

**T.C.
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ABD**

**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ZAMAN HIRSIZLIĞI İLİŞKİSİ: TRA1 ve
TRB2 BÖLGELERİ OTEL İŞGÖRENLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HAZIRLAYAN
AYÇA SENA ÖNALAN**

**DANIŞMAN
Dr.Öğr. Üyesi Songül ÖZER**

VAN – 2021

KABUL VE ONAY SAYFASI

Ayça Sena Önalın tarafından hazırlanan “Kişilik Özellikleri ve Zaman Hırsızlığı ilişkisi: TRA1 ve TRB2Bölgelerinde Otel İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Dr.Öğr.Ü. Songül ÖZER Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek lisans tezi olduğunu onaylıyorum	
Başkan: Dr.Öğr.Ü. Sedat ŞAHİN Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek lisans tezi olduğunu onaylıyorum	
Üye: Dr.Öğr.Ü. Çinuçen OKAT Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek lisans tezi olduğunu onaylıyorum	
Üye: Dr.Öğr.Ü. Ayşe KURTLU Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Karabük Üniversitesi Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek lisans tezi olduğunu onaylıyorum	
Tez Savunma Tarihi:	28/06/2021
Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek lisans tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum. Prof. Dr. Bekir KOÇLAR Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü	

ETİK BEYAN SAYFASI

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü **Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;**

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. (28/06/2021)

İmza

AYÇA SENA ÖNALAN

Yüksek Lisans Tezi

Ayça Sena ÖNALAN

VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Haziran, 2021

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ZAMAN HİRSIZLIĞI İLİŞKİSİ: TRA1 ve TRB2 BÖLGELERİ OTEL İŞGÖRENLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, kişilik özellikleri ile zaman hırsızlığı arasındaki ilişkiyi ve etki düzeyini tespit etmektir. Bu kapsamda araştırmanın evrenini TRA1 (Van, Muş, Hakkâri, Bitlis) ve TRB2 (Erzurum, Erzincan, Bayburt) bölgelerinde bulunan 4 ve 5 yıldızlı otel işgörenleri oluşturmaktadır. Bu doğrultuda evreni oluşturan otel işgörenlerine anket uygulanmıştır. Çalışma kapsamında öncelikle kişilik özellikleri ve zaman hırsızlığı kavramlarına ilişkin gerekli alan yazın taraması yapılmıştır. Akabinde TRA1 ve TRB2 bölgelerinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel işgörenlerinin, katılımlarının sağlandığı kişilik özellikleri ve zaman hırsızlığı davranış eğilimlerini ölçmeye yönelik ifadeleri içeren anket uygulanmıştır. Söz konusu anket uygulaması ile aynı zamanda; araştırmanın amaçları dâhilinde katılımcıların kişilik özellikleri ile zaman hırsızlığı eğilimleri arasında nasıl bir ilişki olduğu saptanmıştır. Devamında katılımcıların kişilik özelliklerinin zaman hırsızlığı eğilimleri üzerindeki etkisi de ölçülmüştür. Veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu, geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiş ölçeklerden oluşturulmuş olup, toplam 386 işgörene uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda otel işgörenlerinin genel olarak kişilik özellikleri ve zaman hırsızlığı eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Ancak işgörenlerin kişilik özelliklerinin zaman hırsızlığı davranışları üzerinde düşük düzeyde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile otel işgörenlerinin sahip olduğu kişilik özelliklerinin zaman hırsızlığı eğilimleri üzerinde etkili olduğu sonucu elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler : Kişilik, kişilik özellikleri, Zaman hırsızlığı, Otel işgörenleri, TRA1, TRB2.

Sayfa Sayısı : xi + 91

Tez Danışmanı : Dr.Öğr.Üyesi Songül Özer



(M.Sc.Thesis)

Ayça Sena ÖNALAN

VAN YÜZÜNCÜ YIL UNIVERSITY
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES

June, 2021

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY TRAITS AND TIME
THEFT: A STUDY ON HOTEL EMPLOYEES IN TRA1 AND TRB2
REGIONS**

ABSTRACT

This usage is before the way and effective definition of temporality with personality traits. In this context, the population of the research consists of 4 and 5 star hotel employees in TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt) and TRB2 (Van, Muş, Hakkâri, Bitlis) regions. In this direction, a questionnaire was applied to the oltel employees who formed the universe. Within the scope of the study, first of all, the necessary literature review was conducted on the concepts of personality traits and time theft. Afterwards, a questionnaire was applied to measure the personality traits and time theft behavior tendencies of four and five star hotel employees operating in TRA1 and TRB2 regions. At the same time with the said survey application; Within the scope of the research, it was determined what kind of a relationship there is between the personality traits of the participants and their time theft tendencies. Afterwards, the effect of the participants' personality traits on their time theft tendencies were also measured. The questionnaire form, which was used as a data collection tool, was created from scales whose validity and reliability were tested and applied to a total of 386 employees.

As a result of the research, it has been determined that there is no significant relationship between the personality traits of hotel employees and their tendency to time theft. However, it has been determined that the personality traits of the employees have a low-level significant effect on their time theft behavior. In other words, it was concluded that the personality traits of the hotel employees were effective on the time theft tendencies.

Key Words : Personality, Personality traits, Time theft, Hotel employees, TRA1, TRB2.
Quantity of Page : xi + 91
Supervisor : Assist. Prof. Dr. Songül ÖZER



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	i
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER.....	v
KISALTMALAR.....	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	ix
TABLolar DİZİNİ.....	x
ÖN SÖZ	xi
GİRİŞ.....	1
1.BÖLÜM: ZAMAN HIRSIZLIĞI.....	4
1.1 Zaman ile İlgili Kavramsal Yaklaşımlar.....	4
1.2 Zamanı Verimli Kullanmanın Önemi	7
1.3 Zamanı Etkin Kullanma Yöntemleri.....	9
1.4 İş Hayatında Zaman Olgusunun Yeri ve Etkin Kullanımının Önemi.....	12
1.5 Zaman Hırsızlığı	14
1.6 Örgütlerde Yaşanan Zaman Kaybının Nedenleri.....	15
1.7 Kişilerde Karşılaşılan Zaman Kaybının Nedenleri	17
1.8. Zaman Hırsızlığının Boyutları	19
1.9 Zaman Hırsızlığı ile İlgili Çalışmalar	21
2. BÖLÜM: KİŞİLİK ÖZELLİKLER	22
2.1 Kişilik Kavramı ve Önemi	22
2.2 Kişiliğin Üç Farklı Yönü	24
2.2.1 Kişiliğin Karakter Boyutu	24
2.2.2 Kişiliğin Mizaç Boyutu	25
2.2.3 Kişiliğin Yetenek Boyutu.....	26
2.3 Kişiliğin Oluşmasını Etkileyen Faktörler	27
2.3.1 Kalıtsal Faktörler.....	28
2.3.2 Çevresel Faktörler	29
2.3.3 Sosyo Kültürel Faktörler	31

2.4 Kişiliğin İncelendiği Temel Kuramlar	32
2.4.1 Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı.....	33
2.4.2 Erik Erikson'un Kişilik Kuramı	35
2.4.3 Alfred Adler'in Kişilik Kuramı.....	36
2.4.4 Carl Gustav Jung'ın Kişilik Kuramı	38
2.5 Kişilik Özellikleri	39
2.6 Beş Faktör Kişilik Modeli.....	41
2.6.1 Dışadönüklük	42
2.6.2 Uyumluluk.....	42
2.6.3 Duygusallık (Nevrotiklik)	43
2.6.4 Yenilik ve Girişime Açıklık	43
2.6.5 Sorumluluk (Öz-disiplin)	43
2.7 Örgütsel Açıdan Kişilik Tipleri	44
3. BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	46
3.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi	46
3.2 Araştırma Modeli ve Hipotezler	47
3.3 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	49
3.4 Verilerin Toplanması ve Kullanılan Ölçekler.....	50
3.5 Araştırmanın Sınırlılıkları	51
3.6 Verilerin Analizi	52
4. BÖLÜM: BULGULAR.....	54
4.1 Araştırmaya Katılanların Demografik özellikleri	54
4.2 Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Analizleri.....	56
4.3 Faktör Analizleri	57
4.3.1 Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları	59
4.3.2 Zaman Hırsızlığı Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları	61
4.4 Korelasyon Analizleri	62
4.5 Regresyon Analizleri	64
SONUÇ	68
KAYNAKLAR.....	74
EKLER	83

Ek1: Kişilik Özellikleri Ölçeği Boyutları, İfadeler.....	83
Ek2. Zaman Hırsızlığı Ölçeği Boyutları e İfadeleri.....	85
Ek-3. Anket Formu	86

ÖZ GEÇMİŞ

LİSANSÜSTÜ TEZ ORJİNALLİK RAPORU



KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
a.g.e.	adı geçen eser
a.g.m.	adı geçen makale
Bkz.	bakınız
C.	Cilt
Bkz	Bakınız
Çev	Editör

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 1: Araştırma Modeli	47
---------------------------------	----



TABLÖLAR DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri (N=386).....	54
Tablo 2: Ölçeklere ilişkin güvenirlik analizleri.....	57
Tablo 3: Kişilik Özelliklerinin Faktör Analizi Sonuçları.....	59
Tablo 4: Zaman Hırsızlığı Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları.....	61
Tablo 5: Kişilik Özellikleri ile Zaman hırsızlığı arasındaki ilişkiye yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları (n= 386).....	63
Tablo 6: Kişilik Özelliklerinin Zaman Hırsızlığı Eğilimleri Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları (N=386)	65
Tablo 7: Kişilik özelliklerinin alt boyutlarının Zaman Hırsızlığı üzerindeki etkisine yönelik çoklu regresyon analizi sonuçları (386)	66
Tablo 8: Hipotez Sonuçları	67

ÖN SÖZ

Tez çalışmamın ortaya çıkmasında, oluşumunda ve tamamlanmasında emeği geçen, yüksek lisans eğitimim boyunca beni destekleyen, azmimi kuvvetlendiren, bilgi ve birikiminden yararlandığım danışmanım Sayın Dr. Öğr. Ü. Songül ÖZER’e teşekkür ederim.

Hayatımın her aşamasında olduğu gibi bu araştırma sürecinde de bana yürekten destek veren, maddi-manevi her zaman yanımda olan, çalışma azmimin ve gayretimın kaynağı olan başta annem ve babam olmak üzere tüm aileme teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca her zaman olduğu gibi tez çalışmam boyunca desteğini ve sevgisini hep hissettiğim sevgili dostum Beste Nisa Orhun’ a teşekkür ederim.

Ayça Sena ÖNALAN

2021

GİRİŞ

Geçmişten günümüze kadar hemen her dönemde örgütler, faaliyetlerini sürdürebilmek için doğal, ekonomik, sosyal, kültürel ve çevresel birçok faktörden etkilenmektedir. Devam eden ve değişen dünya yaşantısına paralel olarak bu faktörler de sürekli değişiklik gösterebilmektedir. Son zamanlarda ise hızlı bir değişime uğrayan; bilgi akışı, iletişim ve teknoloji alanlarındaki ilerlemeler, örgütler ve kişiler arası rekabeti de artırabilmektedir. Dolayısıyla örgüt ve kişilerin artan rekabete bağlı olarak artan sorumlulukları, yönetsel iş yükünü de artırmaktadır. Artış gösteren yoğunluklara karşın kullanılan zaman birimleri ise aynı kalmaktadır. Bu durum örgütler, yöneticiler ve diğer işgörenler için zamanın verimli kullanılmasının önemini ortaya koymaktadır. Dünyanın hemen her yerinde gelişmişlik gösteren, ilerlemiş, yükselmiş fert ve toplumlar zamana değer verip, en küçük bir süre zarfına dahi büyük operasyonları sığdırmayı amaçlayan toplumlardır. Tarihsel süreç içinde de bunun birçok örneği vardır; toplumlar, zamanı etkin kullanmayı amaç edinip bu amaç doğrultusunda takvim ve saatin icadını gerçekleştirmiştir. İlâveten inanç ve ideolojik açıdan da en değerli sermaye olarak yine zaman gösterilmektedir (<https://www.yeniakit.com.tr>).

İnsan hayatının her noktası ile ilişkili olan buna karşılık en kötü kullanılan ve harcanan kaynak olarak gösterilen zaman, paradan daha önemli bir sermaye olarak nitelendirilebilir. Çünkü zaman, geri gelmeyen ve telafi edilemeyen bir kaynaktır. Bundan dolayı, bireysel ve örgütsel yaşamda başarılı olabilmek için, zamanı doğru, etkili ve verimli kullanmak gerekmektedir. Günümüzde yöneticilerin başarısını veya başarısızlığını ortaya koyan en belirgin ölçüt olarak, zamanı akıllı, etkili ve verimli kullanma becerisi gösterilebilir. Bundan dolayı, örgütsel yaşamda çok çalışan değil, zamanı doğru, akıllı, etkili ve verimli kullanan yöneticiler daha başarılı nitelendirilebilir (Aytürk, 2007: 191). Birçok insan değeri ölçülemeyen bu olguyu tesadüfî ve şans eseri kullanmakta olup zamanı iyi yönetemeyebilir. Zamanın boşa harcanması ve yanlış kullanılması noktasında bu durumu ifade etmek için ortaya çıkmış olan “zaman hırsızlığı” ifadesi de bu değerli kaynağın israfı ve öldürülmesi halinin ne denli yanlış olduğunu açıklamaktadır. Genel olarak zamanın her türlü ziyan edilmesi durumunu ifade eden zaman hırsızlığı olgusu, örgütsel yaşamda

işgörenlerin mesai saatlerinde sorumluluklarını ihmal ederek iş dışı faaliyetlerde bulunmaları olarak açıklanmaktadır. Zaman hırsızlığı, işe mazaretsiz geç başlama, sanal kaytarma, iş saatlerinde sosyal aylaklık gibi davranışları da kapsamaktadır. Zaman hırsızlığı kavramı; bulunması, yerine konulması ve tüketildiğinde telafisi mümkün olmayan zaman kaynağının, amaçsız tüketilmesini ve etkin kullanılması noktasında karşılaşılan engelleri vurgulayan literatürde yerini almış ehemmiyet gösterilmesi gereken bir ifadedir.

Zaman konusu üzerinde tartışılması gereken asıl sorun ise nasıl daha etkin ve tasarruflu kullanılmasıdır. Ancak, zamanı yönetebilmek ve etkin kullanabilmek noktasında bireyler arasında farklılıklar söz konusudur. Bireyler doğuştan gelen veya daha sonra belirli etkenler doğrultusunda kendilerine has karakteristik özelliklere sahiptirler. Karakteristik özellikler insanların, karşılaştıkları olaylara sergiledikleri davranış ve tepkileri belirlemektedir. Yaşanılan aynı olay karşısında kimisi motivasyonel yaklaşırken kimisi aksi şekilde reaksiyon gösterebilmektedir. Bu durum bireylerin farklı kişilik özelliklerine sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. Bazen yaşanan deneyimlerden kaynaklanan farklı etkileşim tarzı yaşanırken bazen de bulunulan çevreden, ait olunan sosyal sınıftan veya üyesi olunan toplumdan etkilenmek olasıdır. Bu özellikler literatürde belli başlıklar halinde tasniflenmiş olup, kimi insan tipleri daha dışadönük ya da uyumlu vb. gruplara dahil edilirken kimi insan tipleri sorumluluk sahibi, özdisiplini gerçekleştirmiş vb. karakteristik özellikleri kapsayan gruplara dahil edilmektedir.

İnsanlar taşıdıkları kişilik özelliklerine binaen hayatlarının her alanında farklı tercihlerde bulunabilmektedirler. Ayrıca, bireyler kişilik özellikleri anlamında büyük oranda tutarlılık göstermektedir. Geçmişte ya da bugün tercih ettikleri bir durumu gelecekte de tercih etme ihtimalleri oldukça yüksektir. Örgütsel açıdan bu durum ele alınacak olursa, işgörenin iş disiplini ve sorumluluklarını yerine getiren bir yapıya sahip olması onun bu davranış şeklini istikrarlı bir şekilde sürdüreceği anlamına gelmektedir. Bireyler özel hayatlarında olduğu kadar iş hayatlarında da zamanı etkin ve özenli kullanmadıkları takdirde direkt ya da dolaylı olarak olumsuzluklara sebep olabilmektedirler. Çünkü boşa geçirilen ve ziyan edilen zaman sadece tek bir işgörenin değil, onun düşük performansını idare etmeye çalışan diğer işgörenlerin de verimliliğini düşürebilmektedir (Ergül v.d., 2017: 81).

Bireylerin kişilik özelliklerinin zaman hırsızlığı davranış eğilimlerine öncül olabileceği öngörüsü ve işgörenlerin kişilik özellikleri ile zamanı etkin kullanmaları arasında nasıl bir ilişki olduğunu saptamak bu araştırmanın yürütülme sebeplerindendir. Bireylerin kişilik özelliklerinin olumsuz tarafları yüzünden insan hayatının en değerli kaynaklarından olan zamanı, etkin ve nitelikli kullanılmayıp bunun neticesinde büyük başarısızlıklar ve başarısızlığın getireceği mutsuzluklar meydana getirebilmektedir. Bu durum kişilik özellikleri ve zaman hırsızlığı olgularının sosyal bir olgu olan insan hayatındaki yeri ve öneminin anlaşılması açısından önem arz etmektedir.

Araştırmanın temel amacı, kişilik özellikleri ile zaman hırsızlığı eğilimleri arasındaki ilişkiyi tespit edip, kişilik özelliklerinin zaman hırsızlığı eğilimleri üzerindeki etkisini ölçmektir. Araştırma kapsamında belirlenen örneklem grubunu ise TRA1 ve TRB2 bölgelerinde bulunan 4 ve 5 yıldızlı otel işgörenleri oluşturmaktadır. İşgörenlerin kişilik özellikleri ile zaman hırsızlığı eğilimleri arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik olan bu araştırmada öncelikli olarak ulusal ve uluslararası literatür taranmıştır. Konu ile ilişkili olan kavramlar detaylı bir şekilde irdelenmiş olup; araştırmanın birinci ve ikinci bölümünde zaman hırsızlığı ve kişilik özellikleri ile alakalı bilgiler sunularak kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Daha sonra araştırmanın amacına uygun olarak belirlenen materyal ve yöntem açıklanmış olup araştırmada izlenen süreç ile alakalı bilgilere yer verilmiştir. Devamında ele alınan değişkenler arasındaki ilişki saptanmış olup yine değişkenlerin etki düzeyleri ölçülmüş ve yapılan analizlerden elde edilen bulgular ortaya konmuştur. Analiz ve bulgulardan yola çıkılarak oluşturulan tabloların da yorumlanmasının ardından araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerin desteklenme ve desteklenmeme durumları gözden geçirilmiştir. Son olarak elde edilen tüm bulgular ışığında sonuç ve tartışma kısmında konu ile ilgili tespitler ele alınarak gerekli vurgulamalar yapılmıştır.

1.BÖLÜM: ZAMAN HIRSIZLIĞI

1.1 Zaman ile İlgili Kavramsal Yaklaşımlar

Zaman, insan hayatının devamı ve ihtiyaçların yerine getirilebilmesi açısından sahip olunan en değerli varlık olma niteliği taşımaktadır. Zaman, tükendiği takdirde yerine getirilemeyen bir olgu olduğu için kaliteli ve etkin kullanılması büyük önem arz etmektedir. Zira insanoğlu hayatı boyunca ihtiyaçlarını karşılayabilmek için yapmış olduğu ve yapacağı tüm eylemleri belirli bir zaman dahilinde gerçekleştirmektedir. Etkin ve kaliteli kullanılan zaman her daim avantajlı bir durum sağlamaktadır (Öteleş, 2018: 20).

Zaman kavramı çok geniş perspektiflerde ele alınmaktadır. Zaman kavramına ilişkin Passig (2004: 28), tüm insanlar tarafından bilinen, insan hayatının merkezi olan ve tanımlanması güç soyut bir kavram ifadelerini kullanmaktadır. Erdem vd. (2005: 167), zaman olgusu için, çaba sarfedilerek çoğaltılamayacağını belirtirken asıl yapılması gerekenin zamanı artırmak değil, belirli bir zaman diliminde yapılan eylemlerin niteliğini artırmak olduğuna da vurgu yapmaktadır. Nitekim zaman, insan gayretiyle artabilecek bir olgu değildir. Dolayısıyla odaklanması gereken nokta zaman değil, o zaman içerisinde yapılan işlerin kalitesi ve niteliğidir. Smith (1998: 24) zamanı, eskiden başlamış şimdiye kadar devam eden ve gelecekte de birbirini izleyecek olan olayların gerçekleştiği bir süreç olarak değerlendirmektedir. Bunların yanında Sucu (1996:3), zaman kavramını soyut bir olgu olarak ifade edip, kişilerin zihinlerinde oluşturduğu ve olaylarında bu oluşumun içinde akıp gittiği başlangıcı ve bitişi net olarak bilinmeyen bir kavram olarak ele almıştır. Finley (2007:1) ise, insanların doğru kullanmaları gereken hayattaki en önemli kaynak olarak zamanı ele almış ve bu kaynağın etkin bir şekilde kullanılmadığı takdirde günlük hayatta en basit sorumlulukları bile yerine getirmekte zorluk yaşanacağını belirtmektedir.

Zaman kavramı ayrıca herkesin farklı şekillerde kullandığı ancak herkesin eşit olarak sahip olduğu bir olgu olarak da ele alınmaktadır. Bu yaklaşım irdelendiği takdirde, insanlar tarafından kullanılması için sunulmuş bir zaman dilimi olduğunun ancak kişilerin bu zamanı nasıl değerlendireceklerinin ise onlara bırakıldığı yargısına ulaşmak mümkündür. Bu doğrultuda ortaya kişilerin eşit zamana sahip olduğu koşullarda, farklı eylemler gerçekleştirdikleri söylenebilmektedir. Kimi bu zamanı

nitelikli işler çıkarmak için kullanırken bir başkası israf edebilmektedir. Dolayısıyla insanları ya da işgörenleri birbirinden ayıran en önemli özellik kendilerine sunulan bu zamanı nasıl değerlendirdikleri ve zamanı kullanma şekilleridir. Zira zamanın yerine konabilecek onu ikame edebilecek başka bir kaynak yoktur. Zamanın stoklanması, satın alınması, takas edilmesi mümkün olmamaktadır (Karaoğlu, 2006). Örneğin, bir fabrikada bir işçi yerine endüstriyel bir makine konulması mümkündür ancak zaman olgusunun yerine onun işlevini yerine getirecek başka bir olgu koymak mümkün değildir. Zaman olgusunu değişik bir bakış açısıyla ifade eden Herbert Spencer, insanların her daim öldürmeye, yok etmeye çalıştığı ancak sonucunda zamanın insanları yok ettiği düşüncesini ileri sürmektedir (Levine, 2013: 126).

Zaman kavramına ilişkin felsefi yaklaşımlar da mevcut olup filozofların bu olgu üzerinde çokça durduklarını söylemek mümkündür. Ancak birçoğunun zaman ironisiyle ilgili fazlasıyla karmaşıklığa düştükleri de bir gerçektir. Aristoteles' ten bu yana filozofların zaman konusunda ortak kanısı ise şimdi noktalarının dizisi olarak ifade edilmektedir. Bu genel ifadedenin olumsuzluk olarak karşılanan kısmı ise zamanın mekanla ilişkilendirilmesi ve bir bakıma mekanlaştırılmasıdır. Kant ise, bu genel teoriye karşın, insan hayatında en değerli kaynaklardan olan zaman olgusunun hiçbir şekle sokulamayacağını, zamanın mekansallaştırılamayacağını savunmaktadır (Heidegger, 2001: 10). Kant'ın zamana ilişkin görüşleri bir gelenek haline getirilmiş ve bu geleneğe göre zaman, insanın varoluşundan gelen bir deneyimdir. Yani insan hayatı için değiştirilemez, mutlak bir öğedir (Elias, 2000: 30)

Zaman olgusuna ilişkin kavramsal açıklamaların yanında türk dil kurumuna göre de zaman terimi, çeşitli şekillerde ele alınmaktadır. Dil kurumu, terimi yorumlamaktan ziyade kelime anlamı olarak açıklamaktadır. Bunlar; 1. Bir olayın, durumun yaşandığı veya içinde geçtiği süre ve zaman., 2. Belirli bir eylemi gerçekleştirmek adına ayrılmış vakit., olarak açıklanırken bir de bunlardan farklı olarak zaman kavramını, eylemlerin oluş sırasını tespit eden, sistemli gök olaylarını da temel olarak kullanan sanal bir terim şeklinde de ifade etmektedir (www.tdk.gov.tr).

