar. Bu önlemler sayesinde şirketler, olumsuz çalışan davranışlarını önlemek ve şirket varlıklarını korumak için önemli adımlar atmaktadır.

Bu durum şirketlerde olduğu gibi küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde de aynı düzeyde öneme sahiptir. Dolayısıyla çalışan hırsızlığının çeşitli sektörlerdeki ve çeşitli büyüklüklerdeki kuruluşlar için ciddi bir endişe kaynağı olduğu ifade edilebilir. Günümüz iş ortamında çalışan hırsızlığı, bir şirketin performansını ve finansal istikrarını etkilediği için çok fazla ilgi görmüştür. Bu sebeple çalışan hırsızlığının arkasındaki faktörleri ve motivasyonları anlamak için çok sayıda çalışma yapılmıştır. Örneğin Hollinger ve Clark (1983, s. 399)'e göre hırsızlığa eğilimli çalışanların genellikle genç, stresli ve duygusal olarak dengesiz olduğunu göstermiştir. Çalışmada ayrıca çalışanların hileli eylemlerde bulunma yöntemleri de araştırılmıştır. Söz konusu çalışma göstermektedir ki işletmeler için en tehlikeli ve zarar verici suçlardan biri olan hırsızlık, çeşitli olaylar aracılığıyla gerçekleşmektedir. Bu olaylar birçok farklı kategoride sınıflandırılabilir. Örneğin Hollinger ve Clark (1983, s. 399) çalışan hırsızlığını; finansal baskı, kişisel özellikler, fırsatlar, tutumlar ve sosyal normlar

olmak üzere beş farklı kategoride toplamıştır. Greenberg ve Barling (1996) ise araştırmalarında farklı çalışan hırsızlığı türlerini tartışmışlar ve malzeme çalma, para çalma, dolandırıcılık ve işyeri kaynaklarının kötüye kullanılması gibi farklı hırsızlık davranışlarına odaklanmışlardır (Niehoff ve Paul, 2000, s. 51). Bu çalışmalar, çalışan hırsızlığının mali kayıp, itibar zedelenmesi, kurum içindeki güven kaybı ve artan güvenlik maliyetleri gibi olumsuz etkilerini vurgulamaktadır. Bazı araştırmacılar da izleme ve kontrol sistemlerinin çalışan davranışları üzerindeki etkilerini araştırmışlardır (Stedmon, 2011).

Çalışan hırsızlığı kapsamında ele alınan kritik konulardan bir tanesi de zaman hırsızlığıdır. Zaman hırsızlığı, iş arkadaşlarıyla aşırı sosyalleşme, kişisel telefon görüşmeleri veya internet kullanımı, uzun süreli aralar ve öğle yemekleri ve hatta yetkisiz kişiler dahil olmak üzere çeşitli biçimlerde kendini gösterebilir (Ruankaew, 2019, s. 40). Zaman hırsızlığı, çalışanlar arasında sıklıkla meydana gelebilir. Zaman hırsızlığı üretkenlik karşıtı bir iş davranışları olarak da ele alınabilir (Liu ve Berry, 2013). Söz konusu davranışlar, zamanında işe gelmeme, mesai saatini erken bitirme (Brock, Martin ve Buckley, 2013; Lorinkova ve Pery, 2017), uzun yemek araları (Martin vd., 2010), mesai saatleri içerisinde boş geçirilen zaman (örneğin, internet, sosyal medya ve kişisel işler için geçirilen zaman) olarak sıralanabilir. Ortalama bir Amerikalı işçinin her iş gününün 2,09 saatini görev dışı işlere harcadığı tahmin edilmektedir (Babadağ ve Kerse, 2019, s. 420). Ancak, bu kayıp çalışma saatlerinin yol açtığı mali verilere ilişkin herhangi bir istatistik bulunmamaktadır. Bir başka önemli hırsızlık konusu ise nakit ve mal hırsızlığıdır. Nitekim nakit ve mal hırsızlığı, iş yerindeki ekipman ve tesislerin ücretsiz kullanımı, sahte iadeler ve yetkisiz kuponların kullanılması bu tür olaylara örnek olarak gösterilebilir (Krippel, Henderson, Keene, Levi ve Converse, 2008, s. 227). Özellikle sınırlı mali güce sahip küçük işletmeler için bu ve benzeri hırsızlık faaliyetleri, sermaye kaybına neden olur ve onları savunmasız hâle getirir (Kennedy ve Benson, 2016, s. 13). Bu nedenle firmalar büyüklük ve tür olarak değişse bile çalışan hırsızlığı riski altındadır (Greenberg ve Barling, 1996). Bu riskin önlenmesi, çalışan hırsızlığının nedenlerinin bulunması ve çalışan hırsızlığını önleyici tedbirlerin alınması için gerek psikologlar gerekse sosyal bilimciler uzun yıllardır çalışmalarda bulunmaktadır (Tarkan ve Tepeci, 2006, s. 138). Sauser (2007), perakende hırsızlığın yıllık değerinin yaklaşık 100 milyar dolar olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde, 2003 Ulusal Perakende Güvenlik Araştırması, perakendecilerin envanter kayıplarında yılda 15.8 milyar dolar kaybettiğini bildirmiştir (Guthrie, Todd ve Bairey, 2006). Bu nedenle, şirketlerin çalışan hırsızlığını önlemek için etkili stratejiler belirlemesi ve uygulaması çok önemlidir. Bu noktada kritik öneme sahip olan bir diğer konunun ise çalışan hırsızlığının farklı davranışsal boyutlarıdır. Çalışan hırsızlığı farklı davranışsal boyutlar içermektedir. Temel olarak üç boyutta incelenen bu boyutlar literatürde etik dışı davranış (Kish-Gephart, Harrison, Treviño, 2010), sapkın davranış (Bennett ve Robinson, 2000) ya da üretkenlik karşıtı iş davranışı (Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh ve Kessler, 2006) olarak yer almaktadır. Etik dışı davranış, ahlaki olarak doğru davranış için rehber olan kuralların, standartların, kodların veya ilkelerin ihlalidir (Lewis, 1985). Üretkenlik karşıtı iş davranışı bir örgütün üyeleri tarafından gerçekleştirilen, örgütün çıkarlarına aykırı olan herhangi bir kasıtlı davranış olarak tanımlanmaktadır (Sackett ve DeVore, 2001). Sapkın davranış örgütün, üyelerinin veya her ikisinin refahını tehlikeye sokan, örgütsel kuralları ciddi şekilde ihlal eden gönüllü davranış olarak tanımlanmaktadır (Robinson ve Bennett, 1995). Çalışan hırsızlığı ile ilgili üç davranışsal boyutun arasındaki temel farklar arasında sırasıyla ilk olarak örgütsel normların ihlâl edilmesi, ikinci olarak adalet, hukuk ve sosyal bakımdan doğru ya da yanlış davranış, üçüncü olarak da bu normatif olarak beklenenin ötesinde olan davranışın gönüllü olarak içsel motivasyonla gerçekleştirilmesidir. Bu durum literatürde sapkın davranış ile üretkenlik karşıtı iş davranışının arasındaki fark olarak *gönüllü* olarak yapılması şeklinde ifade edilmektedir (Sackett ve DeVore, 2001).