Zaman kavramına ilişkin yaklaşımlardan da anlaşıldığı gibi, zaman olgusunun insanlık için ne denli önem arz eden bir kaynak olduğunu söylemek

mümkündür. Tükendiğinde yerine getirilmesi mümkün olmayan ve etkin kullanılmadığı takdirde olumsuzlukların ortaya çıkacağı söylenebilmektedir. Zaman kavramı, insanlığın var olmasıyla var olan ve tüm insanlığı ilgilendiren bir olgu olma özelliği taşımaktadır. Sitchin, eserinde zaman olgusunun eski dönemlerden beri sorgulanan bir kavram olduğuna ve insanlık için önemini bilindiğine dair vurgu yapmaktadır. Sitchin, Z. (2006: 11), bu kavramın roma döneminde, M.S. 354 – 430 yıllarına tekabül ettiği dönemde en büyük fikir adamlarından sayılan Augustin’ in “Zaman kavramı nasıl açıklanır?” diye yöneltile sorulara şöyle yanıt verdiğini belirtmektedir: “Bu kavramın önemini ve ne kadar değerli olduğunun bilincindeyim ancak birebir karşılığını ifade edecek kelimeler olmadığından ne olduğunu anlatmak istesem de anlatamayabilirim.” İnsanlığın varoluşundan buyana ve sonraki zamanlarda da önemini farkında olunan zaman olgusu her daim sorgulanan bir kavram olmuştur. Kesin bir tanım üzerinde mutabık kalınmasa dahi, hemen tüm yaklaşımlar zamanın insanlık için değerini anlatmakta ve üzerine çalışılması gereken bir olgu olduğunu vurgulamaktadır. Sitchin, (2006: 11) ise zaman kavramının önemini; “Kendi tecrübe ve gözlemlerimizden de yola çıkarak, kişinin dünyaya geldiği andan ve dünyayı terkeceği andan, onu ayıran tek olgu zaman olgusudur.” şeklinde ifade etmektedir.

İnsanlık tarihiyle birlikte var olan zaman olgusunun önemi, 20. yüzyıl itibariyle daha da anlaşılır hale gelmiştir. İnsanların zamanın akışına göre hareket etmesi ve saat edinmeleri gibi somut örnekler de zaman olgusunu eskiye göre daha da merkezlerine aldıklarının göstergesidir. 20. Yüzyıl sonrasında güneş saati, kum saati veya yıldız saati gibi zaman göstergeleri artık insanlar için yeterli olmamıştır. Böylece mekanik saatin ve devamında küçülebilen saatlerin de artması ile insanlar daha çok saat edinmeye ve zaman da dala küçük dilimlere ayrılmaya başlamıştır. Artık bireyler zaman olgusunu benimseyip verimli geçirmek adına eskiye göre daha da bilinç sahibi olmuşlardır (Özer, 2012: 50). Günümüzde de zaman olgusunun verimli kullanımı gittikçe daha da önem arz etmektedir. Zira günlük yaşantımızda dahi her eylem zaman ile bağlantılır. Ulaşımında araç hareket saatleri, iş yerinde mesai saatleri, mesaide yemek molaları, fiziki sağlık için uyku saatleri, sosyal-kültürel-ekonomik birçok faaliyet için zaman organizasyonu gibi daha birçok örnek bu durum için verilmektedir. İnsanlar hayatlarının devamı için zaruri ya da keyfi

gerçekleştirecekleri her eylemde kullanmaları gereken zamanı özenle yürütmelidirler.

1.2 Zamanı Verimli Kullanmanın Önemi

İnsanlık tarihinin başlamasıyla ortaya çıkan ve farkındalığının artmasıyla öneminin de daha iyi anlaşıldığı zaman olgusunu doğru kullanmak, günümüzde tüm insanlığın sorunu haline gelmiştir. Zamanın hızı ve akıcılığı insan kontrolü dışında gerçekleştiğinden dolayı sorun teşkil eden durum zaman değil, onun iyi yönetilmemesidir. Yani zamanın ne kadar olduğundan ziyade, nasıl geçirildiğine odaklanmak gerekmektedir. Birey, zamanın hızı içerisinde yerine getirmesi gereken sorumluluklarını unutabilmektedir. Ancak günlük yaşantımızda akıp gidenin zamanın farkında olmak onu iyi organize edebilmemizin birincil öncüllerindendir (Özer, 2012: 48). Belirli bir zaman dilimi içinde yapılması gereken işler ancak o sürenin sistemli ve doğru kullanılmasıyla nitelikli bir şekilde bitirilebilir (Öteleş, 2018: 13). Günümüzde zamanı doğru kullanabilmek, kişisel anlamda gelişim konularının da başında yer almaktadır.

Zaman olgusu aynı zamanda modern yönetim anlayışına göre bir üretim değişkeni olarak ele alınmakta olup, yatırımlar için bir kaynak niteliği taşımaktadır. Tüm üretim değişkenleri arasında en zor yönetileni olarak kabul edilen zaman olgusunun verimli kullanılması elbette yatırım açısından da ciddi önem arz etmektedir (Özer, 2012: 48). Modern toplum anlayışına göre zamanın verimli ve etkin kullanılması konusu kişilerin özel hayatı olsun ya da iş hayatı olsun yaşamın her alanını çevreleyen bir konu olma özelliği taşımaktadır (Şişman, 1999; 158). Birey evde geçirdiği zamanı, iş yerinde geçirdiği zamanı, ya da diğer tüm gerçekleştirdiği faaliyetlerde geçireceği zamanı etkin kullandığı takdirde yaşamdan nitelikli sonuçlar alabilir. Aksinin gerçekleştiği durumlar için bireylerin zamanı öldürmek deyimini kullandıkları görülmektedir ancak öldürülen zaman değildir. Bilakis kişinin zamanını yönetememesi, soyut bir varlık olan zaman olgusunu değil her açıdan kişinin kendisini zarara uğratmaktadır. Aslında yapılması gereken şey, kişinin kendisini zamana göre yönlendirmesi ve yönetmesidir. Zira insanların kontrolü dışında ilerleyen ve hızlıca akıp giden zamanı yönetmeye çalışmak mümkün değildir. Zamanın ilerleme hızı kişilerin eylemlerine bağlı olmayıp önceden belirlenmiş bir

sistemattiktir (Mackenzie, 1989: 15). Kaybedilen ve boşa harcanan zamanın değeri ise geri getirilemeyeceği anlaşıldığından büyük hüsrana yaratmaktadır. Örneğin, bir yılın önemini anlayabilmek için, sınıfta kalan bir öğrencinin kayıplarını ve pişmanlığını dinlemek tatmin edici olacaktır. Bebek bekleyen bir anneye bir ayın önemi sorulduğunda karşılaşılan cevaplar zaman olgusuna karşı farkındalığı artıracaktır. Haftalık yayınlanan dergilerde editör olarak görev yapan kişiler için bir haftanın değeri ya da kazadan bir dakikalık süre ile kıl payı kurtulan insan için “bir dakikanın” önemi veyahut olimpiyat yarışlarında bir milisaniye ile birinciliği kaçıran sporcular için “bir milisaniyenin” önemi düşünölecek olursa zamanın ehemmiyetinin bir kez daha farkına varılacaktır (<http://img.eba.gov.tr>).

İnsan hayatının en önemli ve göz ardı edilemeyecek olgusu olan zaman, kullanıldığında geri getiremez, para gibi biriktirilemez veya da herhangi bir malzeme gibi depolamaz. Kişiler için böylesine riskli soyut bir olgu, elbetteki kullanım ve harcanma noktasında da büyük hassasiyet gerektirmektedir. Bu gereklilik de zaman olgusunun verimli kullanımı ve doğru yönetilmesi kavramlarının ortaya çıkışına öncöl olmaktadır. Zamanın verimli kullanılmasına ilişkin tanımlamalar 1970 yıllarında ortaya çıkmıştır. Çok uzak tarihe dayanmayan bu tanımlamalar özellikle de yöneticiler ve işğörenler için zamanın doğru kullanılmasının önemini anlaşılmasında büyük rol oynamıştır. Danimarka’ da ise zamanın verimli kullanılması konusunun iş hayatında nitelikli organizasyonlar yapılması amacı ile işğören ve yöneticilere eğitimi verilmiştir. Devamında dünya genelinde bu şekilde eylemler de yaygınlaşmıştır. Zira zamanın doğru kullanımı başarının temel etkenlerindendir (Gürbüz ve Aydın 2012: 9).

Zamanın doğru kullanımını Taner, (2005: 68) kişilerin hedefledikleri nitelikteki işleri ortaya koyabilmek için bir zaman programı diğer bir deyişle zaman yönlendirme mekanizmaları oluşturmaları şeklinde açıklamaktadır. Akyüz, Yılmaz ve Aldemir, (2020: 415) zamanı etkin ve kaliteli kullanma çabasını, sadece gerçekleştirilen eylemler için bir planlama olarak değil kişinin kendisini de kontrollü yönlendirmesi olarak açıklamaktadır. Nitekim zamanı planlamak, kişinin kendisini yönetemediği ve bu plana uygun davranmadığı sürece faydalı olmayacaktır. Fişekçioğlu ve Özseri’ ya göre (2017: 304) zamanı doğru yürütebilmek, bireylerin belirli bir süreyi değerlendirebilmek adına yapılan plan ve programlama işlemleridir.

Bireyler bu program dahilinde faaliyetleri nasıl ve ne zaman yapmaları gerektiğini belirlerler. Güçlü, (2001: 89) zamanın doğru kullanımının aslında kişinin öz yönetimi ile ilişkili olduğunu belirtmektedir. Zira kişi kendini kontrol edebiliyor ise zamanı da doğru ve planlı kullanabiliyordur. Kişi etrafında meydana gelen olayları kontrol edemez ancak, kendisini yönlendirerek zamanı kontrol edebilir. Zaten zamanı doğru kullanabilme ve yönetmede temel hedef, belirli bir zaman içerisinde kişinin kendisini ve yapacağı işleri doğru koordine edebilmesidir. Başarılı olduğu takdirde zaman verimli kullanılmış olup, bu doğrultuda nitelikli çıktılar da ortaya konmuş olacaktır.

Zamanı doğru planlayabilmek; kişilere, örgütlere göre ve kişinin içinde bulunduğu şartlara göre değişiklik göstermektedir. Bu durumdan kaynaklı zamanın planlanmasını; kişisel olarak zamanı planlamak, yönetsel olarak zamanı planlamak ve zamanı ortama göre planlamak şeklinde tasniflemek mümkündür. Her bireye özgü ve eşit miktarda sunulan kişisel zaman, insanların iş hayatında veya özel hayatında kişisel faaliyetler için kullandıkları zamandır. Yönetsel olarak nitelendirilen zaman ise birçok kişinin aynı amaç doğrultusunda koordine olduğu, belirli planlar dahilinde örgütlendiği bu çerçevede faaliyetlerin gerçekleştirildiği işgören ve makine zamanının bütünüdür (Yenihan ve Öner 2013: 58). Zaman yürütmenin ortama göre değişkenlik gösterdiği ve örgütsel zaman olarak da nitelendirilen durum ise yönetimler tarafından belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için üretim kapsamında işgören ve makineler tarafından harcanan zamanın bütünüdür (Kışla, 2017: 6). Diğer bir deyişle, örgütsel amaçlar doğrultusunda çalışırken örgüt içi ve dışında oluşan zaman ortamıdır

1.3 Zamanı Etkin Kullanma Yöntemleri

İnsan hayatında her açıdan önem arz eden bir kaynak olan zamanı etkin ve verimli kullanabilmek için yapılması gerekenlerin başında işlerin, öncelik sırasına göre düzenlenmesidir. Bu sıralamanın elbetteki kişiden kişiye göre değişmeside kaçınılmazdır. Zira x kişinin önceliği ile y kişinin önceği farklı olabilmektedir. Görev ve sorumluluklarda önceliği belirlemek; temel ihtiyaç ve değerlerin, temel kuralların ve kişisel önceliklerin benimsenmesi ile mümkün olacaktır. Öncelikler belirlendikten sonra özellikle günün en çok verim alınabilecek saatleri tercih edilmelidir. Bazı kişiler erken saatlerde daha enerjik olup daha etkin çalışabilirken,

bazı bireyler ise günün ilerleyen saatlerinde daha verimli olabilmektedirler. Kişiler özel hayatlarında veya iş yaşamlarında bunu dikkate alarak zamanı daha etkin kullanabilecekleri verimli saat dilimlerini tercih etmelidirler (Taner, 2005: 69-70). Nitekim insanlar, önceliklerini belirleyip bu doğrultuda doğru planlama yaparak zamanı daha etkin kullanabilmektedirler. Bu şekilde bir programlama ile mevcut verimsizlik giderilir, saptanan hedeflere ulaşmak kolaylaşır, geleceğe dair yapılan kariyer planları gerçekleştirilebilir ve görevler uygun şekilde tamamlanmış olur (www.umatunker.com).

Zamanı etkin ve verimli kullanabilmek adına, 1953-1961 tarihleri arasında ABD başkanı Eisenhower tarafından kendi adını taşıyan bir yaklaşım geliştirilmiştir. Eisenhower Matrisi olarak ifade edilen bu yaklaşımın hayata geçirilmesi için yapılacak işlerin bazı kategorilere ayrılması gerekmektedir. Bu yaklaşım günlük-aylık-yıllık işleri planlayıp zamanı etkin kullanmak için önerilen bir yöntemdir. Eisenhower Matrisine göre yapılacak işler öncelik sırasına göre şu dört kategoriye ayrılmaktadır (<https://www.mapfre.com.tr>) :

✓ Önemli ve acil olanlar: bu kategoriye ertelenemeyecek ve bir an önce yapılacak acelesi olan işler girmektedir. Örneğin, Salı günü teslim edilecek bir raporun Pazartesi günü hazırlanması gerekir, ertelenme olasılığı yoktur.

✓ Acil olan ancak önemli olmayan işler: bu kategoriye giren işler, hemen yapılması gerekli olan ancak strese sebep olmayan işlerdir. Acil ve önemli olan işler yapıldıktan sonra bu kategoriye giren işler yapılabilir veya iş bölümü yapılarak başka birine devredilebilir.

✓ Acil olmayan ancak önemli olan işler: bu kategoride dahil olan işler önemli olan ancak gerçekleştirmek için geniş zamana yayabileceğimiz işlerdir. Örneğin, terfi alabilmek için istenen bir sertifikayı almak önemlidir ancak acil değildir. Bu işi ne zaman yapacağımıza karar vermek ve faaliyete geçmek yapılması gerektirir.

✓ Önemli olmayan ve acil olmayan işler: öncelik sırasında en sonlarda yer alan işlerdir. Boş bir zaman bu kategoriye konan işleri yaparak değerlendirilebilir. Örneğin, kişi CV'sini güncelleyerek olası bir iş değiştirme durumunda kendisine kolaylık sağlayabilir.

İnsan hayatı için değerli bir kaynak olan ve tükendiğinde geri getirilemeyen zaman olgusunu etkin ve verimli kullanmak için bu ve benzer yöntemler sunulmaktadır. Bu tarz yöntem ve teknikler ile etkin zaman kullanımı elbette daha kolay bir hal almaktadır. Kişiler belirli bir zaman içerisinde gerçekleştirecekleri işler için doğru bir strateji ve planlama yaparak zamanı kaliteli hale getirebilmektedirler. Bu planlamayı 4 aşama halinde açıklamak mümkündür (Taner, 2005: 68):

1. Aşama: Kişiler ihtiyaç duydukları zamanı ve kendi enerjilerini göz önünde bulundurarak yapacakları işleri liste şeklinde not almalıdırlar.

2. Aşama: Yapılacak faaliyet ve aktiviteler için geleceğe dair bir takvim oluşturulmalıdır.

3. Aşama: En önemli aşama olan üçüncü aşamada, yapılacaklar öncelik sırasına göre tasniflenmelidir. Günlük- haftalık - aylık planlamalar yapılmalıdır.

4. Aşama: Son aşamada ise yönetilmesi gerekenin zaman değil, kişinin kendisinin olduğu gerçeğini tam anlamıyla kavrayarak sonuçlara odaklanılmalıdır.

Etkili zaman yönetimi için bu ilkelerin yanında, daha uzun vadeli bir zaman yönetimi sağlayabilmek daha kapsamlı planlamalarla mümkün olmaktadır. Verimli bir zaman yönetimi için Özer (2012: 71), e göre yapılması gerekenler şu şekilde sıralanabilmektedir:

- ✓ İçinde bulunulan zaman denetlenmeli, nasıl harcandığının bilincinde olunmalı
- ✓ Hangi durumlarda zamanın boşa geçirildiğinin farkında olunmalı
- ✓ Verimli çalışma şartları ve saatleri bilinmeli
- ✓ Programlar günlük ve haftalık olarak yapılmalı, bu durum alışkanlık haline getirilmeli
- ✓ Hazırlanan programlara, yapılacakların tümü not edilmeli (ders saatleri, randevular, görüşme yapılacak kişiler vb.). Bu durum, her yeni güne uyandığınızda o gün neler yapacağınızı bilmenizi ve programda bulunan her iş için vakit ayırmanıza olanak sağlar.
- ✓ Aylık planlar hazırlamak da zamanın uzun vadede etkili kullanmaya yardımcı olan önemli ilkelerdendir. Kapsamlı ve uzun vadeli yapacaklarınızdan haberdar olmak zamanınızı da uzun vadede etkili kullanmanıza iten önemli bir öncüdür.

Bunların yanında zamanı iyi kullanma yöntemlerinde biri de işleri bölmektir. Yapılacak işler günün belli zaman dilimlerine ayırmak da zamanı iyi şekilde kullanmaya yardımcı olacaktır. Ayrıca zorunlu birtakım işler halledildikten sonra işe ara verip, gelişime destek olacak veya enerji toplamamıza yardımcı olacak faaliyetler yapmak (dinlenmek, kitap okumak, sosyal aktiviteler) da verimi yükseltmeye yardımcı olmaktadır. Zira yorgun ve düşük enerji ile devam etmek başarılı sonuçlar ortaya koymayabilir. Bahsedilen tüm bu ilkeler hayatımızdaki en değerli kaynak olan zaman olgusunu daha etkili ve verimli bir şekilde kullanmamıza yardımcı olabilecek niteliğe sahiptir. İnsanlar zamanı etkin kullanabilmek için bu yollara başvurmalıdır. Aksi takdirde yapılan en büyük hatalardan olan ertelemek, öncelikli ve acil işlere vakit ayırmamak, programsız ve gelişigüzel yaşayıp günün sonunda başarısızlık ve mutsuzlukla karşı karşıya kalmaya mahkûm olunur.

1.4 İş Hayatında Zaman Olgusunun Yeri ve Etkin Kullanımının Önemi

Zaman kavramının iş hayatıyla ilişkilendirilmesi Orta çağa kadar uzanmaktadır. O dönemlerde ilk olarak, italyan işgörenler arasında dini düşüncelerin etkisiyle de zaman kavramı yaygınlaşmıştır. Dini düşüncelerin etkisiyle anlatılmak istenen ise, Orta çağ döneminde salgın bir hastalık olan veba salgınının baş göstermesiyle halkın büyük çoğunluğu ölmüştür. Bu nedenle insanlar ölüm korkusuyla da karşı karşıya kalıp zamanın değerini bir kez daha irdelemiştir. O dönemlerde aynı zamanda mekanik saatlerde icat edilmiştir. Buradan yola çıkarak da zaman kavramının yaygınlaştığı dönem olarak Orta çağı nitelendirmek mümkündür (Adair ve Adair, 1999: 11). Orta Çağdan günümüze kadar geçen süre içerisinde teknolojinin ilerlemesi, yenilikçi girişimlerin artmasıyla örgütsel yaşamda üstün bir performans sağlamak bir gereklilik halini almıştır. Özellikle iş hayatında oluşan rekabet koşullarına ayak uydurabilmek için kişilerin zamanı etkin ve verimli kullanmaktan başka yolları olmadığı da aşikardır. Zira herkesin iyi şartlarda yarıştığı bir ortamda başarılı olabilmek ve üstünlük sağlayabilmek ancak zamanı etkin kullanmak ile mümkün olmaktadır. Nitekim özel yaşamda olduğu gibi örgütsel yaşamda da başarılı olabilmenin yolu zamanın kıymetini bilmekten geçmektedir (Özgen ve Doğan, 1997: 136).

Zaman insanlar için ciddi öneme sahip olmasına rağmen yine insanlar tarafından kötü ve kontrolsüzce harcanan bir kaynaktır. İnsanların çalışma hayatında bulunma amaçları para kazanıp refah bir hayat sürebilmektir. Bu noktada iki olgu karşılaştırıldığı taktirde zaman paradan daha değerlidir. Zira zaman telafi edilemeyen geri döndürülemeyen ve stoklanamayan bir kaynaktır. Para ise zamanın etkin kullanılması ve kontrollü yönlendirilmesiyle mevcut iş hayatında elde edilecek başarı ile her daim kazanılabilecek bir olgudur (Aytürk, 2007:191). Bugün insanların iş hayatında başarılı ya da başarısız olmalarının belirleyici ölçütü zamanı kullanma yeteneğidir. Bu kriter örgütsel yaşamda alt düzey ve en üst düzey işgörenler olarak tümünde geçerlidir. Bu da demektir ki; iş hayatında çok fazla emek harcayan ve mesai harcayan değil bilakis zamanı etkin kullanıp daha kısa mesai ile daha verimli performans gösteren işgörenler daha başarılı sayılabilmektedir. Başarılı işgörenler, zamandan tasarruf etmenin yanı sıra üretimi de artırmaktadır. Zira etkin kullandıkları zaman içerisinde verimli çalıştıkları için diğer işgörelere göre daha fazla çıktı ortaya koyabilmektedirler. Bu durum rekabette üstünlük, refahın yükselmesi gibi olumlu sonuçları da beraberinde getirmektedir. Nitekim eş değer bir üretimi bir iş yeri diğerine göre daha kısa sürede yapılabiliyor ise daha az zaman harcayan örgüt, diğerini geride bırakabilmektedir. Bu durum örgüte rekabet avantajı sağlayıp ekonomik açıdan da örgütü ileri seviyeye taşımaktadır.

İş hayatında zamandan fayda sağlayabilmek, işgörenlerin zamanı iyi kullanabilme yeteneği ve kapasitesiyle ilişkilidir. Bu yeteneğe sahip olunmaması halinde örgütsel ortamda yoğunluk ve baskıdan uzaklaşmak mümkün olmamaktadır (Dinçer ve Fidan, 1996: 441). Örneğin, örgütün büyüklüğü ile işgörelere düşen görev arasında doğrusal bir ilişki vardır. Örgüt ne kadar büyürse bir işgörelere veya yöneticiye düşen görev ve sorumlulukta o oranda büyümektedir. Dolayısıyla sorumluluk arttıkça zaman daha kısıtlı hale gelip değeri daha da artacaktır. Bu da işgörenler için çok küçük zaman dilimlerinin bile doğru kullanılmasının ciddi önem taşıdığını ortaya koymaktadır.

Kişilerin iş hayatında zamanı etkin kullanmaları; yöneltme, kontrol, organizasyon gibi yönetimsel işlevleri, gerçekleştirecekleri işlere entegre etmeleri ile mümkündür. Zamanı kontrol edebilmek için gösterilen gayretler işgörenleri, hem zamanı verimli kullanmaları noktasında ileriye taşır hem de istenilen sonuca erken

ulaşmalarını sağlar. Bu şekilde kişi aslında kendini yönlendirerek bulunduğu zamanı kaliteli kullanmış ve başarılı  ktılar elde etmiş olacaktır. Günün sonunda iřę ren, belirlenen işi kısa sürede tamamlayıp kendisine fazladan zaman artırmış olacaktır (Yeşil, 2009:10).

Örgütsel açıdan bakıldığı taktirde zaman, işletmelerin ihtiyaç duydukları en değerli kaynak olma özelliği taşımaktadır. Zira kaliteli üretim yapmak için uygun teçhizat, makine ve teknolojiyi en doğru ve verimli şekilde kullanmak gerekmektedir. Bu gerekliliği yerine getirmenin  n şartı ise uygun zamana sahip olmaktır. Bu aşamada iřę renlere ve yöneticilere düşen büyük rol ise doğru plan ve programlama ile zamanı en etkin şekilde kullanıp nitelikli işler yapmaktır. Bu bağlamda örgütlerde zamanı etkin kullanma ve yönetme konusunu ifade etmek için ortaya çıkmış olan yönetsel zaman kavramı ise, belirlenen bir amaç doğrultusunda nitelikli birden çok insanı bir araya getirerek yapılan organizasyon, plan, programlama, yürütme ve diğer faaliyetleri içeren toplam teçhizat ve iřę ren zamanını ifade etmektedir ( r c  vd., 2007: 12).

1.5 Zaman Hırsızlığı

Zaman, çoğunlukla insanların kontrolü dışında gelişen, depolanamayan ve harcandığı taktirde yerine konulamayan bir olgu olmasından mütevellit kullanımı ve yönetimi ciddi önem taşımaktadır. Zamanın etkin ve verimli geçirilmesi insanların kişisel yaşamlarında ve özellikle iş hayatında başarının en önemli  l  tlerindendir. Zira etkin kullanılan zamanda yapılan üretim nicel ve nitel açıdan daha kapsamlı olmaktadır. Ancak kişilerin içinde bulundukları zamanı doğru kullanmaları noktasında karşılaştıkları birtakım problemler ve engeller mevcuttur. Zaman hırsızlığına yol açan bu problemler kişilere zaman kaybettirmekle beraber yerine getirilmeleri gereken görev ve sorumluluklardan da alıkoymaktadır (Gürbüz ve Aydın 2012: 14).

Ekonomik fayda, refah seviyesinin yükselmesi ve geçmişte başlamış günümüzde daha da artarak devam eden rekabet ortamında; avantaj sağlamak ve üretimi artırmak adına zamanın etkin kullanılmamasından kaynaklanan zaman hırsızlığı olgusunun önemi gün geçtikçe artmaktadır. Zaman hırsızlığı kavramı genel olarak iřęörenlerin mesai saatleri içerisinde iş dışı faaliyetlerde bulunmalarını ifade

etmektedir. Günlük yaşamda kişilerin bireysel işleri içinde zamanı doğru yönetememe halleri de olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Ancak iş yerinde örgütsel amaçlar için ayrılmış zamanı doğru kullanmamak, farklı menfi amaçlar için harcamak hem örgüte hem de işgörene büyük zararlar getireceğinden bu durum zaman hırsızlığı olarak ifade edilmektedir. İşgörenlerin bu tutumlarına örnek olarak; işe zamanında gitmemek, mesai bitmeden ayrılmak, mesai saatleri içerisinde telefon görüşmeleri, sosyal medyada gezinmek vb. davranışlarda bulunmak, görev ve sorumluluklara yeterince odaklanmamak gösterilebilir (Chen ve Tang, 2006).

Zamanın verimli ve etkin kullanılmasına engel olan davranışlar kişilerden kaynaklı veya ortamdaki kaynaklı birçok değişkene bağlı olabilmektedir (Rodoplu, 2001: 42). Zamanın verimli kullanılması noktasında karşılaşılan engeller, konu ile ilgili literatürde rastlanan bazı çalışmalarda zaman tuzakları şeklinde ele alınmaktadır. Bahsi geçen bu tuzakları Akyüz, Yılmaz ve Aldemir (2020: 416) üç şekilde tasniflemektedir.

1- Kişinin kendisinden kaynaklı engeller: kişisel hedeflerin olmaması, bireylerin kendisini yönlendirme ve yönetme noktasında zayıflığı ve temelde olan bireyin kişilik özelliklerinden kaynaklanan durumların varlığıdır.

2- İş yeri ile alakalı karşılaşılan engeller: yapılan telefon konuşmalarının uzun süreli olması, iş ortamının elverişsiz olması gibi örnekler bu durum için gösterilmektedir.

3- Organizasyon ve yönetimden kaynaklı engeller: iyi organize olamama ve bu doğrultuda bireyleri doğru yönlendirememek, hedef ve amaçlarda belirsizliklerin olması ve yetkiyi devretmeme gibi nedenler de zamanın kötüye harcanmasının nedenleri arasındadır.

1.6 Örgütlerde Yaşanan Zaman Kaybının Nedenleri

İnsanlar, hayatları boyunca yapacakları işleri belirli bir zamana sığdırmaya çalışmışlardır. Oldukça değerli ve boşa harcadığı durumlarda telafisi çok zor olan zaman en etkin ve verimli şekilde harcanmalıdır. Kişiler, özellikle çalışma hayatında karşılaştıkları engeller sonucu zamanı israf etmeleri ile büyük olumsuzluklar ile karşılaşmaktadırlar. Genel olarak bu olumsuzluklar işgörenlerde motivasyon düşüklüğünün yanında verimlilik ve üretim kaybı olarak da açıklanmaktadır

(aklinizikesfedin.com). Kişisel birçok özellik ile ilişkilendirilen zaman kaybının örgütsel nedenlere bağlı olarak da ortaya çıktığı aşıkardır. Örgütsel yapıdan kaynaklanan zaman hırsızlıkları daha çok; örgüt içi politik kuralların esnekliğı ve yetersizliğı, elverişsiz çalışma ortamı, küçük ve oyalayıcı işlemler ve merkezi yönetim yapısı ile bağlantılıdır (Tengilimoğlu vd., 2003: 65). Bunların yanı sıra Vatan ve Özsoy (2002: 92) zamanın etkin kullanılmasına engel olan örgütsel nedenleri şu şekilde belirtmektedir:

- ✓ Örgütün amaç ve hedeflerinin açık bir şekilde belirlenmemiş olması
- ✓ İşlerin öncelik sırasına göre bir düzene tâbii tutulmaması
- ✓ Plan ve programlama işlemlerine yeterince önem verilmemesi
- ✓ Üst yöneticilerin diğer işgörenlere yeterince güvenmemesi
- ✓ Öngörölü bir örgüt yapısının olmayışı
- ✓ İşgörenler arasında zayıf iletişim ve iş birliğı
- ✓ İşgörenlerin niteliksel olarak değerdendirilmemesi
- ✓ Görev ve sorumlulukların açıkca belirlenmemesi
- ✓ İşgörenler arasında çatışma ve gruplaşmaların olması
- ✓ Toplantıların gereksiz uzatılması
- ✓ Stres ve kriz yönetiminin yapılamaması

Zamanın etkin ve verimli kullanılmaması birtakım sonuçları da beraberinde getirmektedir. Kötü yönetilen zaman insanlarda ve dolayısıyla örgütlerde olumsuzluklara yol açmaktadır. Bu olumsuzlukları şu şekilde sıralamak mümkündür (TC. Sağlık Bakanlığı 1998):

- ✓ Kısa vadeli ve geleceğı faydası olmayan bir düşünce yapısına sahip olunur
- ✓ Sonuca odaklanmak noktasında sıkıntı yaşanır
- ✓ Öncelikli işler ile ertelenebilecek işler birbirinden ayırt edilemez
- ✓ İletişimde etkinlik sağlanamaz
- ✓ Ekip çalışmalarının uyumlu bir şekilde yürütölmesi sağlanamaz
- ✓ Yeni fikirler üretmekte zorluk yaşanabilir
- ✓ İşleri bir başkasına devretme noktasında sıkıntı yaşanabilir
- ✓ Kişisel verimin düşmesi ile dengelerde de bozulma görölabilir
- ✓ Kişisel nitelik ve kalite de artış sağlanamaz

1.7 Kişilerde Karşılaşılan Zaman Kaybının Nedenleri

İnsanlar hayatta başarıyı ve mutluluğu elde edebilmeleri için temelde yapmaları gereken zamanı iyi kullanmaktır. Zaman olgusunun nasıl kullanılacağı noktasında karar verici kişinin kendisidir. Hayatımızdaki bütün kaynaklar gibi zamanda verimli kullanılabilmekte veya boş harcanabilmektedir (Akgemci, Çelik, Aydoğan & Akatay 2003: 5). Ancak diğer kaynaklar ile karşılaştırıldığı takdirde zaman harcandığında geri getirilemeyen ve biriktirilemeyen bir olgu olma özelliğinden dolayı daha dikkatli kullanılması gerekmektedir. Zamanın kalitesi ise onu ne denli iyi kullandığımız ile ilişkilidir. Hayatımızdaki bu değerli kaynağı israf etmek ya da kaliteli geçirmek ise yine biz insanların insiyatifindedir. Bu nedenle boş geçirilen zamanın diğer bir deyişle zaman kaybının kişisel nedenlerini ele almakta büyük fayda vardır. Karaoğlu, (2006: 70-77) zaman hırsızlığı olarak da ifade edilen bu kayıpların kişilere bağlı olarak gelişen öncüllerini şu şekilde ele almaktadır:

✓ Kişilerde disiplin eksikliği: öz düzen eksikliği bulunan kişiler genellikle kendi görev ve sorumluluklarını – öncelikli işlerini ötelemektedir. Disiplinli olmadıklarından verimli oldukları saat dilimlerini önceliği olmayan işlere harcarlar ve zamanı etkin kullanmamış olurlar. Bu durum asıl yerine getirmeleri gereken faaliyetlerini ertelemelerine yol açmaktadır. Öz disiplin konusunda kendini geliştirmiş kişiler ise işlerini öncelik sırasına göre tamamlayarak daha başarılı olmaktadır.

✓ Kişisel amaçların belirsizliği: sonuca odaklanmak yapılacak faaliyetlerin başarısını büyük oranda etkilemektedir. Kişi amaç belirlemez ise ulaşacağı bir hedefi olmadığından zamanını verimsiz kullanmış olur. Edinilen hedefler nereye ulaşmak istediğimizin anahtarı olduğundan kişinin içinde bulunduğu zamanı doğru yönetmesine yardımcı olur. Amaç ve hedefler kişinin enerjisi ile gayretlerini birleştirerek nitelikli sonuçlar ortaya çıkarır.

✓ İşleri erteleme: zaman kaybının en önemli kişisel nedenlerinden olan işleri erteleme olgusu, öncelikli sorumlulukların yerine getirilmesini engellemektedir. İşleri erteleme olgusunun zaman kaybettirici bir davranış olduğu konusunda birçok uzman mutabıktır.

✓ Çalışma ortamı: kişilerin çalıştıkları ortam zamanı verimli kullanma konusunda bazı değişkenlere bağlı olarak daha elverişli hale gelmektedir. Bu değişkenlere örnek olarak, ortamın düzenli, havadar ve sessiz olması, doğru aydınlatma iyi ısıtılmış ya da soğutulmuş olması, ortamın dizaynı vb. verilebilir.

✓ Hayır diyememek: zamanı kaybı yaşamamak ve öncelikli sorumlulukların yerine getirilebilmesi için bazı konularda insanlar “hayır” demeyi bilmelidir. Hayır diyemeyen kişiler çoğunlukla kendi işlerini öteler ve zaman kaybı yaşayıp başarısızlık ile karşı karşıya kalırlar.

Kişilerde zaman kaybının nedenleri yukarıda belirtilen şekilde ya da farklı olarak da ele alınmaktadır. Örneğin gösterilen nedenler arasında yer alan “kişilerin çalışma alışkanlıkları” da zaman kaybına etki etmektedir. İnsanlar “daha vaktim var” düşüncesiyle yerine getirmeleri gereken sorumluluklarını erteleyerek de zamandan çalmakadırlar. Kişisel bir özellik olan çabuk sinirlenebilme ve konsantrasyonda sıkıntılar yaşamak da zaman kaybına neden olup, bireylerin bir iş için ayrılan süreden daha fazla zaman harcamalarına neden olmaktadır. Bunların yanında özgüven eksikliğinden kaynaklı odaklanma problemi yaşanması ve sonucunda başarılı olunamayacağı düşüncesi de kişilerde zaman kaybı yaşanmasının öncülleri arasındadır. Ayrıca, yenilikçi düşünmeme, tek bir işe odaklanmayıp birçok işi bir arada yapmaya çalışmak, ivedilik ve karar verememe, bir amaca sahip olmamak, güne kötü başlamak, iyi plan ve programlama yapamamak, iş arkadaşlarıyla iş dışında gereksiz konuşmalar yapmak, aile ve arkadaşlarla problem yaşamak da yine zaman kaybının kaynaklandığı breysel nedenler arasında yer almaktadır (Vatan ve Özsoy, 2002: 91-92).

Zaman kaybının kaynaklandığı kişisel nedenlerden yola çıkarak bireylerin öncelikle kendilerini zaman içerisinde doğru yönlendirmeleri gerektiğini söylemek mümkündür. Covey vd., (1998: 356–365) kişisel nedenlerin asıl odaklanması gereken konu olduğunu belirtmektedir. Bu doğrultuda Covey vd., kişisel zamanın doğru kullanılmasına ilişkin bazı öncüller geliştirmiştir. Bunlardan ilki; insan hayatındaki düzensizliklere vurgu yapan ve yaşam içerisinde sistemli hareket edilmesini öneren “Kişinin Kendisini Toparlaması” yaklaşımıdır. İkincisi; kişilerin yoğun çalışma ve hayat şartları içerisinde kendi zamanını koruyabilmesi ve zamanını doğru kullanması üzerine geliştirilen “Mücadeleci ve Üretici” yaklaşımıdır. Üçüncü

olarak, “Amaca Yoğunlaşmak” yaklaşımı ile kişilerin kenilerine hedefler belirlemeleri gerektiği vurgulanmıştır. Dördüncü yaklaşım, kişilerin yapılacak işlerini belirli bir sıra ve plan çerçevesinde gerçekleştirilmeleri gerektiğine vurgu yapan “Öncelikli İşlerin Sıralanması” maddesidir. Beşinci yaklaşım “Teknoloji” başlığı altında açıklanmıştır. Bu yaklaşıma göre bireyler yapılacak işlere uygun teçhizat, materyal ve teknoloji kullanarak zamanı doğru kullanmalıdır.

1.8. Zaman Hırsızlığının Boyutları

Zamanın boşa harcanması, yerine getirilmesi gereken sorumlulukların yerine başka eylemler konularak, işlerin aksatılması, üretkenlik ve etkinliğin kaybedilmesi gibi oluşumların geneli olarak ifade edilen zaman hırsızlığı, özellikle örgütler açısından yüksek maliyetlere ve verimlilik kaybına neden olmaktadır. Bugüne kadar zaman hırsızlığına dair araştırmalara yapılmış olsa da genel olarak ihmal edilmiş bir konudur. Zaman hırsızlığı, özellikle sanal kaytarma, sorumlulukların ertelenmesi, sosyal olarak yapılan aylaklıklar gibi birçok davranış için bir şemsiye olma niteliği taşımaktadır (Brock Baskin vd., 2017). Zamanı boşa geçirme ve verimliliğin kaybedilmesine yönelik sergilen çok sayıda davranış olması bu davranışların kategorilere ayrılması zorunluluğunu da beraberinde getirmektedir. Zira insanlar zamanı boşa harcerken işledikleri eylemlerde farklılıklar gösterebilmektedirler. Kimileri işlerini erteledikleri vakitte teknolojiyle ilgilenirken, kimileri sorumluluklarını yerine getirmesi gereken zaman diliminde diğer insanlarla sosyalleşmeyi tercih etmektedir. Kişilerin zamanı boşa geçirirken sergiledikleri bu uğraşlar genellikle üç boyut altında ele alınmaktadır (Brock vd., 2013). Bu boyutlar; 1- geleneksel zaman hırsızlığı, 2- teknolojik zaman hırsızlığı ve 3- sosyal zaman hırsızlığı’ dır.

Zaman hırsızlığı davranışlarını boyutlarına göre ele alıcak olursak; örneğin mesai saatleri içerisinde işgörenlerin internette kişisel ihtiyaçları için vakit geçirmeleri (Ding vd., 2018) teknolojik zaman hırsızlığı boyutu içerisinde yer almaktadır. Teknolojinin günümüzde hızlı ve yaygın bir kullanım alanına sahip olması çalışma hayatına da yansımaktadır. İşgörenler gerek iş ortamında gerekse özel yaşamlarında teknolojiyle iç içedir. Örgütsel anlamda hızlı bir veri akışı sağlayabilmek adına ve bilgi dolaşımının da bir hayli hızlı olduğundan teknoloji

kullanımı zaruri bir ihtiyaç haline gelmiştir. Bu zaruriyetin dışında işgörenler teknolojiyi kişisel amaçları için de kullanmaktadırlar. Özellikle iş yerinde ve mesai saatlerinde kendi özel gereksinimleri için teknolojiye zaman harcanması teknolojik bir zaman hırsızlığıdır. Ancak işgörenler sergiledikleri bu davranışların zaman kaybına yol açtığını düşünmemektedir. Örneğin, iş yerinde bilgi dolaşımı kapsamında mail bekleyen bir işgörenin o esnada kişisel mail ve mesajlarını kontrol etmesi, o işgören için zamanı çalmak olarak ifade edilmemektedir. İşgören bu durumu zaman hırsızlığı olarak algılamasa da iş yerinde kişisel mesaj ve maillerin kontrol edilmesi teknolojik zaman hırsızlığı kapsamında yer almaktadır.

Zaman hırsızlığının bir başka boyutu olan sosyal zaman hırsızlığı da yine anlam olarak, işgörenlerin iş yerinde zamanı boşa harcayarak üretkenlik karşıtı davranışlarını ifade etmektedir. (Liu ve Berry, 2013). Bu davranışlara örnek olarak verilen iş arkadaşları ile mesai saatleri içerisinde uzun sohbetler etmek sosyal zaman hırsızlığı boyutu altında incelenebilir. Bunun yanı sıra işgörenlerin uzun molalara çıkması ve öğle yemeklerine geniş vakitler ayırmaları da sosyal zaman hırsızlığı olarak nitelenirilebilir. İşgörenler, ayrıca işe geç gelme, işten erken ayrılma ve gereksiz aralar vererek, zamanı boşa geçirip geleneksel zaman hırsızlığı eyleminde bulunmaktadır. Geleneksel zaman hırsızlığı kapsamında, iş yerinde hayaller kurma, bilinçli olarak sorumlulukları yerine getirmeme, süreyi rahat kullanma ve çeşitli bahaneler ile işe devamsızlık yapma gibi davranışlar da örnek olarak gösterilebilir.

Zaman hırsızlığı eğilimlerinin boyutlar altında incelenmesi zaman hırsızlığının farklı yönlerden araştırılmasına, öncüllerinin rahatlıkla belirlenmesine ve bu konu ile ilgili ölçeklerin geliştirilme süreçlerine de fayda sağlamaktadır. Zaman hırsızlığı ölçeğini geliştiren Brock ve arkadaşları (2013) da ölçeğin alt boyutlarını; geleneksel zaman hırsızlığı boyutu, teknolojik zaman hırsızlığı boyutu ve sosyal zaman hırsızlığı boyutu olarak sınıflandırmışlardır.

Zamandan çalarak başka uğraşlar edinen kişiler harcadıkları zaman diliminde yapmaları gereken işleri ertelemiş olmakla kalmayıp hem kişisel hem de örgütsel performans ve verimlilik kaybına da sebep olmaktadır.

1.9 Zaman Hırsızlığı İle İlgili Çalışmalar

Zamanın etkin kullanımının önüne çıkan engelleri kapsayan ve önemli bir olgu olan zaman hırsızlığı, ilk olarak Ketchen vd. (2008) tarafından yapılan çalışmaya konu olmuştur. Çalışmada zamanı verimli kullanmanın önüne çıkan tuzakların altında yatan öncüller üzerinde durulmuştur. Bunun yanında bu tuzakların göz ardı edilme nedenleri ve en aza indirilmesi için yapılması gerekenler aktarılmıştır. Bunun ardından zaman hırsızlığı kavramı farklı çalışmalara konu edilmiştir. Martin vd. (2010) tarafından yapılan çalışmada, verimsiz davranışların bir çeşidi olarak ele alınan zaman hırsızlığı, işgörenlerin mesai saatleri içerisinde iş ile ilgili olmayan eylemlerde bulunmaları şeklinde ifade edilmektedir.

Liu ve Berry, (2013) zaman hırsızlığı ile örgütsel adaletsizlik arasındaki ilişkiyi konu edinen çalışmasında bu iki değişkene; eşitlik, kimlik ve ahlaki perspektiflerden yaklaşmış olup zaman hırsızlığı kavramını işgörenlerin örgüt içerisinde sorumluluklarının dışında hareket etmesi olarak açıklamıştır. Brock Baskin vd., (2017) ise zaman hırsızlığı ile ilgili yaptıkları çalışmada bu olguyu, işgörenlerin iş ile alakalı olmayan faaliyetlerde bulunarak üretimi olumsuz etkilemeleri olarak ele almışlardır. Ayrıca çalışmada zaman hırsızlığı ile verimliliğin negatif yönlü ilişkisi üzerinde de durulmaktadır. Yerli literatürde ise Babadağ ve Kerse (2019) tarafından yapılan çalışmada zaman hırsızlığı ölçeğinin geçerliliği değerlendirilmiş aynı zamanda zaman hırsızlığı- kişilik özellikleri arasındaki ilişki ele alınmıştır. 2017 yılında Ergül, Kartal ve Gökdeniz tarafından yapılan “Çalışanların ses çıkarma davranışının zaman hırsızlığına olan etkisi” başlıklı çalışma da ise iki değişken arasındaki ilişki değerlendirilmiştir. Sonucunda ise ses çıkarma davranışının zaman hırsızlığını olumsuz ve anlamlı bir şekilde etkilediği saptanmıştır. Özer (2012) ise çalışmasında iş hayatında zaman tuzaklarından (zaman hırsızlığından) en az şekilde etkilenererek, en değerli kaynağımız olan zamanı verimli kullanabilmeyi ele almıştır. Bunların yanında zaman kavramı ile ilgili çalışmalara da rastlanmaktadır. Zamanın boşa harcandığında geri getirilemeyen insan hayatı için en değerli kaynak olduğuna, zamanın etkin kullanımının önemine vurgu yapan, en etkili nasıl yönetilebileceği konusunu değerlendiren çalışmalar da bulunmaktadır (Öteleş, 2018; Vatan ve Özsoy, 2002; Yılmaz ve Aslan, 2002; Erdul, 2005; Macan, 1994; Claessens vd., 2007; Mackenzie ve Nickerson, 2009).

2. BÖLÜM: KİŞİLİK ÖZELLİKLER

2.1 Kişilik Kavramı ve Önemi

Kişilik olgusu uzun yıllardır araştırılmakta olup, temelde; insanların neden farklılık gösterdikleri ya da aynı olaylar karşısında neden farklı tepkiler verdikleri sorularına cevap aranması ile daha da üzerinde durulan bir konu haline gelmiştir. Kişilik olgusuyla ilgili yapılanlar ise bu kavrama ilişkin bilim insanları ve düşünürlerin birbirlerine benzer ya da farklı bakış açılarına sahip oldukları görülmektedir (Sevi, 2009: 1).