Yöntem

Bu araştırma, amaç ve kapsamı bağlamında belirli bir olay ve olgunun açıklanmasını esas almaktadır. Bu esas doğrultusunda nitel araştırma yöntemiyle kurgulanan araştırmada temel araştırma deseni benimsenmiştir. Betimleyici araştırmalar, açıklanma ihtiyacı duyulan olay, olgu ya da konuların genel bir portresini yansıtmayı amaçlayan araştırmalardır. Betimleyici araştırma tipinde belirli bir örneklem grubundan elde edilen veriler tasvir edilir (Armstrong, 1970, s. 1). Söz konusu tasvir dikkate alınarak, yazarın bir KOBİ’de yaşanan hırsızlık olayı hakkında bilgi sahibi olması ve hırsızlığın neden süreç ve sebeplerinin tasvir edilme ihtiyacının doğması araştırmanın çıkış noktasını oluşturmuştur. Nitekim ilgili literatür incelendiğinde çalışan hırsızlığının birçok araştırmaya konu olduğu tespit edilmiş olmasına rağmen (Niehoff ve Paul, 2000, s. 51; Al-Harrasi, Shaikh ve Al-Badivd., 2021; Hu, Harold ve Kim., 2023), KOBİ’lerde yaşanan hırsızlık olaylarına ilişkin yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir (Niehoff ve Paul, 2000, s. 58; Krippel ve diğerleri. 2008, s. 230; Martin, Brock, Buckley ve Ketchen, 2010; Ding, Liu, Zhang ve Wang, 2018). Bu nedenle KOBİ’lerdeki söz konusu problemin derinlemesine incelenmesi ve araştırma amacı doğrultusunda oluşturulan soruların yanıtlanması hem ilgili literatüre hem de uygulayıcılara katkı sağlayıcı nitelik taşıyacaktır. Bu katkı dikkate alınarak katılımcıların dahil edilme kriterleri belirlenmiştir. Katılımcıların dahil edilme kriterlerine geçilmeden önce İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulundan 25.09.2023 tarih ve 2023/37 sayılı karar ile etik kurul raporu alınmıştır. İlgili kurul raporunun alınmasının ardından 26.09.2023 - 22.10.2023 tarihleri arasında alan araştırması gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların Dâhil Edilme Kriterleri

Araştırmaya katılım gösterecek KOBİ çalışanlarının tespiti için amaçlı örnekleme yöntemine başvurulmuştur. Söz konusu yöntem, çalışan hırsızlığı olgusuna yönelik ne yaşandığının ve nasıl yaşandığının açığa çıkarılması konusunda fayda sağlayacaktır (Moustakas, 1994; Büyüköztürk vd., 2012, s. 12). Çalışan hırsızlığı, ilgili literatürde birçok araştırmaya konu olmuştur (Niehoff ve Paul, 2000, s. 51; Al-Harrasi vd., 2021; Hu vd., 2023). Ancak KOBİ’lerde yaşanan çalışan hırsızlığına yönelik yapılan çalışma sınırlı sayıdadır. Öte yandan kobiler dışında yapılan hırsızlık konulu birçok araştırma ilgili literatürde yer almaktadır. Örneğin, Hawkins (1984) tarafından yapılan bir araştırmada restoran çalışanlarının hırsızlık davranışı incelenmiş, elde edilen bulgular neticesinde çalışan hırsızlığına yönelik çözüm önerileri sunulmuştur. Vietnam’daki beş yıldızlı otellerde yapılan bir başka araştırma ise Nguyen ve Truong (2021) tarafından gerçekleştirilmiştir. Planlı Davranış Teorisi çerçevesinde ele alınan araştırmada 312 kişiye ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda haksız ücretlendirme, adaletsizlik ve etik olmayan davranışlar hırsızlığı teşvik edici faktörler olarak belirlenmiştir. Ayrıca araştırma, çalışan hırsızlığı konusunda derinlemesine görüşmeler yöntemiyle çalışmalar yapılmasını önermektedir. Elde edilen bu teorik çıkarımlar doğrultusunda araştırmada, konu ile ilgili deneyim sahibi olan KOBİ çalışanlarına ulaşmak amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Türkiye’deki KOBİ çalışanları evren olarak seçilmiştir. İlgili evren büyüklüğü içerisinde örneklem belirlenmesi nicel araştırmalarda sayısal olarak hesaplanabilmektedir. Ancak nitel araştırmalarda bu durumun sağlanması güçtür. Bu nedenle nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğünden ziyade verilerin toplanması sürecine odaklanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Başka bir deyişle, nitel araştırmaların odak noktasının nicel araştırmalardaki gibi katılımcı sayısına değil, veri toplama sürecindeki görüşmelerin miktarına bağlı olduğu ifade edilmektedir. Bu durumda yeterli miktarda görüşme verisi toplanarak doygunluğa ulaşılır ve yeterliliğin sağlanır (Neumann, 2008). Bu doğrultuda kartopu örnekleme yöntemi tercih edilmiştir (Lune ve Berg, 2017). İlgili yöntem doğrultusunda hırsızlık olayının yaşandığı ilk KOBİ çalışanına ulaşılmıştır. Söz konusu çalışana ulaşılması ise yazarların sektör deneyimi sayesinde mümkün olmuştur. Ulaşılan söz konusu çalışanlara, konu ile ilgili deneyim sahibi olabilecek diğer çalışanlar sorulmuş ve ulaşılmıştır. KOBİ çalışanlarıyla yapılan görüşmeler neticesinde aynı anlatımların tekrar ettiği fark edilmiş ve verilerin doygunluğa (Thompson, 2004) ulaştığı görülmüştür. Dolayısıyla görüşmeler on katılımcıyla sınırlandırılmış ve süreç sonlandırılmıştır. Katılımcılara ilişkin demografik bulgular görüşme yapılmadan hemen önce alınmıştır. Söz konusu bulgular Tablo 1’de yer almaktadır. Tablo 1 incelendiğinde

katılımcıların çoğunluğunun erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş aralığı ise 28 ile 69 aralığındadır. Eğitim durumuna ilişkin bulgular incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğunun lisans ve lisansüstü düzeyinde eğitime sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalıştığı KOBİ'lerin faaliyet gösterdiği sektör genellikle tekstildir. Söz konusu sektörlerin genellikle 20-30 yıl aralığında faaliyet gösterdiği ifade edilebilir. Ayrıca katılımcıların çalıştığı KOBİ'lerde çalışan sayısının da 4 ile 210 arasında değişim gösterdiği elde edilen demografik bulgular arasında yer almaktadır.

Tablo 1
Katılımcılar

Katılımcılar	Cinsiyet	Yaş	Eğitim durumu	İşletmenin faaliyet gösterdiği sektör	İşletmenin kaç yıldır sektörde faaliyet gösterdiği	İşletmede bulunan çalışan sayısı
K1	Erkek	28	Lisans	Kuruyemiş	20	5
K2	Erkek	29	Lisansüstü	Mobilya	30	45
K3	Erkek	30	Lisansüstü	Turizm	20	210
K4	Erkek	30	Lisansüstü	Tekstil	30	73
K5	Erkek	34	Ortaöğretim	Tekstil	30	152
K6	Erkek	48	Lisans	Turizm	25	186
K7	Erkek	45	Lisans	Muhasebe-Finans	15	20
K8	Kadın	48	Lisansüstü	Beyaz Eşya	20	12
K9	Kadın	35	Lisans	Hazır Beton	30	189
K10	Erkek	69	Ortaöğretim	Tekstil	40	4

Verilerin Toplanması

Olgu bilim deseni ve doğasına uygun olarak hazırlanan yarı yapılandırılmış mülakat formu için ilgili literatürden destek alınmıştır. İlgili literatür incelendiğinde, çalışan hırsızlığının birçok farklı sınıflandırmasının bulunduğu görülmektedir (Martin, Brock, Buckley ve Ketchen, 2010; Ding, Liu, Zhang ve Wang, 2018; Krippel ve diğerleri, 2008, s. 230; Niehoff ve Paul, 2000, s. 58). Bu sınıflandırmalardan en yaygın kullanılanları ise dört başlık altında toplanmaktadır. Bunlar sırasıyla; nakit hırsızlığı, mal veya ürün hırsızlığı, zaman hırsızlığı ve bilgi hırsızlığıdır. Bu sınıflandırmalar Planlı Davranış Teorisi kapsamında açıklanmaya çalışılan ve olayın hangi türde yaşandığını açığa çıkaran ifadelerdir. Bu kapsamda yarı yapılandırılmış mülakat formunun ilk açık uçlu sorusu şu şekilde oluşturulmuştur. (1) Daha önce işletmenizde hırsızlık olayı yaşandı mı? Yaşandıysa neler oldu anlatır mısınız? Bu sorunun ardından yaşanan hırsızlık olayının ilgili literatürde yer alan kategorilerden hangisine ait olduğunu belirlemek amacıyla hazırlanan ikinci açık uçlu soru için öncelikle ilgili literatüre başvurulmuştur. Bu konuda yapılan nitel ve nicel soru örnekleri incelenmiş, ilgili kaynaklardan faydalanılmıştır (Souser, 2007, s. 17; Bailey, 2006, s. 816; Nguyen ve Truong, 2021, s. 20; Martin vd., 2010, s. 28; Ding vd., 2018, s. 3; Niehoff ve Paul, 2000, s. 58-61). Örneğin, Nakit hırsızlığı için "müşterinin hesabına para yatırmadan gelir nakdi almak" (Souser, 2007, s. 17), ürün, mal ya da nakit hırsızlığı için "Gelecekte işyerimden mal veya nakit alabilirim" (Bailey, 2006, s. 816; Nguyen ve Truong, 2021, s. 20), zaman hırsızlığı için "Zaman hırsızlığı, kariyer aşamasına göre farklılık gösterir; Hem deneme hem de tam zamanlı çalışanlar