Kişilik kelimesi köken olarak incelenecek olursa kişi sözcüğünden türetilmiş olduğu görülmektedir. Kişi kavramı, etimolojik bakımdan “insan, şahıs, kimse, varlık” ifadeleri ile tanımlanmaktadır. Çoğu yabancı dilde ise kişi kelimesi, latince ifade edilen “persona” sözcüğü ile türetilen ifadelerle ele alınmaktadır. Bu ifadelere örnek olarak; Fransızca da kullanılan, *personne*; Almanca da kullanılan, *person*; İtalyanca da kullanılan *persona* verilebilir. Bahsettiğimiz latince kökenli, yabancı dillerde de “kişi” kelimesini ifade etmek için kullanılan “persona” kelimesi maske anlamı taşımaktadır. Eskiden Roma da sahne alan oyuncuların sergileyecekleri tiplerin maskelerini yüzlerine geçirmeleri ve o tiplerin kişiliklerini yansıtacakları mesajını vermeleri “maske” kelimesinin aslında kişilerin sahip olduğu özellikler diğer bir deyişle kişilikler anlamına denk kullanıldığı anlaşılmaktadır. Taktıkları maskeler ise her rol için saptanmış ve değişmemekteymiş. Nitekim önceleri maske anlamı taşıyan *persona* kelimesi rol yapmayı anlatmak için kullanılmıştır. Zamanla bu kelime her bireyin hayattaki rolünü anlatmak için, kişi sözcüğünü ifade etmek amacıyla kullanılmıştır. Kişi ifadesini kullanırken ise akla ilk gelen şey insan olgusudur. İnsanların doğduğu günden itibaren belirli etmenler doğrultusunda edindikleri roller ile kendilerini temsil eden birtakım özellikler barındırmaktadırlar. Kişiler için kendilerine has olarak nitelendirilen bu özellikler kişilik olarak ifade edilmektedir (Ergün, 2017:3-4). Geçmişten bugüne kadar ilgi görmüş olan kişilik olgusu bilimsel olarak 1930 ve onu seyreden yıllarda üzerinde durulmaya başlanmıştır (Özyılmaz ve Gülbetkin, 2018: 234).

İnsanların genel itibarıyla farklı özellikler barındırması ve karmaşık yapıda olması nedeniyle kişilik olgusuna ilişkin farklı tanımlamalar ortaya atılmıştır. Kişilik

kavramına dair tam anlamıyla hem fikir olunan bir tanımdan bahsetmek güç olsa da birbirine benzer tanımlamaların ortaya çıktığını da söylemek mümkündür. Öne sürülen fikirler incelendiğinde ise, basit tanımlamalarda kimileri kişiliği, sosyal başarı ile ilişkilendirirken kimileri de kişilikli olmak, popüler kişiliğe sahip olmak gibi ifadeler kullanılmaktadırlar. Kişiliği tanımlarken çoğu kez bireylerin baskın ve kendine has özelliklerinden faydalanılmaktadır. Psikologlar ise bahsi geçen kişilere özgü kullanılan sıfatların (nazik, sevecen, içe kapanık), kişilik olgusunu tanımlama da küçük paya sahip olduklarını savunmaktadır (Luthans, 2010: 125). Kişilik kavramına ilişkin Özyılmaz ve Gülbetekin (2018: 234), insanların doğumuyla beraber şekil almaya başlayan, duygusal, mental, sosyal, fiziksel, deneyimsel ve ekonomik olarak da değişik faktörlerden etkilenecek gelişim gösteren bir olgu olduğuna dair ifadeler kullanmışlardır. Özdemir vd., (2012: 567) kişiliği, insanlarda süreklilik gösteren hal ve hareketler şeklinde yorumlamaktadırlar. Bireye ait fiziksel, duygusal, bilişsel özelliklerin devam etmesi durumunda kişiye has özellikler olarak nitelendirilmektedir. Kaya, (1997: 194) ise kişilik olgusunun genetik olarak taşınan bazı özellikler ile çevresel faktörler ile sonradan kazanılan özelliklerin birleşmesi olarak ifade etmektedir. Bu yaklaşımlara ek olarak Bovee vd., (1995: 122) kişilik kavramını, bireylerin farklı durumlara karşı gösterdiği tepkiler olarak genellemektedir. Kişilik kapsamında, bireylerin oluşan olaylar karşısında farklı reaksiyonlar gösterebileceğini savunan bu yaklaşıma benzer olarak Burger, (2006: 23) kişiliği, kişilerin kendilerinden kaynaklı sergiledikleri kalıplaşmış davranışlar ve kişilik içi süreçler ile ilişkilendirmektedir. Yani bireylerin davranışlarını etkileyen, iç güdüsel gelişen duygusal etmenlerin, kişilik kavramı içerisindeki payından söz etmektedir. Demir ve Acar'a göre ise kişilik, bireylerin hayata bakışlarındaki özgünlükleri oluşturan ve ilgi, dürtü, yetenek ve duygusal eğilimleri kapsayan devamlılık gösteren davranışların bütünü olarak ele almaktadır. Genel itibarıyla kişilik olgusu, insanların yaşamları boyunca diğer insanlarla olan ilişkileri ve bu ilişkiler doğrultusunda oluşan yorumları ve kararlarıdır. Kişi ne yalnız başına bedensel özelliklerle ilişkilidir ne de yalnız başına çevresel kalıplara bağlıdır. Kişilik bahsedilen tüm bu etmenlerin birleşmesiyle ortaya çıkan bireysel değişkenlerdir. Kişilik insanların doğumuyla başlar ve ölümleriyle sonlanır (Soysal, 2008: 7).

2.2 Kişiliğin Üç Farklı Yönü

Kişilik kavramının ortaya çıkması ve bu olgunun oluşmasına etki eden faktörlerin bütünleşmesiyle kişilik kavramının farklı yansımaları diğer bir deyişle farklı yönleri karşımıza çıkmaktadır. Bunlar, bireylerin karakteri, bireylerin mizacı (huyu) ve bireylerin yeteneğidir. Karakter genel olarak insanların ahlaki ve sosyal özelliklerinin açıklamak için kullanılırken, mizaç; insanları birbirinden ayırt eden temel ve onlara ait özellikleri açıklamak için kullanılan ifadedir. Kişiliğe farklı açılardan yaklaşılmasını sağlayan bu kavramları daha detaylı açıklamak faydalı olacaktır. Aşağıda bahsedilen karakter boyutları hakkında bilgiler sunulmaktadır.

2.2.1 Kişiliğin Karakter Boyutu

Öncelikle karakter ifadesi hakkında görüşler daha çok, bireyin etrafındaki diğer insanlara ve nesnelere karşı takındığı kendine has tavırlar olup, arzu ettiği şekilde kendi için belirlediği hedefleri de kapsayan bireysel tercihler yönündedir (Arkar vd.,2005: 191). Bireyin karakterinin oluşumunda, toplumsal değerlerin bütünü ve ahlaki değerlerin yanında aile, okul gibi sosyal araçlar da oldukça etkilidir. Kişiliğin bir parçası olarak ifade edilen karakter kişilik ile aynı anlamda değildir. Karakter, kişiliğin toplumsal ve ahlaki kuralları ile ilişkili olup, bireyin dünya'ya bakış açısı, algılama biçimi ve karşılaştığı olayalar ile baş etme biçimidir. Karakter gelişiminde, öğrenmenin ve edinilen deneyimlerin de rolü büyüktür. Özellikle yetişkinlik döneminde karakter olgunlaşma ve içgörü gelişimi gibi faktörlerden etkilenmektedir. Karakter aynı zaman insanları zihinsel olarak da güçlendirip biçimlendiren özellikleri kapsayıp, kişiliğin isketeti olarak nitelendirilir. Allport' a göre karakter, bireyin ait olduğu topluma ve içinde bulunduğu çevreye göre değer yargılarını kullanma şeklidir. Karakter gelişimi çocukluk döneminde başlayıp; aile, okul gibi çevresel faktörlerin etkisiyle de biçimlenmeye devam etmektedir. Bireyler yöneltilen ceza ya da ödül gibi parametreler, mantıksal ve duygusal düşünme ya da örnek edinme gibi uyarımlar da karakterin gelişim sürecini etkilemektedir. Cloninger, karakter olgusu açıklarken, üç ayrı boyutu olduğunu vurgulamaktadır. Bu boyutlardan ilki, "Kendini Yönetebilme" durumu olup, insanların tercihleri konusunda görev ve sorumluluklarının bilincinde olması, hedef ve ideallerine doğru karar vermesi, özgüven anlamında yeterli seviyede olması, şeklinde açıklanmaktadır.

Karakterin ikinci boyutu olarak gösterilen “İş birliği Eğilimleri” dir. Bu boyut, kişinin toplumdaki diğer insanlara duyduğu şefkat, empati, erdemlilik ve yardımseverlik gibi duygularını kapsayan boyuttur. Karakterin bir diğer ve üçüncü boyutu olan “Kendini Aşma” ifadesi, kişilerin inançları ve hoşgörü özellikleri ile ilgilidir (<https://acikders.ankara.edu.tr,> c)

Sevi, (2009: 12) benzer olarak, karakteri kişiliğin bir özelliği olarak ele almış, bireylerin üyesi oldukları toplumun değerlerini benimseyip ona göre davranış biçimi geliştirmeleri şeklinde açıklamaktadır. Karakter aynı zamanda insanların davranışlarındaki istikrarı da ifade etmektedir. Kapsam olarak kişilik kavramı karakter kavramından daha geniş bir yelpazeye sahiptir. Kişilik, insanların ruhsal ve fiziksel olarak tüm özelliklerini içerirken karakter, daha ziyade sahip olunan ahlaki özellikleri tanımlamak için kullanılır. Eğitilen bir bireyin karakteri ele alınacak olursa, kazanılan ilke ve prensipler yoluyla gerçekleştirilen her eylem ve karşılaşılan durumlarda verilen her tepki istikrarlı bir hal almış olacaktır. Örneğin, cömet olmak, cimri olmak ya da gaddar olmak- yardımsever olmak gibi olumlu olumsuz bu nitelikler karakter olgusuyla ilişkili olup genel itibarıyla insanların istikrar gösterdikleri davranış biçimleridir (Sevi, 2009: 12).

2.2.2 Kişiliğin Mizaç Boyutu

Bir önceki kısımda açıkladığımız kişiliğin karakter kısmı, kavramsal öğrenmelere dayanıp, kişiliğin sembolizasyon süreçlerini ifade ederken, mizaç boyutu ise daha çok kişilerin beceri ve alışkanlıkları çerçevesinde bağlantı kurabilme ve motivasyon aşamalarını ifade etmektedir (Arkar vd.,2005: 191). İnsanların iç dünyasını ve duygu yönünün ifade edildiği mizaç diğer bir deyişle huy kavramı, yaşam boyunca kişiye has duygusal reaksiyonların değişmesi durumunu kapsamaktadır. Bireyin duygularının ne denli hızlı uyandığı, daimilik gösterip göstermediği ve derin hissedilme durumlarının bütünü yine mizaç kavramına karşılık gelen durumlardandır. Bireylerde farklılık gösteren duygu hallerinin sebebi ise farklı mizaçlara sahip olmalarıdır. Mizaç özellikleri genel itibarıyla kalıtsal olan ve doğuştan sahip olunan yatkınlıklara bağlı olan özellikler olup, zaman içerisinde belirgin değişiklikler göstermezler (Sevi, 2009: 12). Mizaç kavramı, insanların fitratı şeklinde ya da insanın yaratılışı şeklinde açıklanabilirken aynı zamanda insanlar

üzerinde etkili olan dış ve iç urayanların, bireylerde farklı şekillerde ortaya çıkışı ve bu durumların yerleşme hali şeklinde de vurgulanabilmektedir. Ancak mizaç, daha çok kalıtım yolu ile yerleşen özellikler ve kişiliğin duygusal yönü olarak bilinmektedir. Bireylerin içedönük ya da dışadönük, sinirli ya da neşeli oluşları gibi duygusal farklılıkları da kişiliğin mizaç yönü ile ilişkilendirilmektedir.

Genel itibarıyla biyolojik yatkınlıklara bağlı olarak oluşan, doğuştan kazanımlar olarak aktarılan ve kişilerin duygusal yönlerini ifade eden mizaç olgusu (etkileyen etmenler) kendi kapsamı dahilinde belili boyutlara sahiptir. Beyin biyokimyası ile ilişkilendirilen mizacın bu doğrultuda dört boyutu öne sürülmektedir. Bunlardan ilki, “Yenilik Arayışı” boyutudur. Dopamin ile ilgisi olan bu boyuta göre insan, araştırmacı yönü ile ön plana çıkan, çabuk sinirlenebilen yapıya sahiptir. Mizacın ikinci bir boyutu olarak ise “Zarardan Kaçış” olarak ifade edilip serotonin ile ilişkilendirilmektedir. Bireyin kaygı duygusu ile iç içe olduğu bu boyutta daha çok gelecek yaşantıda karşılaşılabilecek olumsuzluklar düşünülmektedir. Aynı zamanda korku, ekingenlik, gibi davranışlar ve çabuk yorulabilen mizaca sahip bireyleri kapsamaktadır. Bir başka mizaç boyutu olarak karşılaşılan ifade “Ödül Bağımlılığı”dır. Noradrenalin ve serotonin ile ilişkilendirilen bu boyuta dahil olan bireylerde sosyal bağımlılık ve duygusallıkta aşırıya kaçma gibi durumlar söz konusudur. Ayrıca diğer insanların ne düşündüklerine de oldukça önem veren ve diğer insanlardan onay almayı bağımlılık haline getiren kişi tiplerini de kapsamaktadır. Mizacın son olarak dördüncü boyutunu yansıtan diğer bir ifade de “Direşkenlik” tir. Glutamat ve serotonin nörotransmitterlerle ilişkili olduğu ileri sürülen bu boyut, çalışkanlık ve hırslılık özelliklerini taşıyan bireylerin dahil olduğu boyuttur. Bireyler bu boyutta, mükemmel olabilmek gibi ideallere sahiptirler (<https://acikders.ankara.edu.tr/c>).

2.2.3 Kişiliğin Yetenek Boyutu

Kişiliğin bir başka yönünü yansıtan yetenek olgusu, bedensel ve zihinsel olarak iki şekilde aktarılmaktadır. Doğuştan sahip olunan kalıtsal özellikler ile

birlikte çevre, eğitim gibi etkenler de yetenek olgusunun oluşum ve gelişim aşamasını etkilemektedir. Bedensel yetenekler daha çok vücudun el ve kol hareketlerini kullanabilmektir. Bu özelliklerin bir kısmını sonradan öğrenerek kazanırken bir kısmına da doğuştan sahip olabilmekteyiz. Doğuştan kazanılmış ve potansiyel olarak zaman içerisinde yerleşebilen beceriler de bedensel yetenekler arasında yere almaktadır. Örneğin yürüme, koşma gibi becerilerin yanı sıra sürücülük, el sanatları gibi örnekler de verilebilir. Zihinsel yetenekler ise bedensel yeteneklere nazaran daha çok çevre ile ilişkilendirilebilen yeteneklerdir. Zihinsel yetenekler, insanların diğer insanlar ile sağlıklı ilişkiler kurabilmesi ve bu ilişkileri sentezleyip analiz edebilmesi gibi özellikleri kapsamaktadır. Zekâ, dikkat ve soyut düşünebilme becerisinin yanında sayısal ve teknik sistemleri kullanabilme, öğrenme-kavrama gibi özellikler de zihinsel yetenek boyutunun kapsadığı özelliklerdir. Bu yetenek grubuna dahil olan insanlar, yaşam tarzı, dahil oldukları sosyal sınıf ve içinde bulundukları şartlardan etkilenmektedir. Ayrıca zekanın da bedensel ve zihinsel yetenekleri kullanabilme noktasında önemli paya sahip olduğu öne sürülmektedir. Özellikle de kişilerin yaratıcı bir şekilde yeteneklerini kavrayıp yönlendirebilmeleri açısından da zekânın önemi büyüktür (<https://acikders.ankara.edu.tr/b>).

2.3 Kişiliğin Oluşmasını Etkileyen Faktörler

Bireylerde oluşan kalıcı özellikleri ifade eden kişilik, bireyin etkileşim halinde olduğu değişik faktörlerden etkilenmektedir (Kaşlı, 2009: 10). Konu ile ilgili görüş bildiren bazı yazarlara göre kişiliğin oluşmasında kalıtsal faktörler, çocuk yaşta ve ileri yaşlarda yaşanan deneyimler, çevresel birtakım faktörler ve bunların yanı sıra toplumsal faktörler de etkili olabilmektedir. Bu bakış açıları kişiliğin tek bir tanımının yapılmasını zorlaştırırken diğer yandan bahsi geçen olgunun oluşumunda rol oynayan etmenlerin irdelenmesinin de önemini ortaya koymaktadır (Dal ve Eroğlu, 2015: 262).

Kişilik özellikleri, insanları birbirlerinden ayıran duygu, düşünce, davranış biçimi, dış uyarımlara karşı gösterilen tepkiler, biyolojik kaynaklı veya sonradan öğrenilmiş tüm haller olarak ifade edilmektedir. Karakteristik olarak her bireye has olan bu özellikler, doğuştan gelebildiği gibi sonradan da öğrenilebilmektedir. Sosyal

ortamdan etkilenecek sergilenilen davranışlar, zihinsel ya da fiziksel özelliklerin yansıması, bireylerin tepkilerini yönlendiren faktörlerden olup aynı zamanda bireyler arası dengeyi oluşturan bir bütündür (Abdioğlu vd., 2015: 86).

2.3.1 Kalıtımsal Faktörler

Bireylerin kişilik özelliklerinin birçoğu kalıtımsal özelliklerden etkilenecek şekillendiği için kalıtımsal özellikler kişiliğin oluşumunda önemli bir faktör olarak gösterilmektedir. İnsanlar anne baba ve ailelerinden geçen genlerden dolayı onların özelliklerini taşıyabilmektedirler. Bireyler taşıdıkları bu genetik özelliklerle çevreyle etkileşim kurup kişilik özelliklerini şekillendirmektedir (Gülücü, 2017: 14). Buradan hareketle insanların taşıdığı genlerin, kişiliklerinin oluşumunda etkili bir faktör olduğunu söylemek mümkündür. Kalıtımsal yol ile kişiler sadece anne ve babalarına ait olan genleri değil soyuna ve ailesindeki diğer üyelere ait özellikleri de taşıyabilmektedirler. İnsanların fiziki yapıları, cinsiyetleri kalıtsaldır (<https://acikders.ankara.edu.tr>). İnsanların yürüme, konuşma, kısalık, uzunluk, ten-saç-göz rengi mimik ve davranışları gibi genetik faktörlerin etkilediği değişkenlik gösteren özellikler mevcuttur. Bu farklılık gösteren özelliklere çevredeki diğer insanların tepki ve ilgileri de değişkenlik gösterebilmektedir. Çevredeki insanların bu özelliklere karşı vermiş olduğu tepkiler de kişilik özelliklerinin belirlenmesinde etkili bir faktör olma niteliği taşımaktadır. Aynı zamanda insanların diğer insanlarla kurdukları ilişkiler de kişiliğin oluşumunda etkili olup insan ilişkilerinde karşılıklı verilen tepkiler bireylerin uzun vadeli ve benzer olursa kişilik yapılarının değişkenlik göstermesine neden olmaktadır (Kaşlı, 2009: 13).

Kişilik yapısında kalıtımsal faktörler kadar diğer insanlar ile kurulan ilişkilerin de önemli bir etken olduğu yadsınamaz. Bu durum kişiliğin gelişiminde kalıtımsal faktörlerin mi yoksa çevrenin mi daha etkili olduğu tartışmalarına da yol açmaktadır. Tartışmalar beraberinde bir sonuca ulaşmak için araştırmacıları çözüm odaklı denemelere yönlendirmiştir. Kalıtım ile çevresel faktörlerin kişiliğin oluşumuna etkisi genelde hayvanlar üzerinde yapılan deneyler ve tek yumurta ikizlerine yapılan deneyler ile ortaya çıkarılmıştır. Öncelikle tek yumurta ikizleri aynı gen ve kromozomları taşıdıklarından dolayı benzer cinsiyet, fiziki özellikler ve ruhsal halleri taşıyabilmektedir. Zaman ilerlese de tek yumurta ikizleri benzer

özellikler taşıdıkları için kişilik gelişimi açısından da birbirlerine benzemektedir. Ancak tek yumurta ikizlerinin ilerleyen yaş dönemlerinde (ergenlik, orta yaş vb.) kişilik yapılarında farklılıklar meydana gelirse, bu farklılıkların çevresel faktörlerin etkisiyle oluştuğu söylenebilir. Yapılan çalışmalar, ortak çevrede gelişen kardeşlerin ya da çift yumurta ikizlerinin kişilik benzerliğinin, yine aynı çevrede yetişen tek yumurta ikizlerinin kişilik benzerliğine kıyasla daha az olduğunu göstermektedir. Bu bilgiler doğrultusunda kişiliğin oluşum ve gelişimi sırasında kalıtsal faktörlerin daha baskın olduğu görüşleri yaygınlaşmıştır. Kişilik oluşum ve gelişiminde çevrenin daha etkili olduğu görüşünü savunanlar ise tek yumurta ikizlerinin hayatları boyunca aynı çevrede aynı davranış biçimleriyle karşılaştıklarını ileri sürerek benzerliğin kaynağının bu durum olduğunu belirtmişlerdir. Bu görüşe karşı olanlar ise doğuştan beri farklı çevrelerde bulunan tek yumurta ikizler arasındaki benzerliğin, sürekli aynı çevrede yaşayıp birarada bulunan kardeşlerin benzerliğinden çok daha fazla olduğunu belirtmişlerdir. Dolayısıyla kişilik oluşumunda kalıtsal faktörlerin çevreye oranla daha etkili olduğu öne sürülmüştür. Bunlara örnek olarak Shield'in yaptığı çalışmada aynı çevrede yaşayan yumurta ikizleri ve aynı çevrede yaşayan kardeşler ve çift yumurta ikizleri incelenmiş olup tek yumurta ikizleri arasındaki benzerliğin daha fazla olduğu görülmüştür (Çetin ve Beceren 2007: 113)

2.3.2 Çevresel Faktörler

İnsanların doğumla başlayan yaşam serüvenleri boyunca ilk olarak ailesinin daha sonra bulunduğu toplumsal çevrenin hatta ulusun etkisindedir. İnsanlar çocukken içlerinde bulundukları toplumun bir üyesi haline gelerek toplumsallaşma denen süreci başlatmış olmaktadır. Toplumsallaşma sürecinde insanlar ait oldukları toplumun kuralları dahilinde yaşamaya çalışırken diğer bireylerle de benzerlik taşımaları olağan bir durum haline gelmektedir. Bunun yanı sıra doğuştan gelen bazı saklı güçler de kişileri diğer bireylerden ayıran kişilik özellikleri barındırmalarına da sebep olmaktadır (<https://acikders.ankara.edu.tr/d>)

Kişilik oluşumunda etken bir faktör olan çevresel unsurların başında aile gelmektedir. Zira yaşamının ilk çağlarında aile bünyesi altında olan çocuk, aile üyeleri ile etkileşimi neticesinde onların davranış ve hallerini rol model olarak benimsemekte dolayısıyla aile üyelerinin davranışlarına benzer davranışlar

sergileyebilmektedir. Bu aşamada bireylerin kişiliklerinin gelişimine ailelerinin ekonomik durumu, eğitim seviyeleri ve kalabalık oluşu gibi değişkenler de etkili olmaktadır. Örneğin ekonomik açıdan düşük gelir seviyesine sahip bir ailede büyüyen çocuk ile nispeten gelir düzeyi daha yüksek olan bir ailede büyüyen çocuk birbirinden farklı imkanların doğurduğu farklı yaşam şekillerine sahip olacaktır. Bu durum da bireylerde kişilik farklılıklarını ortaya çıkarmaktadır (Hellriegel ve diğ., 1992: 79).

Bireylerin kişilik oluşumunda ailenin içerisinde özellikle anne-baba önemli bir rol üstlenmektedir. Örneğin bir sandalyeye tırmanmak için üstün çaba gösteren bir bebek istediği yere ulaşınca bunun gururunu ve taktirini etrafından toplamak ister. Anne ya da baba, çocuğun yorulmaması için onu sandalyenin üzerine bırakınca, bebeğin özgüven gelişimini engellemiş olup hedeflerine kolayca başkalarının yardımıyla ulaşmayı kişilik özelliği haline getirmesini de desteklemiş olacaktırlar. Bu ve benzeri aile içerisinde karşılaşılan durumlar çocukların gelecekte kişilik gelişiminde çelişkiler yaşamasına sebep olmaktadır. Aile bireyleri bilinçli ya da bilinçsiz çocuklara deneyimler aktarmaktadırlar. Çeşitli yollar ile aktarılan bu deneyimler ailenin yetiştirme biçimi ve çocuğun kişilik oluşumu anlamında etkilidir. Ayrıca anne ve baba, çocuğun zekâ yapısının gelişmesinde de etkin role sahiptir. Demokratik ve objektif yaklaşımlar çocukların daha rasyonel davranışlar sergileyip aktifleşmelerine olanak sağlamaktadır. Sadece anne baba değil ailenin tüm üyeleri yine kişilik oluşumunda benzer davranış biçimleri ile etkili olmaktadır (Çetin ve Beceren 2007: 115).

Bireyin kişilik oluşumunda etkilendiği bir diğer çevresel faktör de ait olduğu sosyal sınıftır. İnsanların mensup oldukları sosyal çevre vsosyal sınıf gerek eğitim koşulları gerek yaşam tarzı gerekse düşünce tarzı ve eğilimleri gibi kişilik özelliklerini etkileyen faktörler ile ilişkilidir. Farklı sosyal sınıflara ait bireyler, eğitim şartları ve benzeri gelişim öncülleri açısından farklı imkanlara sahip olmaktadır. Bu da farklı kişiliklerin oluşmasına sebep olmaktadır.

İnsanların yaşamlarını sürdürdükleri bölgenin coğrafi ve fiziki durumu da kişiliklerinin oluşumunda etken olan çevresel faktörler arasında yer almaktadır. Bireylerin, hayatlarını devam ettirdikleri bölgeler coğrafi ve fiziki konumları açısından kişilik özelliklerini etkilemektedir. Coğrafi ve fiziki faktörler dediğimiz

daha çok bölgenin iklimi, tabiatı, yağış durumu hatta yörede yetişen yiyecekleri kapsamaktadır. Kıyı bölgesi ya da dağlık bölgelerde yaşayan halk arasında kişilik bakımından farklılıklar meydana gelmektedir. Yine aynı şekilde hava şartları bakımından farklılık gösteren yerleşkelerde barınan insanların da mizaçları farklı olabilir. Örneğin, soğuk bölgelerde yaşayan insanların daha sert ve soğukkanlı oldukları, sıcak iklim şartlarının hakim olduğu bölgelerde yaşayan insanların ise mizaçlarının daha yumuşak olduğuna dair görüşler mevcuttur (Çetin ve Beceren 2007:116-117).

2.3.3 Sosyo Kültürel Faktörler

Kişiler var oldukları sürece belirli ideal ve hedefler doğrultusunda hayatlarını sürdürmektedirler. Bireyin idealleri ve ilgileri içinde bulundukları sosyo-kültürel ortamda şekillenir; zira kişiler ait oldukları bu yapı tarafından kabul görülen davranış biçimlerini benimseyip o doğrultuda ilerlemektedirler. Bilinçli ya da bilinçsiz sosyal yapıya uygun hareket edildiğinden kişilik özellikleri de bu yapıya uygun olarak değişim ve gelişim göstermektedir. Bireyler kültürel sistem dahilinde yeni öğrendikleri haller ile kişiliklerini şekillendirmektedirler (<https://acikders.ankara.edu.tr/b>) .

İnsanlar yapısı gereği içinde bulundukları ortamlara her zaman yeterli ve benzer şekilde uyum sağlayamayabilirler. Yeterli ve etkili bir uyum için ise algılama ile mümkün olmaktadır. Algılama olgusu ise çevredeki nesneler, kurallar ve olaylar hakkında duyu organları yolu ile çeşitli veriler elde edip izlenimlerde bulunabilmektir. Algıya bağlı olarak öğrenme yetisi gelişecek ve bu da sosyal çevreye uyumu hızlandıracaktır. Zihinsel bir sistem olarak da ifade edebileceğimiz bu olay, bireyin etrafı, ait olduğu sosyo-kültürel yapıyı tanımasına da olanak sağlamaktadır. Dışardan etkilendiğimiz ve öğrendiğimiz her uyarın somut olmayıp bilakis kültürel yapıyı ifade eden değerlerin büyük bir kısmı birer dış uyarımdır. Soyut olan bu değerler algılama yolu ile bilinçaltına yerleştirilip davranışlara yansıtılarak somut hale gelmektedir. Bireylerin karşılaştığı bazı sosyokültürel norm ve değerler herkesde benzer davranış şekline yol açmamaktadır. Bu durum her bireyin algılama sisteminin farklı işlediğinin bir göstergesidir. Aynı sosyal ve kültürel yapı içinde yer alıp farklı kişilik özellikleri ve davranışların ortaya çıkmasının

temel nedenlerinden biri de bireylerin algısında oluşan seçicilik olgusudur. Bireylerin algılarında meydana gelen bu farklılık öğrenmelerinde de farklı seviyelerde olmalarına sebep olmaktadır. Bireylerin benzer uyarımları farklı şekillerde algılamalarının başlıca sebepleri ise şöyledir (Çetin ve Beceren 2007: 114):

- ✓ Dış uyaranların fiziksel özellikleri
- ✓ Fiziki olarak organların kapasite durumlarının farklı olması
- ✓ Zihinsel olarak farklı yetenek ve becerilere sahip olunması
- ✓ Geçmiş yaşantılarda edinilmiş deneyimler ve önceden kazanılmış

bilgiler

- ✓ Farklı tutum ve tavırlara sahip olmak, beklenti farklılıkları

Belirli bir kültürün içinde yer alan bireylerin birçoğunun benzer ve ortak kişilik özelliklerine sahip olmaları ise belli bir takım davranış modelinin bütünleşmesi ile mümkün olmaktadır. Bu noktada milli karakter olgusu devreye girmektedir.

2.4 Kişiliğin İncelendiği Temel Kuramlar

Kişiliğin oluşum ve gelişim süreçleri ile ilgili birçok teori ortaya atılmış olup, genel hatlarıyla her biri insan davranışlarını anlamlandırmak, açıklamak ve kontrol etmek için geliştirilmiş kavramsal sistem olma niteliği taşımaktadırlar. Bu teoriler farklı bakış açıları ile geliştirilmiş olsalar da birbirleri ile ilişkilidirler. Kişilik kuramları, karmaşık bir kavram olan kişiliğin daha anlaşılabilir hale getirilebilmesi amacı ile oluşturulmuştur. Kişilik teorilerinin her biri, kişilerin gelişimlerinin sürdürdüğü her bir alana ayrı ayrı odaklanmaktadır ve diğer alanlarla da bütünlük sağlayacak şekilde oluşturulmaktadır. Tarihin her döneminde çoğu düşünür tarafından kişilik olgusu ile ilgili kuramlar oluşturulmuştur. Ancak, 18. Yy'dan sonra bilimsel olarak kişilik teorileri anlam kazanmıştır. Başlangıç aşamalarında gözlemler sonucu görüşler öne sürülmüştür. Bunlar, Charcot, Janet, Freud, Jung ve McDougall gibi araştırmacılar tarafından derinlemesine incelenmiştir (Sevi, 2009: 2).

Kişilik teorilerinin her biri, oluşturan kuramcı tarafından, kendi kişisel yaşamı ve olaylara bakış açısından etkilenecek hayata geçirilmiştir. Bu durum gözlenen olayın gözlemci tarafından yorumlanmasından mütevellit farklı kişilik teorilerinin

meydana gelmesi sonucunu doğurmuştur (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2008: 6). Kişilik oluşumunun incelenmesini temel alan bu teorilerden en önemlileri, Sigmund Freud'un, Erik Erikson'un, Alfred Adler'in ve Carl Gustav Jung'un geliştirmiş olduğu kişilik kuramlarıdır.

Çok sayıda kişilik üzerine teoriler geliştirilmiştir. Bunun amacı kişiliğin karmaşık yapısını anlamak, değişik başlangıç noktardan harekete geçmiş olmak, farklı olgulara odaklanıp birbirinden farklı kuramlar ortaya çıkarmaktır. Geliştirilen bu teorilerden bazıları insanların kişilik yapıları ile ilişkili olurken bazıları da kişiliğin oluşum aşamaları ile ilişkilendirilmiştir. Yine kuramların bir kısmı yaşamda karşılaşılan önemli olaylar karşısında bireylerin tepkileri ile ilgilenirken, bir kısmı da bireylerin kendi yaşam tarzları hakkında hissettiklerine yoğunlaşmaktadır. Aynı şekilde bazı kuramlar kişilerin psikolojik sıkıntıları üzerinde çalışırken bazıları da sağlıklı kişiler üzerinden teoriler geliştirmeyi tercih etmiştir. Tüm bu farklılıklar kişilik üzerine oluşturulmuş olan teorilerin fazla oluşunun sebepleri arasında yer almaktadır (<https://acikders.ankara.edu.tr/> e).

2.4.1 Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı

Sigmund Freud, insanlara karşı farklı bakış açıları geliştirerek yeni psikolojik kavramlar üzerinde durmuştur. Kişilik üzerine inceleme yapan Freud, kendi kendini de analiz etmesi sonucunda kişiliğin, psikolojik bir durum olarak dışarıya yansıdığı sonucuna ulaşmıştır. Kişiliğin oluşumunun çocukluk geçmişi ile doğrudan ilişkili olduğunu savunan Freud, psikanaliz kuramlarını da ilk kez ortaya koyan kişidir. Sanayi devriminden sonra bilimsel bir bakış geliştiren Freud, yaşadığı dönem ve sonrasında oluşturduğu kuramlarına karşı birçok görüşle de karşılaşmıştır. Freud'un insanın özünde kötü olarak tanınması bu karşıtlıkların temel sebeplerinden olmuştur. Diğer psikanalizciler insanın doğasında iyi olduğunu savunmuş da sonra kötülükle tanışıldığına dair fikirler geliştirmişlerdir. Bu fikirler ilerleyen dönemlerde sayıca artış gösterecek de psikanaliz kavramını ortaya çıkaran Freud olmuştur (Konakay ve Çelik, 2018:701).

Sigmund Freud'a göre zihinsel süreç; bilinç, bilinç önces, bilinçaltı (bilinçdışı) olmak üzere üç kavram çerçevesinde gerçekleşmektedir. Freud'a göre bilinç, bireyin dış dünyadan algıladığı ya da bedenen kendi içinden gelen algıyı fark

etmesini sağlayan zihin bölgesidir. Bilinçdışı ise kişilerin davranışlarını yönlendiren güdüler şeklinde açıklanmaktadır. Bilinçöncesi kavramı da bireyin dikkatini zorlayarak kişilerin bilinç düzeyinde algıladığı bilşsel olayları ifade etmektedir. Freud kişiliğin oluşumunda bilinç, bilinç öncesi ve bilinçdışı kavramlarını geliştirirken bunlarla yetinmez ve üzerine üç sistem daha geliştirir. Bunları: İd, ego ve süper ego olarak adlandırır. (Özyılmaz ve Gülbetekin, 2018: 234). Freud geliştirdiği sistemleri şöyle açıklamaktadır (Özdemir vd., 2012: 570):

İd, kişiliğin biyolojik bir parçası olup insanların doğuştan sahip oldukları dürtülerin de kaynağıdır. Freud, insanların doğuştan sahip oldukları temel eğilimlerin ise cinsellik ve saldırganlık olduğunu ileri sürmektedir.

Ego, kişiliklerin düzenleyici ve uyum sağlayıcı bir parçasıdır. Freud' a göre ego, dış dünyanın etkisiyle altbenliğin bir kısmı olarak gelişmiş olup altbenlik ve dış dünya arasında etkileşimi sağlamaktadır.

Süperego, kişiliğin ahlaki yönünü yansıtan bu sistem, bireyin sergilediği davranışların doğruluğunu değerlendirip, toplumun değer yargılarına göre davranışlar sergilenmesini sağlar. Ayrıca süperego, çocukluk evreninde gelişmeye başlamaktadır. Aile ve toplum tarafından aktarılan değerlerin pekiştirilmesi sonucu gelişmeye devam eder. Freud'un geliştirdiği bu üç sistem birbiri ile bütünleşerek kişiliği oluşturmaktadır.

Freud geliştirdiği kişilik kuramına göre, birey kişiliğinin temel niteliklerini on altı yaş civarında tamamlamaktadır. Bireyler yeni doğdukları zaman ise değişik aşamalardan geçerek kişilik özelliklerini oluşturmaktadırlar. Bahsi geçen aşamalar psikoseksüel aşamalar olarak ifade edilmektedir. Toplamda 5 dönem olarak açıklanan bu aşamalar (Özdemir vd., 2012: 570);

- ✓ 0-1 Yaş Oral Dönem
- ✓ 1-3 Yaş Anal Dönem
- ✓ 3-6 Yaş Fallik Dönem
- ✓ 6-11 Yaş Latens Dönem
- ✓ 11 Yaş ve sonrası Genital Dönem

Kişiliğin oluşum aşamalarını ifade eden bu dönemlerden ilk üçü pregenital dönemler olarak ifade edilmekte olup, Freud' a göre bu dönemlerde çocukların kişilik özelliklerinin temelleri oluştuğundan büyük önem taşımaktadırlar.

2.4.2 Erik Erikson'un Kişilik Kuramı

Erik Erikson' un kişilik kuramı Freud' un kişilik kuramından etkilenmiş olup aynı zamanda Freud' un kuramını genişletmiş ve geliştirmiştir. Erikson kişilik oluşumunda biyolojik etmenlerin yanında ego ve sosyal çevre etkisinin önemli bir faktör olduğunu savunmaktadır. Bireyin tüm yaşamının kişilik oluşumu açısından etkili olduğunu ileri süren Erikson' a göre benlik gelişimi de belli zaman dilimleri içinde ve aşamalı bir şekilde olmaktadır. Erikson'un bu teorisi epigenetik ilke olarak da ifade edilmektedir. Bu ilke kapsamında kişilik, her evrede farklı ve belirli özellikler edinmektedir. Aynı zamanda kişiler Erikson'un kuramına göre her evreye ait psikososyal birtakım krizler atlatmakta olup çözümler geliştirmektedirler. Erikson, Freud'un belli bir dönemde yaşanan sorunların kişilerin yaşamındaki sonraki evreleri de etkilediği düşüncesinin aksine, bireylerin kişilik gelişim dönemlerinin her birinde farklı çatışma ve kriz yaşayabileceklerini ve bu krizlerin ilerleyen dönemleri etkilemeyeceğini savunmaktadır (<https://avys.omu.edu.tr>).

Erik Erikson' a göre kişilik oluşumu, psikososyal gelişim evreleri kapsamında açıklanmaktadır. İnsanın sekiz evresi olarak da bilinen bu aşamalar şu şekildedir (<https://avys.omu.edu.tr>):

- 1- Güven ve güvensizlik duygusu 0-1
- 2- Utanma hissi özerklik ve kararsızlık hali 1-3
- 3- Suçluluk duygusu ve girişimcilik 3-6
- 4- Aşâğılık ve yetersizlik duygusu 6-11
- 5- Kimlik ve rol karmaşası 12-18
- 6- Çekingenlik ya da yakınlık hali 18-30
- 7- Durgunluk ya da üretken oluş 30-65
- 8- Umutsuzluk ve bütünlük 65-65+

Erikson kişilik gelişiminin her aşamasında bir krizin meydana gelebileceğini varsayar. Bu krizlerin kaynağı olarak ise sosyal ihtiyaçları yani birnevi psikolojik ihtiyaçları ileri sürmektedir. Erikson' a göre bu sekiz evreninde başarıyla tamamlanmasının ardından sağlıklı ve temel erdemleri kazanmış bir kişilik ortaya çıkmaktadır. Kişilik erdemleri ise yaşamdaki krizleri çözebilmek için bireylerin kullanacağı karakteristik güçleri ifade etmektedir. Eriksonun kuramına göre bir aşamayı tamamlayamadan ilerlemek, diğer aşamaları tamamlayamama ve bu nedenle

de sağlıklı bir kişilik oluşunu sonucunu beraberinde getirebilmektedir. Erik erikson kuramına göre, kişilik oluşunun ve benlik duygusunun oluşumu bu evrelerin tamamlanmasıyla mümkün olmaktadır (McLeod, 2013: 2)

Erikson, kişilik oluşumuna etki eden öncüller konusunda belirsiz olup, bireylerin kişilik gelişimleri sırasında karşılaştıkları çatışmaların çözülebilmesi için yaşadıkları deneyimlerin incelenmesi gerektiğini savunmaktadır. Erikson' un kuramı genel olarak kişilik gelişimini açıklarken oluşturduğu evreler kapsamında çeşitli psikososyal krizler üzerinde durmaktadır. Geliştirilen teori ise bu krizler için evrensel bir mekanizmaya sahip değildir. Erikson teorisini, insanların sosyal ve duygusal gelişiminin incelenmesi olarak ifade etmektedir. İnsanların kişilik gelişim aşamalarında yaşadıkları bahsi geçen çatışmaların nasıl ve neden meydana geldiğinin üzerinde durulmamaktadır. Bunların yanı sıra Erikson' un teorisinin güçlü gösterilen yönlerinden biri, bireyin yaşam süresi boyunca önemli bir psikososyal gelişimi bir arada gerçekleştirme yeteneğidir (McLeod, 2013: 5).

2.4.3 Alfred Adler'in Kişilik Kuramı

Psikodinamik yaklaşımın öncülerinden olan Adler, 1912 yılında Bireysel Psikoloji Derneğini kurmuştur. Adler, insanların bütünleşmiş-tamamlanmış varlıklar olduğunu düşünerek kişiliğin bütünlüğü üzerinde durmuştur. İnsanların istek ve arzularına göre davranışlarını şekillendirdiklerini düşünen Adler, kişiliği amaçlar doğrultusunda oluştuğunu da ileri sürmektedir. Adler' e göre kişilik oluşumu yalnızca insanların geçmiş yaşantıları ile değil yenilikçi bir yaklaşım tarzıyla da ilişkilidir. Adler, kişilik gelişimini biyoljik etmenlerden ziyade sosyo-psikolojik etmenlere dayandırmaktadır. Adler' in bu görüşüne katılan Karen Horney, Erich From gibi bazı revizyonistler de kişilik oluşumunda etkili olan sosyo-kültürel etmenlerin önemine değinmektedirler. Kişilik gelişiminde yaşamın ilk 6 yılının önemli olduğunu savunan Adler, insanların olaylarla karşılaştıkları ilk anlarda nasıl tepkiler verdiklerini ve geçmişi algılama şekillerini incelemiştir (<https://acikders.ankara.edu.tr/c>). Alfred Adler kabul etmemekte ısrarcı olsa da psikolojinin temel isimlerinden birisidir. Kişilik gelişimi açısından geliştirdiği yaklaşımı ise psikodinamik yaklaşım olarak ifade edilmektedir. İnsanların doğuştan sahip olduğu birtakım güdülerle davranışlar sergilediğini savunan Adler, bireylerin

yaşam boyu karşılaştığı olumsuzlukları da yine sahip oldukları savunma mekanizması ile yönettikleri görüşüne sahiptir. Adler kuramı, birey davranışlarının sebeplerinden ziyade o davranışın sergilendiği andaki durumu anlamaya ve çözmeye yöneliktir. Kuramın öncelikleri ise psikoterapi yöntemi kullanılarak kişiliği bir bütün olarak ele alıp, başarı endeksli ve süreklilik sağlamasıdır. İnsan davranışları bir nevi toplumsal yaşamdan kaynaklı zorunluluklar şeklinde de ortaya çıkabilmektedir. Dolayısıyla davranışları bir tek olaya bağlayıp bütünlük felsefesinden kopuk değerlendirmek doğru değildir. Birey ait olduğu toplumda her ne kadar kendine öncelik vererek yaşamaya çalışsa da zaman içerisinde etrafında var olan toplumun diğer üyelerine karşı sorumlu davranışlar da sergilemektedir. Bu durum bireyi topluma uygun davranışlar sergileme eğilimine itmektedir. Kişilik gelişimi de böylelikle insanların etkileşim içinde olduğu toplum ve diğer insanlar ile ilişkileri çerçevesinde gerçekleşmektedir (Adler, 2002: 197).

Adler’ e göre toplum, insan için eğitici bir işleve sahiptir. birey topluma uyum sağlamaya çalışırken yaratıcılığını ve hedeflerini de bu doğrultuda geliştirmektedir. İnsan her şeyi deneyim ve tecrübe ederek öğrenen bir varlık olduğundan toplumdan soyutlanarak gelişimi de olanaksız bir durumdur. Zira kişilik gelişimi açısından da toplumdan soyutlanmak sıkıntılar doğuracaktır. Adler, sağlıklı bir kişilik oluşumu için, geliştirdiği kuram kapsamında; bütünlük ve sosyal duygu ifadelerini öne çıkarmaktadır. Adler, sosyal duygusu gelişmiş bireyleri, pozitif ilişkiler kuran sağlıklı bireyler olarak tanımlamaktadır (Semih, 2012: 169).

Kişilik gelişiminde toplumun önemli bir yeri olduğunu savunan Adler, diğer taraftan benlik olgusunun da büyük önem arz ettiğine dikkat çekmektedir. Freud’un kişilik kuramında geliştirdiği ego olgusuna karşılık gelen benlik kavramı, bireyin belirli amaç ve hedeflerine ulaşması için kararlar geliştirmesini ifade etmektedir. Adler bu olguyu nitelerken “yaratıcı benlik” ifadesini kullanmakta olup, insanların kendilerine özgü yaşam tarzlarını oluştururken kendilerini de tatmin etmeleri gerektiğini savunmaktadır. Kişilik kuramını iki temel olguya (“hayat tarzı” ve “sosyal duygu”) dayandıran Adler, bireylerin kendilerini tatmin eden bir yaşam tarzı geliştirirken olağan bir şekilde topluma da yönelmektedir. Bu kuram kapsamında şileri sürülen yaratıcı benlik sayesinde ise insanlar farklı kişilik özelliklerine sahip olmaktadır. Kişiler farklı karakteristik özellikleri ile farklı hayat tarzları

oluşturarak toplumda çeşitliliğe de sebep olurken yaşam tarzlarını da yine toplumsal bağlamda inşa etmektedirler. Bu sebeple toplumsallaşma yani toplumun diğer üyeleri ile yapılan etkileşimler de Adler'in kişilik kuramında oldukça önemlidir. Adler, bunların yanı sıra kişilik gelişiminin merkezinde bireylerin bilinçli olarak gerçekleştirdikleri eylemlerin olduğunu savunmaktadır. Oluşturulan yaşam tarzları da kişinin olumlu ve olumsuz yönlerini bilip buna göre hareket etmesiyle, kendisini değiştirmesiyle şekillenen bir gerçekliktir (Semih, 2012: 170).

2.4.4 Carl Gustav Jung'ın Kişilik Kuramı

Carl Gustav Jung, 32 yaşında Zürih üniversitesinde görev aldığı dönemlerde Freud ile tanışması sonucunda psikanalize karşı ilgi duymaya başlamıştır. O dönemlerde sözcük çağrışımları üzerinde araştırmalar yapıp, Uluslararası Psikanaliz Birliği'nin de başkanı olmuştur. İlerleyen dönemlerde Jung, belirli hatlar ile sınırlı kalmayıp özgürce psikanaliz konularını kapsayan kuramlar geliştirmiştir. Jung, Freud' dan farklı olarak daha çok analitik psikoloji üzerine çalışmalar yapmış kişilik gelişimine karşı duruşuna da bu doğrultuda ortaya koymuştur (Jung, 2015: 3-4).