zaman hırsızlığına daha fazla dahil olurlar; örgütsel görev süresi zaman hırsızlığıyla negatif ilişkilidir; Çalışanların duygusal tükenmesi, yönetici narsisizmi ile çalışanların zaman hırsızlığı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.” (Martin vd., 2010, s. 28; Ding vd., 2018, s. 3) ve bilgi hırsızlığı için “*Tüm bilgilerin doğru ve tutarlı olduğundan emin olmak için potansiyel çalışanlara sunulan herhangi bir iş veya organizasyonel bilgiyi gerekirse gözden geçirin ve revize edin.*” gibi sorulardan faydalanılmıştır (Niehoff ve Paul, 2000, s. 58-61). Gerçekleştirilen bu literatür taramasının ardından alanında uzman iki akademisyenle görüşülmüş ve soruların katılımcılar bakımında anlaşılabilirliği konusunda tartışılmıştır. Bu sürecin sonunda ise araştırmanın ikinci açık uçlu sorusu şu şekilde oluşturulmuştur; (2) İşletmelerde yaşanan hırsızlık olaylarını nakit hırsızlığı, ürün ya da mal hırsızlığı, zaman hırsızlığı ve bilgi hırsızlığı olarak 4 başlık altında inceliyoruz. Sizce bu deneyimlemiş olduğunuz olay söz konusu dört kategoriden hangisi ya da hangileri arasında değerlendirilir. Bu açık uçlu soruya elde edilen yanıtların ardından, araştırma amacı doğrultusunda açıklanması hedeflenen açık uçlu soru yöneltilmiştir. Bu açık uçlu soru KOBİ’lerde çalışan bireylerin hırsızlık davranışına yönelmelerine etki eden faktörlerin keşfedilmesine olanak sağlamaktadır. Söz konusu açık uçlu soru şu şekildedir; (3) Çalışanı bu faaliyete yönelten sebep ya da sebepler neler olabilir? Araştırmanın bir diğer amacı ise işletmelerde çalışan hırsızlığının bir daha yaşanmaması için alınması gereken önlemlerin belirlenmesidir. Bu kapsamda araştırmanın son sorusu şu şekilde oluşturulmuştur; (4) Böyle bir eylemin yaşanmaması için ne gibi öneri ya da tavsiyelerde bulunabilirsiniz? Bu soruların hazırlanmasının ardından soruların geçerliliğinin ve güvenilirliğinin sağlanması için alanında uzman iki akademisyenle görüşülmüş, soruların anlaşılabilir ve cevap verilebilir olmasına dikkat edilmiş, yarı yapılandırılmış mülakat formundaki açık uçlu soruların son şekli verilmiştir. Bu soruların hazırlanmasının ardından soruların geçerliliğinin ve güvenilirliğinin sağlanması için alanında uzman iki akademisyenle görüşülmüş, soruların anlaşılabilir ve cevap verilebilir olmasına dikkat edilmiş, yarı yapılandırılmış mülakat formundaki açık uçlu soruların son şekli verilmiştir. Katılımcıların verdiği cevapların araştırmacı tarafından doğru anlaşılıp anlaşılmadığı teyit edilmiştir. Katılımcıların bu soruların yanı sıra açıklamak istediği herhangi bir konu vb. olup olmadığı sorularak derinlemesine bilgi edinilmeye çalışılmıştır. Ayrıca görüşme sonrasında birkaç hafta sürecinde aynı görüşmecilerle temasa geçilerek anlatmak istedikleri bir konu ya da görüşmeden sonra yaşadıkları herhangi yeni bir durum olup olmadığı sorulmuştur. Böylelikle açıklamaların yeterli olması sağlanarak elde edilen sözel verinin inanırılığı artırılmıştır. Dahası, görüşme sürecindeki aşamaların detaylı açıklaması sağlanarak bu araştırmanın benzer konularla ilgili süreçlerde uygulanabilirliği de dikkate alınmıştır. Bununla araştırma süreç ve sonuçlarının aktarılabilirlik düzeyi sağlanmıştır. Tekstil, turizm, beyaz eşya, mobilya, muhasebe-finance, gıda gibi farklı sektörlerde çalışanlara ulaşılarak nirengileme/üçgenleme sağlanmış ve verilerden elde edilen sonuçlar sağlamlaştırılmıştır. Sonuçların objektifliği için nitel analiz süreci üç ayrı uzman araştırmacı tarafından bağımsız olarak gerçekleştirilip daha sonra bir araya gelinerek müzakere edilmiştir. Araştırma soruları katılımcılara yönetilmeden önce araştırmanın amacı açıkça belirtilmiş, katılımcıların gönüllü onam formunu dikkatlice okumaları istenmiştir. Bu kapsamda araştırmacı 10 KOBİ çalışanıyla sadece kendisi ve görüşmecinin bulunduğu sakin ve güvenli bir ortamda görüşmüştür. Öğle arası dinlenme vakitlerinde ya da mesai çıkışı uygun vakitlerde tek tek gerçekleştirilen görüşmeler, ortalama 3 dakika sürmüştür. Ayrıca her bir katılımcıyla yalnız görüşülmüş ve cevapları etkileyecek ortam koşullarından kaçınılmıştır. Son olarak verilerin transkript yapılabilmesi için katılımcılardan izin almak suretiyle görüşme esnasında ses kaydı alınmıştır. Ses kayıtlarının herhangi başka bireyle kesinlikle paylaşılmayacağı da açıklanmıştır.

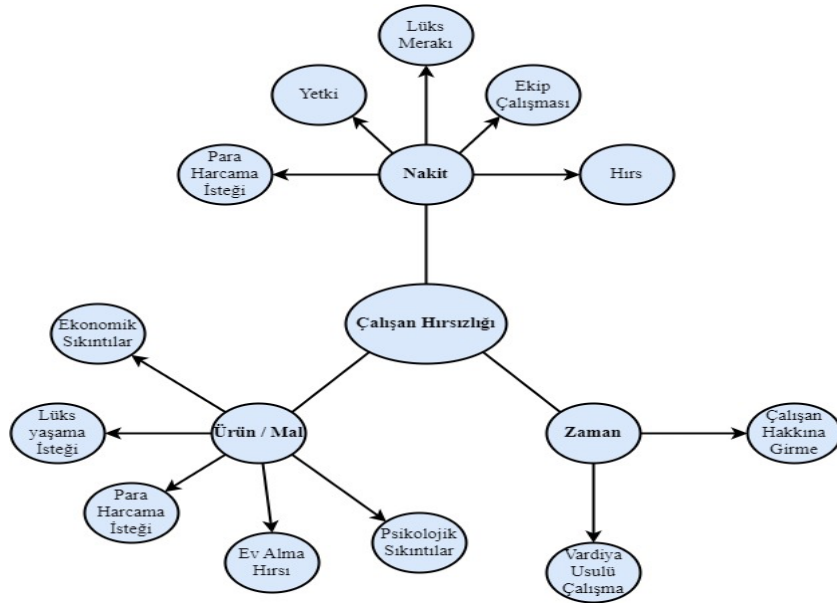
Verilerin Analizi

Görüşme sonucunda elde edilen veriler içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde ilk olarak ses kayıt cihazına kaydedilmiş görüşmeler yazarlar tarafından yazılı ortama aktarılmıştır. Söz konusu aktarım sürecinin sonunda 13 sayfalık metin elde edilmiştir. Elde edilen metin her bir yazar tarafından bağımsız ve ayrıntılı şekilde incelenmiştir. Bu inceleme sürecindeki temel amaç, KOBİ çalışanlarının deneyimlemiş olduğu hırsızlık olayını kapsamlı şekilde anlamak ve derinlemesine irdelemektir. Böylece

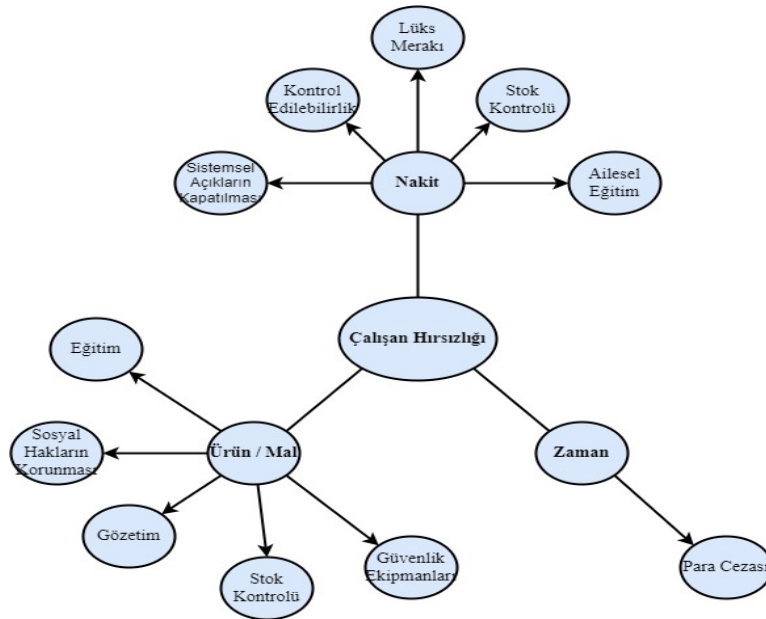
KOBİ'lerde yaşanan hırsızlık olayına ilişkin metinlerin doğası ve özü anlaşılmaya çalışılmıştır. Bu sürecin sonunda ise konu ile ilgisi bulunmayan gereksiz ifadeler elenmiştir. Ardından, çalışanların yaşadıkları deneyimin özünü ifade eden kelimelerin içeriklerinden yola çıkarak kodlamalar yapılmış ve kategoriler oluşturulmuştur. Söz konusu kodlar arasındaki ilişkiler tespit edilerek ana temalar ve alt temalar belirlenmiştir. Böylece KOBİ çalışanlarının deneyimledikleri hırsızlık olayına ilişkin görüşlerin anlamlandırılmasına ışık tutan tematik bağlantılar betimlenerek yorumlanmıştır.

Bulgular

Görüşmeler sonucunda elde edilen veriler temalandırılmış, iki ana tema analiz edilmiş ve toplamda 23 alt temaya ulaşılmıştır. Söz konusu temalar Şekil 1 ve Şekil 2'de yer almaktadır.



Şekil 1. Çalışan Hırsızlığına Teşvik Eden Ana ve Alt Temalar



Şekil 2. Çalışan Hırsızlığına Engel Olan Ana ve Alt Temalar

Çalışan Hırsızlığının Fark Edilmesi

KOBİ çalışanlarına ilk olarak işletmelerinde çalışan hırsızlığı deneyimleyip, deneyimlemedikleri sorulmuştur. Bu soru, diğer soruların tümünü kapsaması bakımından şu şekilde sorulmuştur; İşletmenizde nakit, mal ya da ürün, zaman ve bilgi hırsızlığı yaşandı mı? Buna göre çalışan hırsızlığı 10 KOBİ’de yaşanmıştır. Yaşanan hırsızlık türü üç farklı temada toplanmıştır. Bunlar sırasıyla nakit, mal ya da ürün ve zaman hırsızlığıdır. Nakit hırsızlığı ana temasının beş alt teması bulunmaktadır. Bunlar sırasıyla; para harcama isteği, yetki, lüks merakı, ekip çalışması ve hırstır. Ürün ya da mal hırsızlığı ana temasının alt temaları ise ekonomik sıkıntılar, lüks yaşama isteği, para harcama isteği, ev alma hırsı ve psikolojik sıkıntılardır. Son olarak zaman hırsızlığının da vardiya usulü çalışma ve çalışan hakkına girme olmak üzere iki alt teması bulunmaktadır. Söz konusu bulgular dikkate alındığında, nakit hırsızlığına yönelik elde edilen katılımcı görüşlerinin dikkate değer nitelik taşıdığı düşünülebilir. Örneğin bir çalışan nakit hırsızlığına yönelik deneyimini şu şekilde açıklamaktadır;

“Bir çalışanımız işletmenin kendi ürünlerinin satışını yaptıktan sonra hiç bunları kayda girmeyerek, kazandığı ücreti kendi üzerinde tutarak işletmeden çıkış yapıyor. Böyle bir olay olmuştu. İşletmenin ürünlerini satışından sonra kazandığı meblağı kendi üzerinde tutuyor. İşletmenin hesaplarına geçirmiyor. Yani kayıtsız bırakarak bu işlemi kendine fayda sağlama yönünde bir hırsızlık yapıyor.” (K3).

Mal ya da ürün hırsızlığına yönelik deneyimler ise iki farklı şekilde yorumlanabilmektedir. Bunlardan ilki, nakit elde etmek amacıyla mal ya da ürün hırsızlığıdır. İkincisi ise işletmeden intikam alan çalışan profilidir. Söz konusu hırsızlık olayını deneyimleyen çalışanların yanıtları şu şekildedir;

“Bizim bir tane elektrik teknisyenimiz vardı atölye bölümünde çalışan kendisi işletmemizden çeşitli elektrik malzemeleri alarak araca koymuş, daha sonra bu tespit edildiğinde kameralardan bu işçinin aracında yakalandı. Daha sonra da gereken işlem yapıldı.” (K9).

“İşletmede çalışan diğer arkadaşları ve çalışma arkadaşlarıyla bir anlaşmazlık yaşamıştı. Ayrılmak istediğini belirtti. Ayrılmaya istediğinden sonra iş yeri yöneticisi ona ücretini vermiyor. Günlük yevmiyelerini vermiyor. Bir ya da iki günlük. O da çıkarken çaktırmadan yani hissettirmeden oradaki iki parçadan ya da üç parçadan oluşan eşyayı ürünü olarak çıkıyor.” (K8).

Zaman hırsızlığına yönelik deneyimler de tıpkı nakit hırsızlığındaki gibi dikkate değer bulgular sunmaktadır. Örneğin bir çalışanın deneyimlemiş olduğu zaman hırsızlığı şu şekildedir;

“Örneğin servis saatleri bizde çok önemlidir. Çünkü vardiya usulü çalışmaktayız. Mesela 08.00-16.00 vardiyasında çalışan bir kişinin karşılığı 16.00-24.00’dir. Ancak sabah vardiyası işine geç gelebiliyor. Servise geç gelebiliyor. Ya da kendi vasıtasıyla işine geliyor bu seferde daha fazla gecikiyor. Bunlar küçük ayrıntılar belki ama benim için zaman hırsızlığıdır. Çünkü bir çalışan diğer çalışanın hakkına giriyor ve onun dinlenme saatinden yiyor.” (K5).

Çalışan Hırsızlığına Yönelten Sebep ya da Sebepler

Çalışan hırsızlığının temelinde yatan sebep ve süreçleri keşfetmek amacıyla katılımcılara yöneltilen açık uçlu soru şu şekildedir; Çalışanı bu faaliyete yönelten sebep ya da sebepler neler olabilir? Elde edilen yanıtlar nakit, mal ya da ürün ve zaman olmak üzere üç ana temada sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırmalar içerisinde oluşan alt temalar ise değişiklik göstermektedir. Örneğin nakit hırsızlığı ana teması; sistemsel açıkların giderilmesi, kontrol edilebilirlik, lüks merakı, stok kontrolü ve ailesel eğitim alt temalarından oluşmaktadır. Öte yandan, ürün ya da mal hırsızlığı ana teması eğitim, sosyal hakların korunması, gözetim, stok kontrolü, güvenlik ekipmanları alt temalarından oluşmaktadır. Son olarak, zaman hırsızlığı ana teması para cezası alt temasından oluşmaktadır. Özetle bu sınıflandırmalar, çalışan hırsızlığının temelindeki sebepleri açıklayıcı nitelik taşımaktadır. Örneğin çalışanı nakit hırsızlığına yönelten sebep ya da sebeplere ilişkin katılımcı yanıtları şu şekildedir;

“Yani gelirinden fazla harcama yapması. Lüks merakı diyebiliriz yani. Hırs da olabilir.” (K7).

“Daha fazla para kazanma ve arsızlık.” (K4).