Analitik psikoloji kuramını ve bu kuram dahilinde yeni kavramlar geliştiren Jung, Freud'un psikanaliz kuramının temellerine dayansa da ayrıldığı noktalar bulunmaktadır. Bunlardan biri Jung' un bilincin varlığını kabul etmesi ve bilinç kavramı ile bilinçaltı kavramlarının tamamen birbirinden ayrı olduğunu savunmasıdır. Diğerleri ise insan ruhunu bilinç, kişisel bilinçdışı ve kolektif bilinçdışı olarak üçe ayıran bir yapı oluşturmıştır (Ukray, 2016: 17). Jung bunların yanı sıra Freud gibi insan hayatının ilk beş yılına odaklanmayıp yaşamın bütünü ele alarak kişilik üzerine teoriler öne sürmektedir. Genelde bebeklik, çocukluk, ergenlik ve yaşlılık dönemlerine yoğunlaşan bir çok düşünürün aksine Jung, göz ardı edilen orta yaş dönemine yoğunlaşmaktadır. Jung kişilik değişimlerinin büyük bir bölümünün orta yaş döneminde ortaya çıktığını savunmaktadır. 35-40 yaşlarında başlanıp yaşlılığa kadar süren dönem olarak kabul edilen bu süreçte bireyin hayatını sorgulaması en karakteristik özellik olarak öne sürülmektedir. Orta yaş döneminde insanlar, geçmiş yaşantı ve deneyimler ile bireyler başarılı ya da başarısız olarak kendilerini değerlendirmektedir (Gündoğdu, 2016: 388).

C.G. Jung, analitik psikoloji kuramı çerçevesinde psikolojik tipler olarak insanları sınıflandırmaya tabii tutmaktadır. İçe dönüklük ve dışa dönüklük olarak insanların duygularını, sezgilerini kullanarak sekiz farklı psikolojik tip sergilediklerini öne sürmektedir (Snowden, 2012: 147). Jung' un geliştirdiği bu psikolojik tipler teorisi, insanların geçmiş yaşantılarından yola çıkıp, geleceğe dair beklenti ve hedeflerini de içine alarak gelişim gösteren bir sistemdir. Bu sekiz farklı psikolojik tipler şu şekilde açıklanabilmektedir (Snowden, 2012: 147-151):

Dışadönük düşünen psikolojik tip; daha çok nesnel bilgilere yönelik ve enerjisini dışarıya dönük kullanan, çözüm odaklı ve düzenden hoşlanan tip olarak ifade edilmektedir.

İçedönük düşünen psikolojik tip; daha çok iç dünya ile ilgili olan bu tip, derin ve detaylı düşünmeyi seven, sorgulamaktan hoşlanan tipler olarak açıklanmaktadır.

Dışadönük hisseden psikolojik tip; çevresi ile güzel bir uyum sağlayan bu tip, geleneksel toplum ahlakına da önem vermektedirler. Aynı zamanda toplumca kabul edilen ve moda olarak algılanan şeylere de ilgi duyan bireylerin sahip olduğu psikolojik tip olarak ifade edilmektedir.

İçedönük hisseden psikolojik tip; his ve sezgilerini dışarıya aktarmakta zorluk çeken bireyleri kapsayan bu tip, diğer insanlarla da ilişki kurma noktasında zayıftır. Bu tipteki insanlar aynı zamanda gürültüden uzak yalnızlığı ve sessizliği tercih eden insanlardır.

Dışadönük duygusal psikolojik tip; dış dünyadaki olaylara karşı ilgili olan, realist ve belirlediği hedefler doğrultusunda ilerleyen kişiler bu gruba dahildir. Aynı zamanda sempatik ve eğlenceli kişilik yapısına sahip kişiler de bu tipe dahildirler.

İçedönük duygusal psikolojik tip; daha çok geçmişte deneyimlenen olayları önemseyen bu tip, obje ve nesnelere çok fazla önem vermemektedir.

Dışadönük sezgisel psikolojik tip; yaşanan olaylara etraflıca ele alan ve farklı bakış açılarıyla analiz edebilen kişileri kapsayan tiptir. Bu tip bireylerin girişimci tarafları ağır basmaktadır ve sürekli yeni keşifler peşindedirler.

İçedönük sezgisel psikolojik tip; daha çok iç dünyası ile ilişkili olan bu tipler, rüya ve hayaller ile gerçek olayları yorumlamaktadırlar.

2.5 Kişilik Özellikleri

Kişilik özellikleri bireyi diğerlerinden farklı kılar. Başka bir ifade ile kişilik özellikleri ayırt edicidir. Kişiliğin ayırt edici olması bireyi özgün kılan eğilim ve davranış şekillerini ifade etmektedir. Bireyler zaman zaman benzer davranışlar sergilemelerine rağmen kendilerini özgün kılan birtakım özelliklere sahiptirler ve bu durum bireyi diğer bireylerden farklılaştırır. Bu farklılığın temelinde ise bireylerin sergiledikleri davranış eğilimlerinin yoğunluğu ve sıklığı yer almaktadır. Fiziksel, zihinsel ve duygusal yönden pek çok farklılık gösteren bireyler, bunun sonucunda olayları ve olguları da farklı şekilde yorumlarlar. Bu farklılıklar kişiliğin temelini oluşturur (Buchanan ve Huczynski, 1997: 136-137). Ayrıca sergilenen belirli bir davranış yalnızca tek bir kişilik özelliğine değil birçok kişilik özelliğine dayandırılabilir (Sevi, 2009: 4). Örneğin, bireyin topluma uygun davranışlar sergilemesi onun sadece uyumlu bir yapıya sahip olması ile ifade edilmez. Bu tip kişiler aynı zamanda kurallara uyan, düzenli, kararlı ve dışadönük kişiler olarak da ifade edilebilirler.

Geçmişten bu yana kişilik ve kişilik özellikleri üzerine yapılan bir çok tanımlama mevcuttur. Bu tanımlamaların en eskilerinden olanı ise Sümerlere ait Gılgamış destanında yer alan nitelendirmelerdir. Bunlar genel olarak bireyleri, cesaretli, kibirli, asi şeklinde özelliklerdir. Bunun yanı sıra Hipokrat, insanların vücut sıvılarının renklerine göre kişilik özelliklerini sınıflandırmıştır. Dört gruptan oluşan bu sınıflandırma 5. Yy' dan 17. Yy' a kadar ulaşmış ve kabul görmüştür. Kaygı ve depresif eğilimin vücut sıvısı olan safranın kararması ile mümkün olduğunu, safranın sararması ile de kişilerin aktif ve iritabl kişiler olması ilişkilendirilmiştir. Balgamlı kişilerin genellikle ağırbaşlı ve duygusuz oldukları, vücut sıvısı olan kanın fazla olduğu kişilerin ise genel olarak daha iyimser oldukları da ileri sürülmüştür. 19. Yy' da ise kişilik özelliklerinin bir bozukluk olabileceği bu doğrultuda karakterin, mizacın ve benliğin önem arz ettiği özellikle de duygular üzerindeki etkisi saptanmıştır (Taymur ve Hakan Türkçapar, 2012: 156).

Günümüzde kişilik özellikleri, genel olarak bireylerin dikkat çeken ve alışlagelmiş davranışlarını ifade etmek için kullanılmaktadır. Kişilik terimi, bireylerin tutarlı ve diğer kişilerden ayırt edilen özellikleri şeklinde nitelendirilmektedir. Bahsedilen özelliklerin bilinmesi kişilik olgusunun da anlaşılabilirliğine katkı sağlamaktadır. Kişilik özelliklerinin genel olarak tutarlılık

gösterdiği kanısı yaygın olup, bu kanı kişilik özelliklerinin değişmeyeceği anlamını ifade etmemektedir. Bilakis bireyin geçmiş yaşamı, deneyimleri ve edindiği yaşam tarzı onun kişilik özelliklerinin değişmesini etkileyen faktörlerdendir. Ancak geçici ya da kısa vadeli dönemsel şartlar bireylerin tesadüfi tepkiler vermesine sebep olabilir. Bu durum kişilik özelliklerinin değiştiği anlamına gelmemektedir. Tanımlama yapılırken bu özelliklerin, tutarlılık kelimesi ile ifade edilmesi de davranışların sık sık değişmeyeceğinden mütevellittir. Bireyin işlerini zamanında yapması ve dakik olması o kişinin genel olarak dakik olduğunun işaretidir ve bu durum karakteristik bir özelliktir. Aksi bir olayın yaşanması durumunda bahsedilen bu kişinin geç kalması onun bu özelliğini kaybetmesine neden olmaz. Keza bir birey içine kapanık ise pek çok durumda bu davranışı sergiler. Zira bireyler geçmişte ve sürekli sergiledikleri davranışları, bugün ve gelecek yaşantılarında da büyük ölçüde gerçekleştireceklerdir. Dolayısıyla kişilik özellikleri geçici değil devamlılık gösteren özelliklerdir. Bireylerin düşünce yapıları ve olaylara karşı tutumları, duygusal yaklaşımları uzun vadeli olup ve kolaylıkla değiştirilmesi de beklenemez (Özsoy ve Yıldız 2013:3). Kişilik özelliklerinin insanların geçmişinde şekillenmeye başlayıp yaşamın ilerleyen dönemlerinde de devam ettiği savını destekleyen örnekler de çoğaltılabilir. Buchanan ve Huczynski (1997: 136-137) bir birey nazik ve dışadönük ise yüksek ihtimalle geçmiş yaşantısında da aynı tavrı sergilemiş olup gelecekte de yine aynı tavrı sergileyeceğini belirtmişlerdir.

2.6 Beş Faktör Kişilik Modeli

Alan yazında kişilik ile alakalı yapılmış çoğu çalışmaya konu olan, insanların kişilik özellikleri ile dışa vurduğu tepkileri, davranışları arasındaki ilişkiyi temel alarak kişilikleri inceleyen “beş faktör kişilik kuramı” kişilik özellikleri ile ilgili esas alınabilecek önem arz eden bir modeldir. Bu model, neredeyse 50 yıl boyunca devam etmiş çalışmaların neticesi olarak ortaya atılan ve McCrae ve Costa tarafından açıklanan bir kuramdır (McCrae ve Costa, 1995:81). Bireylerin kendilerine has tutum ve davranışlarının daha iyi tanımlanabilmesi açısından geliştirilen beş faktör kişilik modeli kişilere özgü belirli sıfatların sınıflandırılmasından oluşmaktadır. Kişisel özelliklerini ifade eden çok sayıda sıfat olabileceğinden (örn; sempatik, utangaç, sessiz, yenilikçi, konuşkan vb.) birbiri ile ilişkili olabilecek benzer sıfatlar aynı başlık

altında toplanarak açıklanmaktadır. Bahsi geçen beş faktörü kişilik modeli ise: “duygusal olarak tuarsızlık, yenilikçilik, uyumlu olmak, sorumluluk bilinci, dışadönük” ifadelerinden oluşmaktadır (Çoklar, 2014: 32). Özellikle son yıllarda kişilik özelliklerini temel alan araştırmalarda ise bu beş faktörün etkisinin olduğunu belirtmek de mümkündür (Somer, 1998: 27).

Beş faktör kişilik modeli günümüzdeki şekline Warren Norman tarafından getirilmiştir. 1963 yılında Norman tarafında yapılan çalışma kapsamında 20 özellikten oluşan bir dereceleme ölçeğine faktör analizi yapılarak bu 5 faktör ele edilmiştir. Boyutlar; uyumluluk, dışadönüklük, sorumluluk, duygusallık ve yenilikçilik olarak sıralanmaktadır (Morgan, 1999, s.51). Genel hatlarıyla beş faktör kişilik kuramı, beş genel boyut kapsamında özgün kişilik özelliklerinin belirlenmiş bir ölçüte göre aktarılmasına olanak sağlamaktadır. Beş boyutun temelinde olan varsayım, insanların kişisel farklılıklarına göre evrensel bir kodlama gerçekleştirmektir. Bu kodlama, konuşma diline kelimeler şeklinde yansıtılarak bireylerin kişilik yapılarına uygun olana dahil edilecek şekilde bir sınıflandırma sağlamaktadır (Tatlilioğlu, 2014: 944).

2.6.1 Dışadönüklük

Dışadönük insanlar, diğer insanlarla bir arada olmayı seven, topluma uyum sağlayan ve sosyal bir kişi olma özelliğine sahip olup, hareketli ve canlı bireyleri de kapsamaktadırlar. Dışadönük kişilik boyutuna dahil olan bireyler aynı zamanda, karşılaştıkları durumları abartmayı severler. Hırslı ve baskın karakterleri ile de dikkat çekerler (Trouba, 2009: 9).

2.6.2 Uyumluluk

Ilımlı ve uzlaşan insan tiplerini kapsayan bu faktör, aynı zamanda diğer insanlarda güven duygusu uyandıran kişilerin de dahil olduğu faktördür. Açıksözlülük, alçakgönüllülük de bu faktörün kapsadığı kişilik özellikleri arasında yer almaktadır. Bireyle arasında uyumluluk özelliğini taşıyanlar, genelde etrafındaki insanların kendilerinden hoşlanmalarına önem vermekte olup, çatışmadan kaçınmayı

tercih ederler. Düşük seviyede uyumluluk özelliğini taşıyan insanlar, görüşlere fazla önem vermeyip, şüpheli oluşlarıyla da dikkat çekerler (Turban ve Lee, 2007: 38).

2.6.3 Duygusalılık (Nevrotiklik)

Bu faktör Costa ve McCrae (1992) tarafından açıklanmıştır. Daha çok heyecanlı, telaşlı, tedirgin, güvensiz ve sinir seviyesi yüksek olan kişileri niteleyen faktördür. Kişilerin duygusal bakımdan dengeli olmaları halinde sakin, dirayetli, rahat ve özgüvenli tipler ortaya çıkarken, bilakis duygusal olarak dengesizlik gösteren bireyler (Nevrotiklik), daha gergin, olumsuz düşüncelere sahip ve kendilerini güvende hissetmeyen tipler olarak görülmektedirler. İçsel olarak duygu dengelerini koruyamayan bireyler nevroitik olarak ifade edilip, zor durumlarla karşılaştıklarında yüksek kaygı ve endişe hissedip depresiflik gibi olumsuz hallerde sergilemektedirler. Ayrıca hoşlarına gitmeyen koşullardan uzaklaşarak çözüme kavuşmaya çalışan nevroitik tipler, baskıya maruz kalmaları halinde, durumu yönetememektedirler (Hashim vd., 2013: 771).

2.6.4 Yenilik ve Girişime Açıklık

Yenilikçi kişilik modeli, genel hatlarıyla kişiler arası ilişkileri çok iyi olmayan, yeni fikirlere ve yeniliklere açık olan kişileri kapsamaktadır. Aynı zamanda kabul görme arzusu yüksek olan olan, girişken, meraklı, hayal gücü geniş olan bireyleri de içine alan gruptur. Açıklık ve yenilik boyutu kapsamında olan bireyler, yaratıcılığa ilişkin bir yönleri ve diğerlerine nazaran daha aykırı düşünmeye eğilimli olduklarından zihinsel açıdan zekâ ile paralel yönlü bir ilişkidir. Bu boyuta dahil olan bireylerin karakteristik özelliklerini açıklarken yenilikçi oluşlarına odaklanmak gerekir. Bu tip kişiler yaratıcı olma ve yeni çıktılar üretmek konusunda oldukça isteklidirler (Çetin ve Varoğlu 2009: 60).

2.6.5 Sorumluluk (Öz-disiplin)

Denetim ve disiplin üzerine kurulu bu boyut, düzenli ve hedefleri doğrultusunda planlı ilerleyen kişileri kapsamaktadır. Bu kişilik tipine sahip insanlar, diğer insanlara kıyasla daha dürüst, güvenilir ve dikkatli oluşlarıyla ön plana çıkarlar. Bu kişilik özelliğine sahip olmayan insanlar da ise tam aksi durumlar mevcuttur. Disiplini, kural ve normları önemseyen insanların dahil olduğu bu kişilik modeline

düşük seviyede sahip olan bireyler ise dürtü kontrolünde sıkıntı yaşamaktadırlar (Soto vd., 2016).

Kişilik özellikleri kapsamında kabul görmüş beş kişilik anlayışı, 1980'lerden sonra hızlanarak daha kapsamlı hale gelmiştir. Yukarıda açıklamaları verilen beş kişilik boyutu, bireylerin iş hayatında ve iş dışında kalan özel hayatında da davranış ve tavırları açıklamada büyük rol oynamaktadır. Kişiliğin beş boyutuna uygun kişilik özelliklerinin yanı sıra bu boyutların kapsamına girmeyen kişilik tiplerine de bakmak da fayda vardır. Dışadönüklük (Extraversion) boyutu kapsamında olmayan kişi tipleri genel hatlarıyla, hayata karşı uzak olan, sessiz sakin bireylerdir. Uyumluluk (Agreeableness) kişilik boyutunun dışında kalan bireyler, karşılaştıkları olaylara daima şüpheli yaklaşanlardır. Sorumluluk (Conscientiousness) boyutu kapsamında olmayan kişilik özellikleri, kriz yönetememe, stres ile başa çıkamama, görev ve sorumluluklardan kaçma vb. Duygusal Denge Düzeyi (Neuroticism) olarak ele alınan kişilik boyutunun kapsamadığı kişilik özellikleri ise, endişeli olmamak, sakin ve rahat hallerdir. Duygusal dengesizlik ayrıca kişilerin karşılaştıkları olumsuz durumlardan etkilenme derecelerini de belirlemektedir. Gelişime Açıklık (Openness to Experience) şeklinde ifade edilen kişilik boyutunun kapsamadığı durumlar, cesaretsizlik, geçmişe takılı olmak, yeni insanlarla tanışma isteğinin olmaması gibi kişilik halleridir (Konakay ve Çelik, 2018: 699). Tüm bunlara ilaveten beş faktör kişilik kuramına göre dışadönüklük boyutuna yüksek derecede bağlı olan kişilerde histriyonik, narsistik kişilik bozuklukları görülmesi olasılıklı bir durumdur. Sorumluluk boyutuna sahip olan kişilerde antisosyal kişilik bozukluğu görülebilenken, uyumluluk boyutuna çok düşük seviyede sahip olanlarda antisosyal, paranoid kişilik bozuklukları görülebilmektedir. Uyumluluk boyutuna yüksek derecede sahip kişilerde de yine bağımlı kişilik bozukluğu görülme olasılığı mevcuttur (Tatlılıoğlu, 2014: 944).

2.7 Örgütsel Açıdan Kişilik Tipleri

Yukarıda bahsediler farklı kişilik özellikleri ve kişilik boyutlarının dışında insanlar iş hayatlarında sergiledikleri davranışlara göre de kategorilere ayrılmaktadır. Bireyler öncelikle kendi karakteristik özellikleri ile iş hayatında yerlerini alırlar. Kişi, görev ve sorumluluklarını yerine getirirken iş ve kurum ile uyum sağlayarak

ilerlerlediği takdirde başarısı da paralel olarak artacaktır. Ancak, kişilik yapısı ile iş arasında uyumsuzluk yaşanırse kurumsal çatışma meydana gelebilir bu da sağlıksız bir iş ortamına sebebiyet verir. Örgütsel açıdan kişiler ve karakteristik özellikleri ele almak gerekirse karşılaşılan kişilik tipleri şu şekildedir (<https://acikders.ankara.edu.tr/e>):

Etkileyici Kişilik: yenilik odaklı, değişimlerden hoşlanan, iletişimi iyi, insanları ikna edebilen, tekdüze işlerden kaçınan, diğer işgörenleri motive edebilen tiplerdir.

Diplomatik Kişilik: örgütsel yaşamda karşılaşılan bir diğer kişilik tip olan diplomatik kişilik, uzman olduğu alanlar ile ilgili bilgi alıp vern kişilerdir. Somut verilere dayalı çalışabilen, anaitik düşünce tarzı olan, karşılıklı çatışmalara girmeyen, savunma mekanizması gelişmiş, detaycı bir yaklaşıma sahip olan tiplerdir.

Sistematik Kişilik: genellikle çalışma öncesi ayrıntılı araştırma yapan, takım çalışması ve yardımlaşmaya eğilimli olan, yakın ve dost canlısı tipleri temsil eden kişilik türüdür.

İnsan Odaklı Kişilik Tipi: özgüveni sağlam, rekabet içinde ve takdir edilmekten hoşlanan, kontrollü kişilikleri temsil eden tiptir.

Mükemmelliyetçi kişilik: bu kişilik tipine sahip olan kişiler, iş tanımlarını net bir şekilde belirleyip, politika ve prosedürlerin daha fazla olduğu ortamları tercih ederler. İşlerinin de doğru yapıldığından emin olmak ister.

Reformcu Kişilik: düzenli ve realist yapıya sahip olan kişileri kapsayan bu tip aynı zamanda detaycı halleriyle dikkat çekmektedir.

Başarıcı Kişilik: kendini geliştirmeyi seven, aktif, faydacı ve etkileyici kişilik yapısına sahip tipleri kapsamaktadır.

Bireyler çalıştıkları iş yerinde sergiledikleri tavırlara göre bir takım karakteristik özelliklerle betimlenirler. Bunlar yukarıda da ayrıntılı bir şekilde verildiği gibi başarıcı, reformcu ya da sistematik vb. başlıklar altında sıralanan özelliklerdir.

3. BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın bu bölümünde amaç, önem, araştırmanın hipotezleri, evren ve örneklem ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Ayrıca araştırma süreci boyunca izlenen yöntemler de yine bu bölümde açıklanmıştır.

3.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

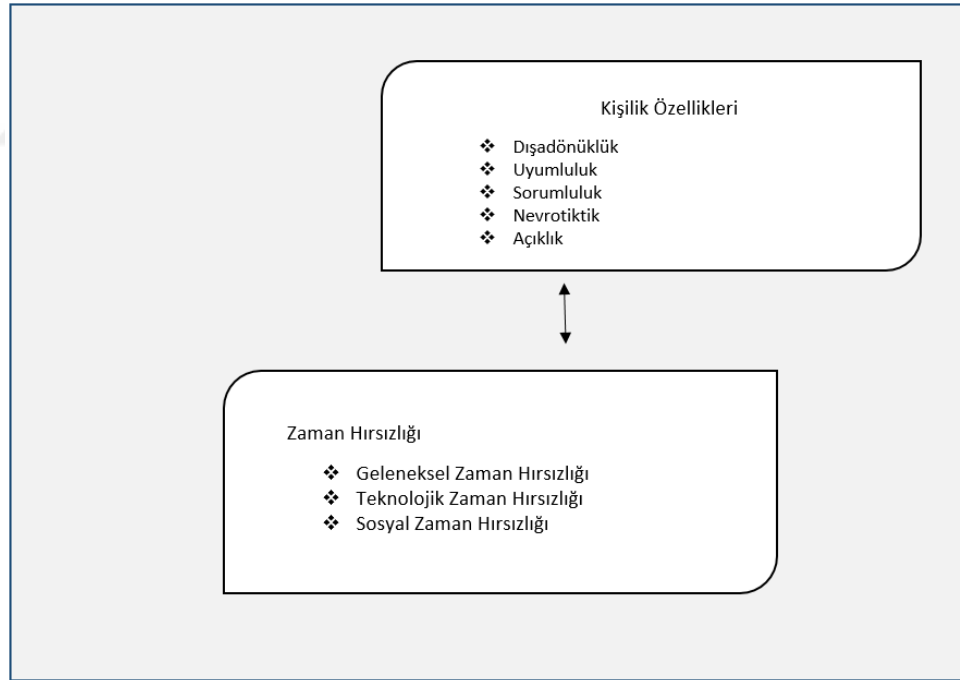
Temel amacı, işgörenlerin kişilik özellikleri ile zaman hırsızlığı eğilimleri arasındaki ilişkiyi ölçmektir. Aynı zamanda kişilik özelliklerinin zaman hırsızlığı eğilimleri üzerindeki etkisini ve bu etkinin düzeylerini saptamak da araştırmanın amaçlarındandır. Bu doğrultuda, TRA1 ve TRB2 bölgelerinde bulunan 4 ve 5 yıldızlı otel işgörenlerinin kişilik özellikleri ve zaman hırsızlığı eğilimlerini saptamak hedeflenmiştir. Aynı zamanda katılımcıların; cinsiyet, yaş, medeni durum, aylık gelir, araştırma süresi gibi demografik özelliklerini belirlemek de alt amaçlar arasında yer almaktadır. Kişilik özelliklerinin zaman hırsızlığı eğilimleri üzerinde oluşturduğu etki düzeyinin ve değişkenler arasındaki ilişkinin saptaması ile konu ile ilgili eksikliklerin giderilmesi de yine hedefler arasındadır.