“Buradaki etki eden faktörlerden en önemlilerden bir tanesi daha çok para kazanma hırsı. Genelde zaten bu tarz eylemleri yapan arkadaşlar bir nevi yetkiye sahip olan insanlar ve yalnız tek başına yürütmüyor bu olayı. Bir ekip şeklinde paylaşım şeklinde yürüttükleri için o kısmını pek fazla düşünmüyorlar. Çünkü diyorlar ki yetki bizde ücretsiz olarak verdikleri için kimse bize bunun hesabını sormaz! Bu mantıkla yürüdükleri için yakalanırsam gibi sonları pek düşündüklerini sanmıyorum. Düşünmüş olsaydı zaten bunları konuşmuyor olurduk.” (K6).

“Çalışanların kolay yoldan para kazanma istekleri olmuş olabilir. Diğer bir konu işletmede bunun takibinin olmayacağı bunun açığa çıkmayacağı düşüncesi olmuş olabilir. İnsanları istenmeyen davranışları yapmaya itmiş olabilir. Bu iki temel sebep üzerinde duruyorum.” (K3).

“Bana göre hastalık. Çünkü çoğu insanda bu tür şeyler var. Bence hastalık yani bu çocukluktan gelme bişey ben öyle düşünüyorum. Ama tabi hırs da olabilir. Benim gözlemlediğim hastalık yani.” (K1).

Çalışanı mal ya da ürün hırsızlığına yönelten sebep ya da sebeplere ilişkin katılımcı yanıtları şu şekildedir;

“Lüks yaşama isteği. Daha fazla para harcama isteği.” (K10).

“Kuvvetli ihtimalle işe yeni başlamıştı part time idi, öğrenciydi. Büyük ihtimal maddi sıkıntılar... Hoşuna giden bir ürünü satın alamayacağını düşündüğü için yapmış olabilir diye değerlendirmiştik.” (K2).

Çalışan Hırsızlığına Karşı Alınması Gereken Önlemler

Katılımcılara yöneltilen son araştırma sorusu şu şekildedir; Böyle bir eylemin yaşanmaması için ne gibi öneri ya da tavsiyelerde bulunabilirsiniz? Bu soru, çalışan hırsızlığına karşı alınması gereken önlemlerin neler olduğunu açıklamaya çalışmaktadır. Nitekim araştırma sonucunda elde edilen yanıtlar da bu doğrultudadır. Örneğin bir katılımcının vermiş olduğu yanıt şu şekildedir;

“İnsan faktörü işin içine girdiği zaman bu risk her zaman var dolayısıyla daha çok kontrol etmek. Ben yani bunun çözümünün herkesi daha çok kontrol etmek olduğunu düşünüyorum. Yoksa insan her zaman hata yapabilir. Yanlış yapabiliyor yani.” (K7).

Elde edilen bu yanıt doğrultusunda insanların her zaman hırsızlık faaliyetinde bulunabileceği, bu durumu tamamen engellemenin mümkün olmadığı ancak gözetim yoluyla sınırlandırılabilceği çıkarımında bulunmak mümkündür. Bir başka katılımcı yanıtı ise şu şekildedir;

“Bir kere personelin daha fazla para kazanma hırsıyla bu eyleme yönelmemesi için personel maaşlarının belli ve tatmin edici seviyede tutulması gerekir. Personelin bundan uzaklaşması için en başlıca sebeplerden bir tanesi bu. Ve tabi sistemsiz olarak da bu açıklarını bazı sistem açıklarını tamamen kapatma yönünde bir eğilim olabilir. Nedir bu mesela? Herhangi bir sebepten ötürü ücretsiz geç çıkış verme inisiyatifini oradaki art niyetli kullanan insanın elinden alacak olursa böyle bir uygulamam yok diyecek olursa bu tarz yolsuzluk hırsızlık ortadan kaldırılabilir.” (K6).

Katılımcı görüşü doğrultusunda sosyal hakların kimi zaman eksik ödendiği çıkarımı yapılabilmektedir. Bu sorunsal ortadan kaldırıldığında ise hırsızlık eyleminin önlenebileceği ifade edilebilir. Nitekim sosyal haklara vurgu yapan bir başka katılımcının yorumu da şu şekildedir;

“Personellerimizin hakkını tam vermeye çalışıyoruz çünkü onlara yansıttığımız bir eksiklik veya tutarsızlık veya adaletsizliğin işletmemize daha art niyetle yansıtacağını biliyoruz.” (K3).

Çalışan hırsızlığını önlemenin bir başka yolunun ise doğru ve zamanında stok sayımıyla mümkün olduğu ifade edilebilir. Bazı katılımcıların bu konuyla ilgili yorumu şu şekildedir;

“Kesinlikle... Kesinlikle kontrol edilmesi lazım. Tabi bu durum sıcak para akışı olan yerlerde biraz daha zor oluyor. Her ay sayım yaparak kontrol etmek daha sağlıklı. Kısaca çalışanları kontrol etmek ve gözetim altında tutmak önemli.” (K1).

“Bu şekilde mal hırsızlıklarında stok sayımlarının doğru ve zamanda yapılması gerekiyor. Personellerin gözetim altında tutulması gerekiyor. Gerekli güvenlik ekipmanları ile bunların desteklenmesi gerekiyor.” (K9).

Tartışma

Bu araştırmada, KOBİ’lerde yaşanan çalışan hırsızlığının neden, süreç ve sonuçları bağlamında genel bir portresini yansıtmak amaçlanmıştır. Bu doğrultuda açık uçlu anket soruları oluşturulmuş ve katılımcılara yöneltilmiştir. Nitel araştırmalarda kullanılan olgubilim doğasına uygun olarak hazırlanan sorular için ilgili literatürden destek alınmıştır. İlgili literatürde çalışan hırsızlığını konu alan çok sayıda çalışma olduğu görülmektedir (Martin, Brock, Buckley ve Ketchen, 2010; Ding, Liu, Zhang ve Wang, 2018; Krippel ve diğerleri, 2008, s. 230; Niehoff ve Paul, 2000, s. 58). Ancak KOBİ’lerde yaşanan çalışan hırsızlıklarını açıklayan çalışma sınırlı sayıdadır. Öte yandan yapılan araştırma sonuçları incelendiğinde bazı önemli bulgularla da karşılaşabilmektedir. Örneğin Babadağ ve Kerse (2019) tarafından yapılan bir araştırmada, kişilik özelliklerinin sorumluluk boyutunun zaman hırsızlığını olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bailey (2006) tarafından yapılan bir başka araştırma sonucunda ise perakende sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık ve ahlaki kurallarının hırsızlık üzerinde olumsuz etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ghiselli ve Ismail (1998) tarafından yapılan bir diğer araştırma sonucunda ise yaşlı çalışanların hırsızlıkla ilgili faaliyetlere katılma olasılığının düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı araştırmada çalışanların çalmış oldukları miktarın yöneticilerin tahmin ettiklerinin iki katından fazla olduğu tespit edilmiştir. Ancak ilgili literatür kapsamında elde edilen bu bulgular, çalışan hırsızlığına neden olan faktörlerin açıklanmasında yetersiz kalmaktadır. Bu durum mevcut araştırma sonuçlarının özgünlüğünü ortaya koymaktadır. Mevcut araştırmada, iki temel soruya yanıt aranmıştır. Bunlardan ilki, KOBİ’lerde çalışan bireylerin hırsızlık davranışına yönelmelerine etki eden faktörlerin keşfedilmesi, ikincisi ise söz konusu işletmelerde çalışan hırsızlığının bir daha yaşanmaması için alınması gereken önlemlerin neler olduğunun belirlenmesidir. Araştırma sonucunda çalışanları hırsızlığa teşvik eden faktörlerin para harcama isteği, yetkilendirme, lüks merakı, ekip çalışması, hırs, ekonomik sıkıntılar, psikolojik sıkıntılar, vardiya usulü çalışma ve çalışan hakkına girme olarak sıralanabilmektedir. Ayrıca çalışan hırsızlığına engel olan faktörlerim eğitim, sosyal hakların korunması, gözetim, stok kontrolü, güvenlik ekipmanları, para cezası, sistemsal açıkların kapatılması ve kontrol edilebilirlik gibi faktörlerden oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu yönüyle bu araştırmanın hem ilgili literatürdeki boşluğun giderilmesine hem de uygulayıcılara katkı sağlayıcı nitelik taşıdığı düşünülmektedir.

Sonuç

Araştırma sonucunda çalışanları hırsızlığa yönelten sebep ya da sebepler bulgulanmıştır. Söz konusu bulgular nakit, mal ya da ürün ve zaman olmak üzere üç ana temada toplanmıştır. Bu temalar içerisindeki alt temalar ise şu şekildedir; nakit hırsızlığı ana teması, para harcama isteği, yetki, lüks merakı, ekip çalışması ve hırsın oluşmaktadır. Ürün ya da mal hırsızlığı ana teması ekonomik sıkıntılar, lüks yaşama isteği, para harcama isteği, ev alma hırsı ve psikolojik sıkıntılardan oluşmaktadır. Son olarak, zaman hırsızlığı ana teması vardiya usulü çalışma ve çalışan hakkına girme olmak üzere iki alt temadan oluşmaktadır. Bu temaların her biri ayrı ayrı incelendiğinde kimi sonuçlara ulaşabilmektedir. Örneğin çalışanların daha fazla para harcama dürtüsü, onları

hırsızlık yapmaya yönlendiren sebepler arasındadır. Para harcama isteği aynı zamanda çalışanın lüks merakıyla da ilişkilendirilebilir. Öte yandan çalışanların aşırı yetkiyle donatılması da hırsızlığı teşvik edici sebeptir. Özellikle yetkilendirmenin güven usulüne bağlı olması yine hırsızlığı arttırıcı nitelik taşımaktadır. Çalışanı nakit hırsızlığına yönelten bir başka sebep ise ekip çalışmasıdır. Ekip olarak fazla yetkiyle donatılan çalışanların yine ekip olarak hırsızlık eyleminde bulunması muhtemeldir. Nitekim söz konusu etkilerin en temelinde hırs ve kazanma arzusunun bulunduğu ifade edilebilir. Mal ya da ürün hırsızlığı yapmaya yönelten sebepler incelendiğinde lüks yaşama isteğinin doğurduğu ekonomik sıkıntılar, para harcama isteği ve ev alma arzusu gibi durumların çalışanları hırsızlığa yönelttiği tespit edilmiştir. Son olarak vardiya usulü çalışmanın da çalışan hakkına girmesi bakımından önem taşıdığı ifade edilebilir.

Araştırma kapsamında ulaşılan bir başka sonuç ise çalışan hırsızlığını engelleyici faktörlerin neler olduğunun belirlenmesidir. Bu kapsamda elde edilen temaların her biri ayrı ayrı incelendiğinde kimi sonuçlara ulaşılabilmektedir. Örneğin çalışanlar düşük kontrol edilebilirliğin olduğu işletmelerde daha kolay nakit hırsızlığı yapabilmektedir. Dolayısıyla işletmelerde kontrol mekanizmasının güçlendirilmesi gerekmektedir. Çalışanların nakit hırsızlığını önleyici bir başka yöntem ise sistemsel açıkların kapatılmasıdır. Bu sonuç şu şekilde yorumlanabilmektedir. Yazılım ya da kayıt aşamalarında açık bulunan işletmelerde çalışan hırsızlığı yoğun olarak yaşanabilir. Dolayısıyla işletmelerin sistemsel açıklarını kapatması bu yönüyle kritik öneme sahiptir. Çalışanların bireysel yaşamlarındaki lüks merakının giderilmesi ise yine çalışan hırsızlığını önleyici tedbirler arasında yer almaktadır. Bu durumun geleneksel toplumlarda yoğun olarak yaşandığı da dikkate alındığında önleyici tedbirler konusunda çalışmalar yapılması önerilmektedir. Nitekim lüks merakının temel alt yapısının da ailesel eğitimden geçeceği unutulmamalıdır. Nakit hırsızlığını önleyici en önemli tedbir ise stok sayımıdır. Stok sayımının belirli periyotlarda ve doğru yapıldığı işletmelerde hırsızlık faaliyetinin azalacağı çıkarımına ulaşılabilmektedir. Ancak tüm bu önlemlerin temelinde ailesel eğitimin olduğu da unutulmamalıdır. Nitekim, söz konusu eğitim, kontrol ve stok sayımı ürün ve mal hırsızlığına karşı alınacak tedbirleri de kapsamaktadır. Ürün ve mal hırsızlığını önleyici bir başka tedbir ise çalışanların sosyal haklarının korunmasıdır. Sosyal haklarını tam olarak alan çalışanlar, hırsızlık faaliyetine yönelmede vicdani yükümlülük hissedebilir. Bu durumun çıktısı ise hırsızlık eyleminin engellenmesidir. Ayrıca, işletmelerin güvenlik ekipmanlarını (güvenlik kamerası vb.) tam ve aktif olarak kullanılması önerilmektedir. Çalışan hırsızlığını engelleyici faktörler arasında yer alan son ana tema zamandır. Zaman hırsızlığı birçok işletmede yaşanan ve meşrulaşmaya yüz tutmuş bir davranış olarak varlığını korumaktadır. Bu araştırma sonucunda işletmelerde zaman hırsızlığının engellenmesi için para cezası uygulanması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın Kısıtları ve Gelecek Araştırma Önerileri

Bu araştırmanın kimi kısıtları bulunmaktadır. Bunlardan ilki, açık uçlu araştırma sorularının yöneltildiği çalışanların hırsızlık olayını deneyimleyen ya da gözlemleyenlerden oluşmasıdır. Dolayısıyla doğrudan hırsızlık eyleminde bulunan kişilere ulaşılamamıştır. Buradan hareketle konu ile ilgili yapılacak sonraki araştırmaların örneklem kitlesinin bu minvalde seçilmesi kritik önem taşımaktadır. İkincisi, katılımcılarla yapılan görüşmelerde yorum yapılabilme olasılığı göz ardı edilmemelidir. Başka bir deyişle doğrudan ya da dolaylı gözlem tekniği ile yapılmayan ve mülakat görüşmelerine dayanan araştırmalarda bireysel yorum ihtimali bulunmaktadır. Dolayısıyla sonraki araştırmaların doğrudan ya da dolaylı yoldan gözlem yöntemi ile yapılması önerilmektedir. Araştırma kapsamındaki üçüncü ve son kısıt ise katılımcılara kartopu / amaçlı örnekleme yöntemi ile ulaşılmış olmasıdır. Bu durum, elde edilen yanıtların doyum noktasına ulaşması sebebiyle örneklem kitlesinin genişletilmesini sınırlandırmaktadır. Söz konusu durumun engellenmesi ise bazı somut kriterlere bağlıdır. Bu somut kriterler, adli vaka kayıtları, idari vaka kayıtları, polis tutanakları ve kamera kayıtları vb. delillerdir. Şu hâlde sonraki araştırmaların söz konusu somut deliller doğrultusunda yapılmasının kritik öneme sahip olduğu söylenebilir.

Kaynakça

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ajzen, I. ve Fishbein, M. (2000). Attitudes and the attitude-behavior relation: Reasoned and automatic processes. *European review of social psychology*, 11(1), 1-33. <https://doi.org/10.1080/14792779943000116>
- Ajzen, I. (2020). The theory of planned behavior: Frequently asked questions. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2(4), 314-324. <https://doi.org/10.1002/hbe2.195>
- Adewole, E. G. ve Umoru, T. A. (2021). Perceived influence of business environment on small and medium scale enterprises success in Nigeria. *European Journal of Business and Management Research*, 6(6), 195-200. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.6.1182>
- Ahmad, Z. ve Norhashim, M. (2008). The control environment, employee fraud and counterproductive workplace behavior: An empirical analysis. *Communications of the IBIMA*, 3, 145-155. Erişim adresi: <https://ibimapublishing.com/articles/CIBIMA/2010/585197>
- Al-Harrasi, A., Shaikh, A. K. ve Al-Badi, A. (2021). Towards protecting organisations' data by preventing data theft by malicious insiders. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(3), 875-888. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2021-2598>
- Alias, M., Mohd Rasdi, R., Ismail, M. ve Abu Samah, B. (2013). Influences of individual related factors and job satisfaction on workplace deviant behaviour among support personnel in Malaysian public service organizations. *Human Resource Development International*, 16(5), 538-557. [doi:10.1080/13678868.2013.812315](https://doi.org/10.1080/13678868.2013.812315)
- Armstrong, J. S. (1970). How to avoid exploratory research. *Journal of Advertising Research*, 10(4), 27-30. Erişim adresi: <https://l24.im/z7DI>
- Babadağ, M. ve Kerse, G. (2019). Zaman hırsızlığı ölçeğinin Türkçe uyarlamasının geçerliliğinin yeniden değerlendirilmesi ve kişilik özellikleri ile zaman hırsızlığı arasındaki ilişki. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 419-438. <https://doi.org/10.11616/basbed.v19i47045.523976>
- Bansal, S., Garg, I. ve Sharma, G. D. (2019). Social entrepreneurship as a path for social change and driver of sustainable development: A systematic review and research agenda. *Sustainability*, 11(4), 1091. <https://doi.org/10.3390/su11041091>
- Bailey, A., A. (2006). Retail employee theft: a theory of planned behavior perspective. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 34(11), 802-816. <https://doi.org/10.1108/09590550610710219>