İşgörenlerin, zamandan çalarak görev ve sorumluluklarını yerine getirmemeleri noktasında kişilik özelliklerinin bir etken olduğu varsayılmaktadır. Zamanın etkin kullanılmaması verimliliğin düşmesi ve bunun sonucunda birçok zarar ile karşı karşıya kalınması durumunu etkileyen faktörlerin tespiti büyük önem arz etmektedir. Nitekim araştırmada zaman hırsızlığı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi saptaması açısından önem taşımaktadır. Keza, kişilik özelliklerinin zaman hırsızlığı eğilimleri üzerindeki belirleyici etkisini tespit etmek de araştırmanın önem taşıyan bir diğer hususudur. Söz edilen etkinin hangi düzeyde olduğunu belirlemek açısından da değer taşıyan araştırma, aynı zamanda daha önce üzerinde az durulmuş olan zaman hırsızlığı değişkenini ele almak noktasında da özgünlük taşımaktadır. Ayrı ayrı ele alınmış olan zaman hırsızlığı ve kişilik özellikleri olgularının aralarındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik yapılmış çalışmalara rastlansa da yeteri kadar ele alınmadığı düşünülmektedir. Giderek daha da hızlanmayı gerektiren iş koşulları, artan rekabetin varlığı, hayatı devam ettirebilmek için en elzem ihtiyaç olan zamanın verimli kullanılmasının önemini ortaya koymaktadır. Zira

kaybedildiğinde geri kazanılamayan en değerli kaynaklardan olan zamanın verimli ve etkin kullanılmaması büyük olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir. Bu anlamda araştırma kapsamında ele alınan zaman hırsızlığı olgusunun ve bu olguyu etkileyen, ilişkili olan tüm faktörlerin irdelenmesi açısından önem taşımaktadır. Bu araştırma aynı zamanda, işgörenlerin kişilik özelliklerinin zaman hırsızlığını etkilemesiyle, örgütün performansının düşmesi ve bu durumun yarattığı olumsuzlukları ele alacak olan diğer çalışmalara da rehberlik sağlaması açısından önem arz etmektedir.

3.2 Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırma, işgörenlerin kişilik özellikleri ile zaman hırsızlığı arasındaki ilişkiyi saptamaya ve işgörenlerin kişilik özelliklerinin zaman hırsızlığı eğilimleri üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik tasarlanmıştır. Bu doğrultuda oluşturulan, araştırmanın tasarım modeli şekil 1.' de verilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Konu ile ilgili yapılmış çalışmaların incelenmesi sonucunda Babadağ ve Kerse (2019) tarafından zaman hırsızlığı ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik yürütülen “Zaman Hırsızlığı Ölçeğinin Türkçe Uyarlamasının

Geçerliliğinin Yeniden Değerlendirilmesi ve Kişilik Özellikleri ile Zaman Hırsızlığı Arasındaki İlişki” adlı çalışmaya rastlanmıştır. Araştırmanın amaçlarından birinin, işgörenlerin dışadönüklük, sorumluluk, nevroitiklik gibi kişilik özelliklerinin zaman hırsızlığı eğilimleri üzerindeki etkisini belirlemek olduğu görülmektedir. Araştırma veri toplama aracı olarak anket yöntemini kullanıp, değişik sektör işgörenlerine uygulanmıştır. Elde edilen verilerin analizleri yapıldıktan sonra kişilik özelliklerinin sorumluluk boyutunun zaman hırsızlığı üzerinde anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda bu etkinin negatif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Uluslararası literatürde ise Brock, Martin ve Buckley, (2013) tarafından yürütülen “Time Theft in Organizations: The development of the Time Banditry Questionnaire” adlı çalışmada zaman hırsızlığına ilişkin ölçek geliştirilmiş olup bunun yanı sıra zaman hırsızlığı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki ile ilgili önerilerde bulunulmuştur. Çalışma sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda ise zaman hırsızlığının kişilik boyutları ile ilişkili olabileceği ileri sürülmüştür. Yine benzer olarak uluslararası literatürde karşılaşılan Brock Baskin vd. (2017) tarafından yürütülen “Time Banditry and Impression Management Behavior: Prediction and Profiling of Time Bandit Types” adlı çalışmada kişilik özelliklerinin boyutlarının zaman hırsızlığı eğilimleri arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Çalışmaya göre kişiliğin boyutlarından olan nevroitiklik ile zaman hırsızlığı arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur. Ayrıca bu ilişkinin pozitif yönlü olduğu da yine çalışma da saptanan sonuçlardandır. Yine aynı çalışma kapsamında ele alınmış olan kişiliğin dışadönüklük ve açıklık gibi boyutları ile zaman hırsızlığı eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Ulusal ve uluslararası literatürde karşılaşılan, bu araştırma ile benzerlik gösteren yukarıdaki araştırmalar ve emsallerinin sonuçları ve tespitleri göz önünde bulundurularak hipotezler geliştirilmiştir.

Araştırma tasarımı doğrultusunda ve önceden yapılmış araştırmalara istinaden geliştirilen hipotezler aşağıda sunulmuştur;

Hipotez 1 (H1): İşgörenlerin kişilik özellikleri ile zaman hırsızlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1a: Kişilik özelliklerinden olan “Dışadönüklük” ile zaman hırsızlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: Kişilik Özelliklerinden olan “Uyumluluk” ile zaman hırsızlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1c: Kişilik özelliklerinden olan “Sorumluluk” ile zaman hırsızlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1d: Kişilik özelliklerinden olan “Nevrotiklik” ile zaman hırsızlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1e: Kişilik özelliklerinden olan “Açıklık” ile zaman hırsızlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2 (H2): İşgörenlerin kişilik özelliklerinin zaman hırsızlığı eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2a: Dışa dönüklüğün zaman hırsızlığı eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2b: Uyumluluğun zaman hırsızlığı eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2c: Sorumluluğun zaman hırsızlığı eğilimleri üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H2d: Nevrotikliğin zaman hırsızlığı eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2e: Açıklığın zaman hırsızlığı eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

3.3 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Otel işgörenlerinin kişilik özellikleri ile zaman hırsızlığı eğilimleri arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yürütülen bu araştırmanın evreni, TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt) ve TRB2 (Van, Muş, Hakkâri, Bitlis) bölgelerinde faaliyet gösteren turizm işletme ve yatırım belgeli dört ve beş yıldızlı otel işgörenleri olarak tanımlanmıştır. Araştırmanın evreni doğrultusunda bu bölgelerin içerisinde yer alan illerdeki il kültür turizm müdürlükleri ile iletişime geçilerek faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel sayılarına ulaşılmıştır. Evreni oluşturan işgören sayısına ulaşmak için ise ilgili otel işletmelerindeki yetkili kişiler ile görüşülmüştür. Otel işletmelerinden alınan cevaplar doğrultusunda ve araştırma yürütülürken karşılaşılan pandemi (salgın hastalık) sürecinden dolayı işgören sayılarında ciddi bir azalma olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın evrenini oluşturan bölgelerde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otellerdeki işgören sayısının 550 olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Bu doğrultuda araştırma için örneklem alma yoluna gidilmiştir. Örneklem büyüklüğü tespit edilirken ise ortalama kitle büyüklüğü bilinen evrenler için kullanılabilen ve bu kitleyi temsil edebilecek minimum sayıyı belirleyebilmek adına örneklem formülünden yararlanılmıştır. İlgili örneklem formülü ulaşılan kaynakta; $n = \frac{N * t^2 * p * q}{(N - 1) * d^2 + t^2 * p * q}$ şeklinde verilmiştir (Doğan, 2011).

Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak tespit edilen ulaşılması gereken minimum sayı 226 olarak tespit edilmiştir. Devamında ilgili işletmeler ile görüşülerek veri toplama aracı olan anketlerin dağıtımı sağlanmış ve toplamda 386 adet değerlendirmeye alınabilir anket elde edilmiştir.

3.4 Verilerin Toplanması ve Kullanılan Ölçekler

İnsanların kişilik özellikleri ile zaman hırsızlığı eğilimleri arasındaki ilişkiyi saptamayı amaçlayan bu çalışmada örneklem olarak dört ve beş yıldızlı otel işgörenleri belirlenmiştir. Bu araştırma nicel araştırma yöntemi kullanılarak yürütülmüştür. Nicel araştırma yönteminin temel araştırma ilkeleri arasında, elde edilen bulguların sayısal değerler ile ölçülmesi ve ifade edilmesi yer almaktadır (Ekiz, 2015). Nicel olarak tasarlanmış bu model kapsamında elde edilen veriler istatistiksel işlemlerden geçirilmiştir. Sözü edilen işlemlerde, işgörenlerin görüşlerine başvurularak ilerlenebilmesi için nicel veri toplama araçlarından olan anket yöntemi kullanılmıştır. Anket tekniği, belirlenen problem ve amaçlara yönelik tespit edilmesi gereken bulgulara ilişkin, bir takım ifade ve soruların yer aldığı bir nevi formlardır. Anketler, yöneltilen ifadeler ile katılımcıların yaşam tarzlarını, davranış ve tutumlarını anlamaya yönelik meteryallerdir. Anketler, aynı zamanda yüz yüze görüşme-posta-telefon-bilgisayar gibi araçlar yoluyla da veri toplama da olanak sağlayan materyallerdir (Büyüköztürk vd., 2013).

Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine (yaş, cinsiyet, medeni durum, bulundukları işletmedeki araştırma süresi ve aylık gelir ilişkili toplam 5 ifade yer almaktadır.

Anketin ikinci bölümü katılımcıların kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik ifadeler içermektedir. Beş Faktör Kişilik Modelinin öğelerini ölçebilmek için araştırmada kullanılan bu ölçek; Jonh, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilmiş olup 2009’ da Gümüş tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Büyük Beşli Kişilik Envanteri (Big Five İnvantory-BFI) ölçeği toplamda 44 ifadeden oluşmaktadır. İfadeler beş boyuttan oluşup bu boyutlar arasında tasniflendirilmiştir. Boyutlar ve gruplandırma şu şekildedir; dışa dönüklük boyutu 8 ifadeden, uyumluluk boyutu 9 ifadeden, sorumluluk boyutu 9 ifadeden, Nevrotiktik boyutu 8 ifadeden ve açıklık boyutu 10 ifadeden oluşmaktadır.

Anketin üçüncü ve son bölümünde katılımcıların zaman hırsızlığı eğilimlerini ölçmeye yönelik ifadeleri kapsayan zaman hırsızlığı ölçeği kullanılmıştır. Kullanılan ölçek Brock, Martin ve Buckley (2013) tarafından geliştirilmiş olup Türkçe’ ye uyarlanmış güncel haline ise Babadağ ve Kerse (2019) tarafından getirilmiştir. Anket formunun üçüncü kısmını oluşturan zaman hırsızlığı ölçeği toplamda 15 ifadeden oluşmaktadır. İfadeler, geleneksel zaman hırsızlığı, teknolojik zaman hırsızlığı ve sosyal zaman hırsızlığı olmak üzere üç boyutta toplanmıştır. Geleneksel boyutta toplam 7 ifade bulunurken, teknolojik ve sosyal boyutta 4’er ifade yer almaktadır.

Anket formunun ikinci ve üçüncü bölümlerinde 5’li Likert kullanılmıştır. Şöyleki, 1=Kesinlikle Katılmıyotum, 2=katılmıyorum, 3=Kısmen Katılıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum şeklinde verilmiştir. Kullanılan anket formu araştırmanın ek kısmında yer almaktadır.

3.5 Araştırmanın Sınırlılıkları

Kişilik özelliklerinin zaman hırsızlığı eğilimlerine olan etkisini ve bu değişkenler arasında nasıl bir ilişki olduğuna yönelik saptamalarda bulunmayı amaçlayan bu araştırma, otel işletmeleri işgörenlerine yönelik gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın kapsamı doğrultusunda, TRA1 ve TRB2 bölgelerinde yer alan dört ve beş yıldızlı otel işgörenleri şeklinde örneklem sınırlandırılarak süreç yürütülmüştür. Araştırmanın özellikle veri toplama aşamasında en büyük sorun ve araştırmanın yürütülmesini açısından da önemli bir sınırlılık olarak karşı karşıya kalınan covid-19 pandemi süreci birçok aksaklığa neden olmuştur. Tüm dünyanın ekonomik, sosyal,

kültürel olmak üzere her anlamda sıkıntı yaşamasına yol açan bu salgın, en çok da insan hayatını tehdit eden bir unsur olduğundan küresel bir tehdit anlamına gelmektedir. Bu denli zorlu bir tehdit varlığını sürdürürken direkt insan odaklı bir araştırma yürütmenin sınırları da hayli daralma göstermiştir. Bu duruma rağmen araştırma kapsamında belirlenen bölgelerde bulunan dört ve beş yıldızlı otel işgörenlerine ulaşılmış ve öngörülen veri sayısı elde edilmiştir. Ancak bahsedilen süreçten kaynaklı birçok işletme faaliyet gösteremedikleri zaman dilimi içerisinde ekonomik kayıplar yaşamış ve personelde azalma yoluna gitmek de dahil mali kısıtlamalarda bulunmuşlardır. Dolayısıyla eskiye nazaran otel işgören sayısında gözle görülür bir azalma mevcut olup, bu durum araştırmanın veri toplama sürecini olumsuz etkilemiştir.

Araştırma kapsamında elde edilecek bulgular, katılımcılar tarafından kişilik özellikleri ölçeği ve zaman hırsızlığı ölçeği içerisinde yer alan ifadelere verilen yanıtlar ile sınırlıdır. Araştırmanın başka bir kısıtı; amaç doğrultusunda zaman hırsızlığını etkileyen kişilik özellikleri ele alındığından, zaman hırsızlığı eğilimlerini etkileyebilecek diğer değişkenlere yer verilmemiş olmasıdır.

3.6 Verilerin Analizi

Araştırma sürecinde toplanan veriler, IBM SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Öncelikle katılımcıların demografik özelliklerine ait veriler kullanılarak frekans ve yüzde dağılımı analizleri yapılmıştır. Analizler kapsamında kullanılan ölçekler ile ilgili tanımlayıcı bulgular elde edilmiştir. Ölçeklerde yer alan ifadeler için doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmış olup ifadelerin faktör yükü uygunlukları gözden geçirilmiştir. Aynı zamanda değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermediklerine dair bulgular elde etmek amacıyla gerekli analizler yapılmıştır. Devamında değişkenler arası ilişki ve etki düzeylerini ölçmenin ön koşulu olan testler (KMO testi ve ifadelerin normal dağılımlık testleri) yapılmıştır. Daha sonra araştırmanın değişkenlerinden olan kişilik özellikleri ve zaman hırsızlığı arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik korelasyon analizleri yapılmıştır. İlaveten bağımlı ve bağımsız değişkenlerin etki düzeylerini saptamaya yönelik basit doğrulayıcı regresyon ve birden çok değişken olduğu için çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. Analizlerin akabinde elde edilen bulgular araştırma kapsamında geliştirilen

hipotezler ile karşılaştırılmış, desteklenen ve desteklenmeyen hipotezler belirlenmiştir.



4. BÖLÜM: BULGULAR

4.1 Araştırmaya Katılanların Demografik özellikleri

Araştırma kapsamında toplanması gereken veriler anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Anketlerin ilk kısmını oluşturan ve katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla yöneltilen ifadelere, katılımcılar tarafından verilen yanıtlar ele alınmıştır. Gerekli analizler yapılarak toplamda 386 katılımcının, yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, aylık gelir ve ilgili işletmedeki çalışma süresine ilişkin tespitlerde bulunulmuş, frekans ve yüzde dağılımlarına ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 1’ de gösterilmektedir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri (N=386)

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	243	63,0
Erkek	143	37,0
Medeni Durum		
Evli	239	61,9
Bekar	147	38,1
Yaş		
18-20	32	8,3
21-30	210	54,4
31-40	118	30,6
41 ve üzeri	26	6,7
Öğrenim Durumu		
İlköğretim	6	1,6
Ortaöğretim	54	14,0
Önlisans	77	19,9
Lisans	192	49,7
Lisansüstü	57	14,8
Çalışma Süresi		
1 yıldan az	124	32,1
1-3 yıl arası	93	24,1
4-6 yıl arası	84	21,8
7-9 yıl arası	49	12,7
10 yıl ve üzeri	36	9,3
Aylık Gelir		
2324 TL ve altı	101	26,2
2325-4000 TL	138	35,8
4001-6000	86	22,3
6000 TL ve üzeri	61	15,8

Araştırmaya katılan otel işletmesi işgörenlerinin demografik özelliklerine ait bulguların yer aldığı Tablo 1 incelendiğinde; öncelikle katılımcıların % 63' ünü kadınların, % 37'sini ise erkeklerin oluşturduğunu söyleyebiliriz. Bu yüzdelere tekabül eden rakamlar ise kadınlarda 243 kişi iken erkeklerde bu sayı 143' dür. Elde edilen sayılardan hareketle kadın katılımcıların erkek katılımcılara nazaran daha fazla olduğunu söylemek mümkündür. Bu durum kadın işgörenlerin yine erkek işgörelere kıyasla sayıca fazla olduğunu göstermektedir. Ortaya çıkan bu bulgu; kadınların istihdam alanında varlıklarını sürdürdüklerini ve erkeklere nazaran iş hayatında daha çok yer aldıklarını ortaya koymaktadır. Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin elde edilen dağılımda ise evli olanlar %63,9 (239 kişi) iken bekar olanlar %38,9 (147 kişi) şeklindedir. Bu dağılım evli olan katılımcı sayısının bekar olan katılımcı sayısına kıyasla daha çok olduğu anlamına gelmektedir. Katılımcıların demografik özellikleri kapsamında yer alan ve hangi yaş gruplarına dahil olduklarına dair ifadelerin analiz sonuçları incelendiğinde %54, 4 ile en çok katılım sağlayan yaş grubunun 21-30 (210 kişi) yaş grubu olduğu görülmektedir. Bulgular katılım sağlayan kişiler arasında diğer yaş gruplarının yüzdesini ise; %30,6 (118 kişi) oranıyla 31-40 yaş aralığı, %8,3 ile 18-20 (32 kişi) yaş aralığı, %6,7 ile 41 (26 kişi) yaş ve üzeri yaş aralığı şeklinde vermektedir. En çok katılım sağlayan yaş grubunun 21-30 aralığında olmasının nedeni, turizm sektörünün tercih ettiği ya da turizm sektörünü tercih edenlerin daha dinamik ve genç olmaları şeklinde yorumlanabilir. Devamında tablo'da katılımcıların öğrenim durumlarına ilişkin sonuçlar incelendiğinde %49,7 (192 kişi) ile çoğunluğun lisan öğrenimine sahip olduğu bulgusuna ulaşılmaktadır. Öğrenim durumuna ilişkin diğer yüzde dağılımları ise şu şekildedir; %19,2 (77 kişi) ile önlisans mezunları, %14, (57 kişi) ile lisansüstü mezunları, %14 (54 kişi) ile ortaöğretim mezunları ve %1,6 (6 kişi) ile onları ilköğretim mezunu katılımcılar izlemektedir. Ortaya çıkan bu oranlar turizm işletmelerinde lisans mezunu işgören kişi sayılarının daha fazla olduğu göstermektedir. Bu bağlamda turizm işletmelerinin daha nitelikli ve öğrenim düzeyi yüksek kişileri tercih ettiği sonucuna ulaşılmaktadır. Ayrıca sektörü tercih eden kişilerin icra ettikleri mesleklerine ilişkin eğitim aldıklarına yönelik bir başka yorumda ileri sürülebilmektedir.

Katılımcıların otel işletmelerindeki çalışma sürelerine ilişkin bulgular incelendiğinde ise dağılımlar arasında büyük farklar olmadığı göze çarpmaktadır. Bu dağılımlara göre çalışma süresi bir yıldan az olan katılımcı yüzdesi %32,1 (124 kişi), çalışma süresi 1-3 yıl arasında olan katılım yüzdesi % 24,1 (93 kişi), çalışma süresi 4-6 yıl arasında olanların % 21,8 (84 kişi), çalışma süresi 7-9 yıl aralığında olanlar, %12,7 (49 kişi), çalışma süresi 10 yıl ve üzeri olanlar ise %9,3 (16 kişi) şeklindedir. Elde edilen bu bulgulara göre işletmelerde işgören kişilerin çoğunluğunun 1 yıldan az süreyle istihdam etmektedir. Aynı şekilde onu izleyen diğer çoğunluğun çalışma süresi de 1-3 yıl arasındadır. Buradan hareketle işgörenlerin bir işletme de kısa süreli çalıştıklarını uzun süreli istihdam (10 yıl ve üzeri; 16 kişi) oranının çok düşük olduğunu söylemek mümkündür. Oranlar sektörde personel devir hızının yüksek olduğunu göstermektedir. İşgörenlerin aynı otel işletmesinde uzun süre kalmamaları durumunu ifade eden personel devir hızı yüksekliği, niteliği ve hizmet kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir. Zira sürekli iş yeri değiştiren personel adaptasyonda problem yaşayacağı gibi verim ve etkinlik konusunda da olumsuz yönelim gösterecektir. Demografik özellikler kapsamında incelen son boyut işgörenlerin aylık gelirleridir. Tabloda yer alan bulgular ışığında katılımcıların %35,8' nin (138 kişi) 2325-4000 TL arasında gelire sahip oldukları, %26,2' sinin (101 kişi) 2324 TL ve altı gelire sahip oldukları, %22,3' ünün (86 kişi) 4001-6000 aralığında bir gelire sahip oldukları, % 15,8'inin ise 6000 TL ve üzeri gelire sahip oldukları anlaşılmaktadır. Veriler incelendiğinde işgörenlerin büyük bir kısmının 2325-4000 TL arasında gelir ile istihdam gösterdikleri söylenebilir.

4.2 Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Analizleri

Cronbach Alpha değeri sosyal bilimler alanında yapılan araştırmalar kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini ifade eden bir kat sayıdır. Literatüre göre Cronbach Alpha kat sayısının 0,40' ın altında olması durumu güvenilir olmadığı anlamına gelmektedir. Bu değer 0,40 ile 0,60 arasında bir değer alması düşük güvenilirlik anlamına gelmektedir. Cronbach Alpha kat sayısının 0,60 ile 0,80 değer aralığında olması ise güvenilir olarak kabul edilirken, 0,80 ile 1,00 arasında bir değer alması durumunda yüksek güvenilirlik anlamı taşıdığı ifade edilmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan 2011). Araştırma kapsamında yer alan kişilik özellikleri ve zaman

hırsızlığı ölçekleri ve alt boyutlarına ilişkin tespit edilen Cronbach Alpha değerleri Tablo 2’ de yer almaktadır.

Tablo 2: Ölçeklere ilişkin güvenirlik analizleri

Ölçekler ile Alt Boyutları	Cronbach Alpha Değeri	Ölçekte Yer Alan Madde Sayısı
Kişilik özellikleri	0,775	33
Dışadönüklük	0,700	4
Uyumluluk	0,850	7
Sorumluluk	0,720	6
Nevrotiklik	0,700	7
Açıklık	0,743	9
Zaman hırsızlığı	0,859	15
Geleneksel	0,807	7
Teknolojik	0,827	4
Sosyal	0,806	4

Tablo 2 incelendiği takdirde kişilik özellikleri, zaman hırsızlığı ve bu değişkenlerin alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alpha kat sayı değerleri görülmektedir. Değişkenlerin ve alt boyutlarının Cronbach Alpha değerlerinin genel itibarıyla 0,70 üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu saptamalar araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenirlik seviyesinin yeterli düzeyde olduğu anlamına gelmektedir.