- Bennett, R. J. ve Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360. doi:10.1037/0021-9010.85.3.349
- 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>
- Bullard, P. D. ve Resnik, A. J. (1983). SMR forum: Too many hands in the corporate cookie jar. *Sloan Management Review*, 25(1), 51-56. Erişim adresi: <https://europepmc.org/article/med/10264477>
- Büyüköztürk, S., Gelincik, A., Demirtürk, M., Kocaturk, E., Colakoğlu, B. ve Dal, M. (2012). Omalizumab markedly improves urticaria activity scores and quality of life scores in chronic spontaneous urticaria patients: A real life survey. *The Journal of Dermatology*, 39(5), 439-442. <https://doi.org/10.1111/j.1346-8138.2011.01473.x>
- Chernyak-Hai, L. ve Tziner, A. (2014). Relationships between counterproductive work behavior, perceived justice and climate, occupational status, and leader-member exchange. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 30(1), 1-12. <https://doi.org/10.5093/tr2014a1>
- Ding, Z., Liu, W., Zhang, G. ve Wang, H. (2018). Supervisor narcissism and time theft: Investigating the mediating roles of emotional exhaustion and the moderating roles of attachment style, *Frontiers in Psychology*, 9, 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02215>
- Ferrell, O. C. ve Gresham, L. G. (1985). A contingency framework for understanding ethical decision making in marketing. *Journal of Marketing*, 49(3), 87-96. <https://doi.org/10.1177/002224298504900308>
- Gorsira, M., Steg, L., Denkers, A. ve Huisman, W. (2018). Corruption in organizations: Ethical climate and individual motives. *Administrative Sciences*, 8(1), 1-19. doi:10.3390/admsci8010004
- Ghiselli, R., ve Ismail, J. A. (1998). Employee theft and efficacy of certain control procedures in commercial food service operations. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 22(2), 174-187. <https://doi.org/10.1177/109634809802200205>
- Guthrie, J., Todd, S. ve Bailey, A. A. (2006). Retail employee theft: A theory of planned behavior perspective. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 34(11), 802-816. <https://doi.org/10.1108/09590550610710219>
- Gupta, C., Fernandez-Crehuet, J. M. ve Gupta, V. (2022). A novel value-based multi-criteria decision making approach to evaluate new technology adoption in SMEs. *PeerJ Computer Science*, 8, e1184. <https://doi.org/10.7717/peerj-cs.1184>
- Greenberg, J. (1990). Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 561. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.5.561>

- Greenberg, L., ve Barling, J. (1996). Employee theft. *Trends in Organizational Behavior*, 3, 49-64. Erişim adresi: bit.ly/3SUFelP
- Hawkins, R., (1984). *Employee theft in the restaurant trade: Forms of ripping off by waiters at work*. *Deviant Behavior*, 5(1-4), 47-69. <https://doi.org/10.1080/01639625.1984.9967631>
- Hu, M. W. (2010). SMEs and economic growth: Entrepreneurship or employment. *ICIC express letters*, 4(6), 2275-2280. Erişim adresi: <https://mail.tku.edu.tw/humw/t2239.pdf>
- Hu, B., Harold, C. M. ve Kim, D. (2023). Stealing time on the company's dime: Examining the indirect effect of laissez-faire leadership on employee time theft. *Journal of Business Ethics*, 183(2), 475-493. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05077-2>
- Hollinger, R. C. ve Clark, J. P. (1983). Deterrence in the workplace: Perceived certainty, perceived severity, and employee theft. *Social Forces*, 62(2), 398-418. <https://doi.org/10.2307/2578314>
- Ibrahim, M. I., Keat, O. Y. ve Abd Rani, S. H. B. (2017). Entrepreneurial orientation, technology orientation and small and medium enterprises performance in Nigeria: Role of government support policies. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 3(1), 75-84. <https://doi.org/10.26710/jbsee.v3i1.44>
- Kazıcı, M., A. (2022). Overview of "Employee theft in Turkey and in the world": Types, causes, costs and prevention studies. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(1), 223-238. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1065370>
- Kennedy, J. P. ve Benson, M. L. (2016). Emotional reactions to employee theft and the managerial dilemmas small business owners face. *Criminal Justice Review*, 41(3), 257-277. <https://doi.org/10.1177/0734016816638899>
- Kish-Gephart, J. J., Harrison, D. A. ve Treviño, L. K. (2010). Bad apples, bad cases, and bad barrels: Meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 1-31. doi:10.1037/a0017103
- Korgaonkar, P., Becerra, E. P., Mangleburg, T. ve Bilgihan, A. (2021). Retail employee theft: When retail security alone is not enough. *Psychology & Marketing*, 38(5), 721-734. <https://doi.org/10.1002/mar.21460>
- Krippel, G. L., Henderson, L. R., Keene, M. A., Levi, M. ve Converse, K. (2008). Employee theft and the Coastal South Carolina hospitality industry: Incidence, detection, and response (Survey results 2000, 2005). *Tourism and Hospitality Research*, 8(3), 226-238. <https://doi.org/10.1057/thr.2008.22>
- Kunday, Ö. ve Şengüler, E. P. (2015). A study on factors affecting the internationalization process of small and medium enterprises (SMEs). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 195, 972-981. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.363>

- Lewis, P. V. (1985). Defining “business ethics”: Like nailing jello to a wall. *Journal of Business Ethics*, 4(5), 377-383. doi:10.1007/BF02388590
- Li, S., Lin, Y. C., Zhao, W., Wu, J., Wang, Z., Hu, Z., ... ve Eda, G. (2018). Vapour–liquid–solid growth of monolayer MoS₂ nanoribbons. *Nature Materials*, 17(6), 535-542. <https://doi.org/10.1038/s41563-018-0055-z>
- Liu, Y. ve Berry, C.M. (2013). Identity, moral, and equity perspectives on the relationship between experienced injustice and time theft. *Journal of Business Ethics*, 118, 73-83. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1554-5>
- Lin, B., Huang, J., Liao, Y., Liu, S. ve Zhou, H. (2022). Why do employees commit fraud? Theory, measurement, and validation. *Frontiers in Psychology*, 13, 1026519. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1026519>
- Lorinkova, N., M. ve Perry, S., J. (2017). When is empowerment effective? The role of leader-leader exchange in empowering leadership, cynicism, and time theft, *Journal of Management*, 43(5) 1631-1654. <https://doi.org/10.1177/0149206314560411>
- Lune, H. ve Berg, B., L. (2017). Qualitative research methods for the social sciences. Pearson. Erişim adresi: <https://www.kisa.link/qfHoh>
- Malgas, M. ve Zondi, W. B. (2021). Competitive factors between local and foreign national small business retailers in South Africa: The case of Cape Town’s Townships. *Journal of Business and Retail Management Research*, 15(2). <https://doi.org/10.24052/JBRMR/V15IS02/ART-06>
- Martin, L. E., Brock, M. E., Buckley, M. R. ve Ketchen Jr, D. J. (2010). Time banditry: Examining the purloining of time in organizations. *Human Resource Management Review*, 20(1), 26-34. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.013>
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781412995658>
- Neumann, W. L. (2008). *Toplumsal araştırma yöntemleri nitel ve nicel yaklaşımlar* (S. Özge, Çev.). İstanbul: Yayınodası.
- Nguyen, P. M. B. ve Truong, G. N. T. (2021). Employee theft behavior: A case study of five-star hotels in Vietnam. *International Journal of Asian Business and Information Management (IJABIM)*, 12(3), 1-20. <https://doi.org/10.4018/IJABIM.294098>
- Niehoff, B. P. ve Paul, R. J. (2000). Causes of employee theft and strategies that HR managers can use for prevention. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 39(1), 51-64. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-050X\(200021\)39:1<51::AID-HRM5>3.0.CO;2-5](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-050X(200021)39:1<51::AID-HRM5>3.0.CO;2-5)

- Örücü, E., Kılıç, R. ve Savaş, A. (2011). KOBİ'lerde inovasyon stratejileri ve inovasyon yapmayı etkileyen faktörler: Bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 58-73. <https://doi.org/10.31671/dogus.2019.151>
- Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572. <https://doi.org/10.2307/256693>
- Ruankaew, T. (2019). Employee theft among college students in the workforce. *International Business Research*, 12(4), 40-49. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n4p40>
- Sadat, A. M. ve Lin, M. L. (2018). Organizational amnesia: the barrier of value creation and organizational performance in small and medium sized enterprise. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 2(1), 1-8. <https://doi.org/10.21009/JOBBE.002.1.01>
- Sackett, P. R. ve DeVore, C. J. (2001). Counterproductive behaviors at work. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil & V. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work, and organizational psychology* (Vol. 1) (pp. 145-164). Londres, İngilterra: Sage. <https://doi.org/10.4135/9781848608320.n9>
- Sauser, W. I. Jr (2007). Employee theft: who, how, why, and what can be done. *SAM Advanced Management Journal*, 72(3), 13. Erişim adresi: <https://www.proquest.com/openview/b6ca82de15a5311d35633c5226a3ee81/1?pq-origsite=gscholar&cbl=40946>
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A. ve Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446-460. doi:10.1016/j.jvb.2005.10.005
- Sarı, S. (2023). The relationship between SME's loans and growth in Turkey (2007-2021). *İzmir İktisat Dergisi*, 38(2), 358-374. <https://doi.org/10.24988/ije.1136833>
- Şener, S., Savrul, M. ve Aydın, O. (2014). Structure of small and medium-sized enterprises in Turkey and global competitiveness strategies. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 212-221. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.119>
- Stedmon, A. (2011). The camera never lies, or does it? The dangers of taking CCTV surveillance at face value. *Surveillance & Society*, 8(4), 527-534. <https://doi.org/10.24908/ss.v8i4.4192>
- Szostek, D. (2022). Central European version of counterproductive work behavior checklist (CWB-C PL). *Economics & Sociology*, 15(2), 74-94. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2022/15-2/5>
- Tarkan, G. ve Tepeci, M. (2006). Örgütsel adalet ve yönetimde merkezileşmenin çalışan hırsızlığına etkileri: Mersin üniversitesi turizm işletmeciliği ve otelcilik yüksekokulu öğrenci algılamaları üzerine bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17(2), 137-152. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/154341>

Thompson, P. (2004). Pioneering the life story method. *International Journal of Social Research Methodology*, 7(1), 81-84. <https://doi.org/10.1080/13645570310001640671>.

Thiel, C. E., Bonner, J., Bush, J. T., Welsh, D. T. ve Garud, N. (2023). Stripped of agency: The paradoxical effect of employee monitoring on deviance. *Journal of Management*, 49(2), 709-740. <https://doi.org/10.1177/01492063211053224>

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (9. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Extended Abstract

Purpose

Employees should be trained on ethics, company policies and how to deal with theft, internal audit processes should be tightened, and physical and digital management systems should be improved. Job satisfaction and employee health should be monitored, mechanisms for reporting theft should be put in place and measures should be reviewed regularly. However, for these measures to be effective, a corporate culture that supports employee honesty and ethical values must also be created. In line with the theoretical knowledge in question, the aim of the research is to reflect a general portrait of employee theft in SMEs in the context of its causes, processes and consequences.

Design and Methodology

This research is based on explaining a specific event and phenomenon in the context of its purpose and scope. In line with this principle, a descriptive research design was adopted in the research designed with the qualitative research method. Descriptive research is research that aims to reflect a general portrait of events, facts or issues that need explanation. In the descriptive research type, data obtained from a specific sample group are depicted. Considering the description in question, the author's knowledge about the theft in a SME and the need to describe the process and reasons for the theft constituted the starting point of the research.

As a matter of fact, when the relevant literature is examined, although it has been determined that employee theft has been the subject of many studies, it is seen that the number of studies on theft incidents in SMEs is limited. For this reason, examining the problem in SMEs in depth and answering the questions created in line with the purpose of the research will contribute to both the relevant literature and practitioners.

Purposeful orientation method was applied to determine the SME employees participating in the research. The method in question is useful in eliminating the phenomenon of employee theft, what occurs and how it occurs. Employee theft has been a topic in many relevant literatures. However, the number of studies on employee theft in SMEs is limited. For this reason, it is possible to reach SME employees who have experience on the subject. For this purpose, the snowball hand method was preferred. The employees in question and other users who may have experience on the subject were asked and reached. The process was terminated when the same issues were repeated.

Findings

SME managers were first asked whether they had experienced employee theft in their businesses. This question was asked as follows to cover all other questions; Has there been theft of cash, goods or products, time or information in your business? Accordingly, employee theft occurred in 10 SMEs. The type of theft experienced is grouped into three different themes. These are respectively theft of cash, goods or products and time. The main theme of cash theft has five sub-themes. These are respectively; It is the desire to spend money, authority, curiosity for luxury, teamwork and ambition. The sub-themes of the main theme of product or property theft are; These are economic difficulties, desire to live luxuriously, desire to spend money, ambition to buy a house and psychological distress. Finally, time theft has two main themes: shift work and encroaching on employee rights. Considering the findings in question, it can be considered that the participant opinions regarding cash theft are noteworthy. The open-ended question asked to the participants in order to discover the underlying causes and processes of employee theft is as follows; What might be the reason or reasons that lead the employee to this activity? The responses obtained are classified into three main themes: cash, goods or products and time. Sub-themes within these classifications vary. For example, the main theme of cash theft is; It consists of the sub-themes of eliminating systemic deficiencies, controllability, luxury curiosity, stock control and familial education. On the other hand, the main theme of product or goods theft consists of sub-themes of education, protection of social rights, surveillance, stock control and security equipment. Finally, the main theme of time theft consists of the sub-theme of fines. In summary, these classifications explain the underlying causes of employee theft.

Research Limitations

The research is limited to small and medium-sized businesses in a particular region. In addition, it was assumed that the answers to the questions asked to the participants during the field research were answered with sensitivity and sincerity.

Implications (Theoretical, Practical and Social)

Employees can steal cash more easily in businesses with low controllability. Therefore, the control mechanism in enterprises needs to be strengthened. Another method to prevent employee cash theft is to close systemic vulnerabilities. This result can be interpreted as follows. Employee theft may occur frequently in businesses with vulnerabilities in the software or registration stages. Therefore, businesses must close their systemic vulnerabilities. Satisfying employees' desire for luxury in their lives is also among the measures to prevent employee theft. Considering that this situation is frequently experienced in traditional societies, it is recommended to carry out studies on preventive measures. The most important measure to prevent cash theft is stock counting. It can be concluded that theft activity will decrease in businesses where stock counting is carried out correctly and at certain periods. However, it should not be forgotten that the basis of all these measures is family education. The training, control, and stocktaking in question also include the measures to be taken against product and goods theft. Another measure to prevent product and property theft is the protection of employees' social rights. Employees who receive their full social rights may feel a conscientious obligation to engage in theft. The outcome of this situation is to prevent the act of theft. In addition, it is recommended that businesses use security equipment (security cameras, etc.) fully and actively. The last main theme among the factors preventing employee theft is time. Time theft continues to exist as a behavior that is experienced in many businesses and is becoming legitimized. As a result of this research, it was concluded that fines should be imposed to prevent time theft in businesses.

Originality/Value

The occurrence of employee theft does not only depend on the intention and will of the employee but may also depend on various factors. For example, if an employee intends to steal and there is a possibility of theft, security breach, or lack of supervision for convenience, the action is more likely to occur. Additionally, non-motivating factors such as personal or financial difficulties may also contribute to employee theft. Therefore, to understand and prevent actions such as employee theft, it is necessary to consider not only human intentions and intentions, but also external factors such as environmental conditions. In this regard, the aim of the research is to reflect a general portrait of employee theft in SMEs in the context of its causes, processes and consequences. For this purpose, answers were sought to two basic questions. The first of these is to discover the factors that influence individuals working in SMEs to engage in theft behavior. The second is to determine what precautions should be taken to prevent employee theft from occurring again in the businesses in question.

Araştırmacı Katkısı: Sefa CEYHAN (%25), Melis SOYER (%25), Duygu ULUDAĞ (%25), Server Sevil AKYÜREK (%25)