4.3 Faktör Analizleri

Araştırma kapsamında daha önceden geliştirilmiş geçerlilik ve güvenirliği ıspatlanmış olan kişilik özellikleri ve zaman hırsızlığı ölçekleri kullanılmış olup verilerin dağılım şekillerini (normal ya da değil) tespit etmeye yönelik normallik analizlerine başvurulmuştur. Yapılan bu analizler sonucunda ifadelerin anlam düzeylerinin 0,5’ den küçük olması durumunda verilerin normal dağılım göstermedikleri anlaşılmaktadır. Konu ile ilgili Fidell ve Tabachnick’ in (2001) ifadeleri göz önünde bulundurulması durumunda; skewness ve kurtosis değerlerinin +1,5 ile -1,5 aralığında olması normal dağılım gösterdiği anlamını taşımaktadır. Bu doğrultuda verilerin skewness ve kurtosis değerlerine bakıldığı takdirde önerilen aralıkta oldukları görülmektedir. Bu durum verilerin normal dağılım gösterdiği anlamına gelmektedir. Normal dağılımları ıspatlanmış olan veriler faktör analizleri için gerekli istatistiksel işlemlerden geçirilmiştir.

Araştırmada toplanan verilerin normal dağılım gösterdikleri anlaşıldıktan sonra ve faktör analizine geçilmeden önce açıklayıcı faktör analizine uygunluk derecesini tespit etmek ve örneklem büyüklüğünün uygunluğunu ölçmek için Kasier-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testine tabi tutulmuştur. Kaiser-Meyer-Olkin testi sonucunda ulaşılan değerlerin sıfıra yakın olması durumunda, bir dağınıklık olduğundan dolayı yorum yapılamamaktadır. KMO testinin sonuçlarına göre değerlerin 0, 50' den düşük olması durumu faktör analizine de uygun olmadığı anlamına gelmektedir. Literatürde KMO değerinin genellikle ,50 ya da ,70' in üzerinde olması tavsiye edilmektedir (Çokluk ve ark., 2012: 207). Araştırmada kişilik özellikleri ve zaman hırsızlığı ölçeğinin faktör analizine uygunluğuna ilişkin KMO değeri; ,827 olarak, Barlett değeri ise χ^2 : 3951,832 şeklinde tespit edilmiştir. Ulaşılan sonuçlar verilerin faktör analizi için uygun olduğu anlamına gelmektedir.

Araştırma kapsamında yapılacak olan faktör analizini, kavramları, ifadeleri faktörleştirme, ortaya çıkarma veya ifadelerin faktör yük değerlerini tespit ederek işlevselliklerini anlama süreci şeklinde tanımlayabiliriz. Bir başka deyişle faktör analizi, birbiriyle ilişkisi olan çok sayıda değişkenin bir araya getirilmesi ile az sayıda anlamlı değişkene ulaşmayı amaçlayan istatistiksel bir işlemdir. Açıklayıcı faktör analizinde, bir ifadenin faktör yükünün ölçümü yapılarak; ,30 ya da ,40 üzerinde faktör yüküne sahip olan ifadeler ele alınır. Bu değer in altında olan maddeler ise çıkarılarak, kalan maddelere tekrar açıklayıcı faktör analizi uygulanır. Faktör yük değeri aslında maddelerin faktörle ile olan ilişkisini açıklayan bir katsayıdır. Bu sebeble analiz sonrasında maddelerin sahip oldukları yük değerlerinin yüksek olması istenir. Faktör yük değeri, bir korelasyon değeri olarak da anlamlılık bakımından ele alınır. Araştırma kapsamında KMO ve Barlett testi ile faktör analizlerine uygunluğu sınanmış olan verilere açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda kişilik özellikleri ölçeğinde yer alan maddelerden, belirlenen faktör yükü değerinin altında olan 11 madde çıkarılmıştır. Toplam 44 ifadeden oluşan kişilik özellikleri ölçeğinin faktör yükü uygun olan 33 maddesi kullanılmıştır. Aynı şekilde zaman hırsızlığı ölçeğine ilişkin ifadelerin de faktör yükü değerleri açıklayıcı faktör analizi ile tespit edilmiştir. Analiz sonucunda, toplam 15 ifadeden oluşan ölçeğin tamamının faktör yükü belirlenen değerin üstünde olduğundan

herhangi bir madde çıkarılmamıştır. Faktör analizlerine ilişkin elde edilen bulgular ve açıklamalara ise araştırmanın devamında yer verilmiştir.

4.3.1 Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Kişilik özellikleri ölçeğine yönelik yapılan faktör analizinde KMO değeri 0,593 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca ($p<,001$) anlamlılık düzeyinde Bartlett Küresellik testi sonucu ise 294 olarak bulunmuştur. Kişilik özellikleri ölçeğine yönelik açıklanan toplam varyans ise %53,999 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri ise Varimax dik döndürme yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Tablo 3’ de; faktör yükü düşük olan ifadeler çıkarıldıktan sonra kişilik özellikleri ölçeği kapsamında kalan diğer ifadelerin faktör yüküne ve kişilik özelliklerinin alt boyutlarının açıklanan varyans değerlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 3: Kişilik Özelliklerinin Faktör Analizi Sonuçları

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ÖLÇEĞİ	Faktör Yüğü	Açıklanan varyans
Dışadönüklük		23,985
Konuşkan biriyim.	,553	
Çekingen biriyim.	,659	
Enerji doluyumdur.	,442	
Sessiz biriyim.	,694	
Uyumluluk		9,160
Başkalarının hatalarını bulmaya eğilimliyimdir.	,570	
Bazen diğer insanlara kaba davranırım.	,709	
Yardımsever, fedakar biriyim.	,562	
Affedici bir yapım var.	,304	
Güvenilir biriyim.	,744	
Soğukkanlı biriyim.	,538	
Herkese karşı saygılıyım.	,681	
Sorumluluk		7,707
Bir işi kusursuz yaparım.	,395	
Bazen dikkatsizimdir.	,521	
Güvenilir bir işgörenimdir.	,762	
Düzensiz dağınık biriyim.	,466	
Tembel biriyim.	,465	
Yaptığım işleri etkin, verimli bir şekilde yaparım.	,396	
Nevrotiklik		7,700
Depresif, hüznü biriyim.	,620	
Rahat biriyim ve strese girmem.	,628	
Bazen gergin olabilirim.	,506	
Endişeli biriyim.	,609	
Duygusal olarak istikrarlı biriyim.	,387	

Bazen karamsar olabiliyorum.	,438	
Kolay sinirlenirim.	,678	
Açıklık		5,447
Orijinal, yeni fikirlere açık biriyim.	,658	
Farklı şeylere ilgi duyarım.	,499	
Zeki biriyim.	,639	
Hayal gücüm yüksektir.	,600	
Yaratıcı biriyim.	,423	
Sanatsal ve estetik şeyler benim için önemlidir.	,676	
Rutin işleri yapmayı severim.	,515	
Fikirlerle oynamayı ve benim için ne anlama geldiklerini düşünmeyi severim.	,539	
Sanata karşı pek ilgim yoktur.	,760	
Toplam		53,999

Kişilik özellikleri ölçeğinin ilk boyutu olan “Dışa dönüklük” boyutu kapsamında yer alan toplam sekiz ifadenin dördü faktör yükü belirlenen sınırın dışında olduğundan analizlere dahil edilmemiştir. Bu ifadeler; “*Diğer insanları heveslendiririm*”, “*girişken biriyim*”, “*utangaç ve çekimser biriyim*”, “*dışa dönük sosyal biriyim*”. Aynı şekilde kişilik özelliklerinin bir diğer alt boyutu olan “Uyumluluk” orijinalinde dokuz ifadede oluşmaktadır. Bu ifadelerden, “*Başkaları ile ağız dalaşına girerim*” ve “*iş arkadaşlarım ile çalışmayı severim*” faktör yükü kabul edilebilir sınırdan olmadığından analizlere dahil edilmeyip ölçekten çıkarılmıştır. Kişilik özelliklerinin “sorumluluk” alt boyutuna dahil olan toplam dokuz ifade vardır. Bu ifadelerden, “*Bir işi bitirene kadar bırakmam*”, “*Plan yapar ve yaptığım planları uygulayım*”, “*Dikkatim çabuk dağılır*” ifadeleri kullanılabilir faktör yüküne sahip olmadığından ölçekten çıkarılmıştır. Kişilik özellikleri ölçeğinin alt boyutlarından olan “Nevrotiklik” toplam 8 ifadede oluşmakta olup, bu ifadelerden “*Gergin ortamlarda sakin kalabilirim*” faktör yükü uygun sınırlarda olmadığından ölçekten çıkarılıp analizlere dahil edilmemiştir. Kişilik özellikleri ölçeğinin son boyutu olan “Açıklık” ise 10 ifadede oluşmaktadır. Bu ifadelerinde faktör yükleri tespit edilerek, kullanılabilir sınırdan olmayan “*Resim, müzik ve edebiyatla ilgiliyimdir*” ifadesi ölçekten çıkarılmış analizlere dahil edilmemiştir.

Ayrıca kişilik özelliklerinin faktör analizini yansıtan Tablo 2 incelendiğinde, kişilik özelliklerinin alt boyutlarının açıklanan varyansları da gözlenmektedir. İlk alt boyut olan “Dışa dönüklük”ün 23,985 olarak varyansı açıklanmaktadır. İkinci olarak “Uyumluluk” alt boyutunun açıklanan varyansı 9,160 şeklindedir. Üçüncü alt boyut

olan “Sorumluluk” ise toplam varyansın yüzde 7,707’ sini açıklamaktadır. Kişilik özelliklerinin dördüncü alt boyutu olan “Nevrotiklik” toplam varyansının yüzde 7,700’ ünü açıkladığı görülmektedir. Son olarak tabloda “Açıklık” alt boyutunun açıklanan varyansı 5,447 olarak açıklanmıştır. Bu bilgilerin yanında kişilik özellikleri ölçeğinin faktör analizi sonucunda açıklanan toplam varyans yüzdesi ise 53, 999 olarak hesaplanmıştır.

4.3.2 Zaman Hırsızlığı Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Zaman hırsızlığı ölçeğine yönelik yapılan faktör analizinde KMO değeri 0,709 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca ($p < ,001$) anlamlılık düzeyinde Bartlett Küresellik testi sonucu ise 481 olarak bulunmuştur. Zaman hırsızlığı ölçeğine yönelik açıklanan toplam varyans ise %60,468 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri ise Varimax dik döndürme yöntemi kullanılarak elde edilmiştir.

Tablo 4: Zaman Hırsızlığı Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

ZAMAN HIRSIZLIĞI ÖLÇEĞİ	Faktör Yüklü	Açıklanan varyans
Geleneksel Boyut		27,862
Yöneticime/iş arkadaşlarıma erken bitirebileceğimi bildiğim halde verilen işin daha uzun süreceğini söylerim.	,629	
İşe gitmek istemediğimde hasta olmasam bile işyerini arayıp hasta olduğumu söylerim.	,664	
Eğer yöneticim gün içinde işten erken çıkarsa ben de işten erken çıkarım.	,659	
İşime yapabileceğimi bildiğimden daha az çaba harcıyorum.	,708	
İşteyken hayal kuruyorum (hayallere dalıyorum).	,637	
Mesai saatleri içerisinde kitap ve dergi okumak için mola veririm.	,597	
Bir işi (projeyi) mesaiden 20 dakika önce bitirirsem yeni bir işe (projeye) başlamam.	,667	
Teknolojik Boyut		9,031
İş yerinde işle ilgisi olmayan e-mail gönderirim.	,641	
İş saatlerinde internette işle ilgili olmayan nedenlerle de zaman geçiririm	,819	
İş yerinde işle ilgisi olmayan e-maillerimi kontrol ederim.	,768	
İş yerinde işle ilgisi olmayan e-mailler alırım.	,644	
Sosyal Boyutu		3,575
İş saatleri içerisinde iş arkadaşlarımla dedikodu yapar veya aileleri hakkında konuşurum	,677	
İşle ilgili olmayan konular hakkında yöneticimle konuşmak için işime ara veririm.	,614	
İş saatlerinde iş arkadaşları veya müşterilerle ofis dışında veya	,519	

içerisinde boş zaman aktiviteleri (Öğle yemeğine, bir şeyler içmeye veya akşam yemeğine gitmek gibi) için zaman harcarım.		
İş yerinde kişisel telefon aramalarına cevap veririm.	,397	
Toplam		0,468

Tablo 4’ de yer alan zaman hırsızlığı ve boyutlarına ilişkin ifadelerin faktör yükleri ölçülmüştür. Herhangi bir ifade de faktör yükünün kabul edilebilir sınırların dışında olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda zaman hırsızlığı ve alt boyutlarına ilişkin ifadeler ölçekten çıkarılmayıp analizlere dahil edilmiştir. Tablo2 incelendiğinde zaman hırsızlığını ölçeğinin kapsamında yer alan alt boyutların varyanslarının açıklandığı görülmektedir. Bu doğrultuda zaman hırsızlığı alt boyutların ilki olan “Geleneksel boyut”un açıklanan varyansı 27,862 olarak tespit edilmiştir. “Teknolojik boyut” zaman hırsızlığı ölçeğinin alt boyutlarından ikincisi olup açıklanan varyansı 19,031 şeklindedir. Son olarak zaman hırsızlığı ölçeğinin üçüncü boyutu olan “Sosyal boyut” incelendiği taktirde açıklanan varyansının 13,575 olarak saptandığı görülmektedir. Yapılan faktör analizi sonucunda zaman hırsızlığı ölçeği kapsamında yer alan ifadelere ait toplam açıklanan varyans değeri ise 60, 468 olarak tespit edilmiştir.

4.4 Korelasyon Analizleri

Araştırma kapsamında değişkenlerin normal dağılıma uygunluk testleri SPSS veri analiz programı ile yapılmış olup, sonraki aşamalar (korelasyon ve regresyon analizleri) için ön koşul sağlanmıştır. Normal dağılım gösterdikleri anlaşılan değişkenlerin arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik Pearson korelasyon analizine geçilmiştir. Korelasyon analiz sonuçlarına göre elde edilen katsayı r harfi ile ifade edilir ve r değeri; -1 ile +1 aralığında olmalıdır. R değeri -1’ e yakın ise değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişki mevcuttur. R değeri +1’ e yakın ise değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur. R değerinin sıfıra yakın değerler alması durumunda ise değişkenler arası bir ilişki söz konusu değildir (Çolak, 2014: 6-7). Ancak, korelasyon katsayısının aldığı değer mutlak olarak değerlendirilmektedir. Şöyeki r değeri pozitif ya da negatif olabilir, korelasyonun gücü bu katsayının mutlak değeri ile ele alınır.

Tablo 5’ de Kişilik özellikleri ve alt boyutları ile zaman hırsızlığı ve alt boyutları arasındaki ilişkiye yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları yer almaktadır.

Tablo 5: Kişilik Özellikleri ile Zaman hırsızlığı arasındaki ilişkiye yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları (n= 386).

	Faktör	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Kişilik Özellikleri	1									
2	Dışadönüklük	,521**	1								
3	Uyumluluk	,713**	,154**	1							
4	Sorumluluk	,572**	,315**	,204**	1						
5	Nevrotiklik	,762**	,372**	,381**	,390**	1					
6	Açıklık	,782**	,257**	,567**	,253**	,462**	1				
7	Zaman Hırsızlığı	,080	,125*	,038	,061	,132**	,013	1			
8	Geleneksel	,055	,147**	,052	,094	,145**	,053	,862**	1		
9	Teknolojik	,038	,102*	,021	,021	,083	,029	,895**	,639**	1	
10	Sosyal	,167**	,086	,219**	,029	,162**	,097	,814**	,528**	,699**	1

İstatistiksel anlamlılık düzeyleri * 0,05 ve ** 0,01’dir.

Tablo 5 İncelendiğinde kişilik özellikleri ile zaman hırsızlığının (sosyal boyut hariç) tamamı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Ancak kişilik özellikleri ile zaman hırsızlığının sosyal boyutu arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü bir ilişkiye rastlanmıştır. Kişilik özelliklerinin dışadönüklük boyutu ile zaman hırsızlığının tamamı arasındaki ilişkiye yönelik veriler incelendiğinde, 0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki göze çarpmaktadır. Yine dışadönüklük boyutu ile zaman hırsızlığının alt boyutları arasındaki ilişki düzeylerine bakacak olursak; dışadönüklük ile geleneksel alt boyut arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü bir ilişki tespit edilirken, dışadönüklük ile zaman hırsızlığının teknolojik alt boyutu arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki tespit edilmektedir. Dışadönüklük alt boyut ile sosyal alt boyut arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Kişilik özelliklerinin bir diğer alt boyutu olan uyumluluk ile zaman hırsızlığının tamamı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Yine aynı şekilde uyumluluk alt boyutu ile geleneksel ve teknolojik alt boyutlar arasında da anlamlı bir ilişki bulunmamışken, sosyal alt boyut ile uyumluluk arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bir diğer alt boyut olan sorumluluk ile zaman hırsızlığının tamamı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Sorumluluk ile

zaman hırsızlığının alt boyutları arasındaki ilişkiyi değerlendirecek olursak; geleneksel, teknolojik ve sosyal alt boyutlar ile anlamlı ilişkisi bir ilişkisinin bulunmadığı ortaya çıkmaktadır. Kişilik özelliklerinin bir diğer alt boyutu nevrotiklik ile zaman hırsızlığının tamamı arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Aynı şekilde nevrotiklik alt boyutu ile geleneksel ve sosyal boyut arasında da 0,01 düzeyinde pozitif yönlü bir anlamlılık saptanmıştır ancak nevrotiklik ile teknolojik alt boyut arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Son olarak açıklık boyutu ile zaman hırsızlığının tamamı ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Uygulanan analizler sonucunda değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik saptamalarda bulunulmuştur. Elde edilen tespitler ile öne sürülen hipotezlerin karşılaştırılması ise aşağıda verilmiştir.

H1a: “Kişilik özelliklerinden olan “Dışadönüklük” ile zaman hırsızlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.” **H1d:** “Kişilik özelliklerinden olan “Nevrotiklik” ile zaman hırsızlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezleri mevcut saptamalar ile desteklenmekte olup;

Hipotez 1 (H1): “işgörenlerin kişilik özellikleri ile zaman hırsızlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.” **H1b:** Kişilik Özelliklerinden olan “Uyumluluk” ile zaman hırsızlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır. **H1c:** “Kişilik özelliklerinden olan “Sorumluluk” ile zaman hırsızlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.” **H1e:** “Kişilik özelliklerinden olan “Açıklık” ile zaman hırsızlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezleri ise veriler ile desteklenmemiştir.

4.5 Regresyon Analizleri

Değişkenler arası istatistiksel bağıntıyı ve etkiyi analiz etmek için basit ve çoklu regresyon analizleri kullanılmakta olup, iki değişken olduğu durumlarda bağımlı değişken ile bağımsız değişken ya da değişkenler arasında uygulanmaktadır. Bu analizlerin uygulanabilmesi için öncelikle verilerin normal dağılım göstermeleri, bağımsız değişkenlerinde aynı şekilde normal dağılım göstermesi gerekmektedir. Bu durumların yerine getirilmesi regresyon analizlerinin de ön koşuludur. Normal dağılım göstermiş olan sayısal bir değişken ile aralarında ilişki olan bir diğer normal dağılım göstermiş değişkeni tahmin için “basit doğrusal regresyon” (simple linear

regression) kullanılmaktadır. Birden fazla değişkenden faydalanılarak, bir değişken tahmini için ise “çoklu regresyon analizi” (Multiple Linear Regression) tercih edilmektedir (Kılıç, 2013: 2).

Araştırma kapsamında normal dağılımları ıspatlanmış ve aralarındaki ilişki de korelasyon analizleri ile tespit edilmiş olan değişkenlerin aralarındaki etkiyi ölçmek amacı ile basit doğrusal regresyon ve çoklu regresyon analizleri uygulanmıştır.

Tablo 6’ da işgörenlerin kişilik özelliklerinin zaman hırsızlığı eğilimleri üzerine etkisini ölçmek amacıyla yapılmış basit doğrusal regresyon analizlerine ait bulgular yer almaktadır.

Tablo 6: Kişilik Özelliklerinin Zaman Hırsızlığı Eğilimleri Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları (N=386)

Model	Standardize Edilmemiş Değişkenin Katsayısı		Standardize Edilmiş Değişkenin Kat Sayısı	t	Anlam Düzeyi (p)
	B	Std. hata	Beta	2,912	,004
Sabit	1, 147	,394			
Kişilik Özellikleri	,337	,110	,154	3,056	,002

Bağımlı değişken: Zaman hırsızlığı

R²: ,024; **standart sapma:** 80056

Kişilik özelliklerinin zaman hırsızlığı üzerindeki etkisinin ölçüldüğü basit doğrusal regresyon analizleri kapsamında bağımlı değişken zaman hırsızlığı iken; bağımsız değişken ise kişilik özellikleridir. Determinasyon kat sayı değeri (R²) 0 ile +1 arasılığında bir değer almalıdır. Analizler sonucunda ise R² değeri (,024) olarak tespit edilmiştir. Şöyleki, zaman hırsızlığındaki bir birimlik değişimin yaklaşık %3’ lük kısmını kişilik özelliklerinin oluşturduğu söylenebilir. Bunun yanı sıra anlamlılık seviyesi incelenecek olursa, (P<0,05) olması kişilik özellikleri değişkeninin zaman hırsızlığı değişkeni üzerinde anlamlı belirleyici bir faktör olduğunu göstermektedir. Regresyon analiz sonuçlarının verildiği tablo 6’ da yer alan beta değeri (,154) ise kişilik özellikleri değişkeninin zaman hırsızlığı değişkeni üzerindeki pozitif yönlü bir etki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum araştırmanın örneklemini temsil eden işgörenlerin, kişilik özelliklerinin zaman hırsızlığı eğilimlerini anlamlı bir şekilde etkilediği sonucunu vermektedir.

Değişkenlerin etki düzeylerine yönelik yapılan saptamalar araştırma kapsamında geliştirilmiş olan (H2): “İşgörenlerin kişilik özelliklerinin zaman hırsızlığı eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezin desteklendiğini göstermektedir.

Kişilik özelliklerinin alt boyutlarının zaman hırsızlığı üzerindeki etkisini ölçmek için ise çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen sonuçlar Tablo 7’ de sunulmaktadır.

Tablo 7: Kişilik özelliklerinin alt boyutlarının Zaman Hırsızlığı üzerindeki etkisine yönelik çoklu regresyon analizi sonuçları (386)

Model	Standardize edilmemiş değişkenin katsayısı		Standardize edilmiş değişkenin katsayısı	t	Anlam düzeyi(p) (p<0,05)
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	1,308	,405		3,232	,001
Dışadönüklük	,122	,081	,084	1,514	,131
Uyumluluk	,066	,093	,046	,709	,478
Sorumluluk	-,026	,098	-,015	-,264	,792
Nevrotiklik	,324	,095	,213	3,407	,001
Açıklık	-,171	,111	-,101	-1,536	,125

Bağımlı Değişken: Zaman Hırsızlığı

R²: ,054 hatanın standart sapması: ,79231

Tablo 7 incelendiği taktirde kişilik özelliklerinin alt boyutları olan; dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, nevrotiklik ve açıklık değişkenlerinin zaman hırsızlığı eğilimleri üzerindeki etkisinin ne yönde olduğu anlaşılmaktadır. Çoklu regresyon analizinde bağımlı değişken zaman hırsızlığı olarak kabul edilirken kişilik özelliklerinin alt boyutları ise bağımsız değişken olarak kabul edilmektedir. Analizler sonucunda R² değeri (0, 54) olarak tespit edilmiştir. Bu değer zaman hırsızlığı değişkenindeki bir birimlik değişimin yaklaşık olarak %6’ sını kişilik özelliklerinin alt boyutları olan, dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, nevrotiklik ve açıklık oluşturmaktadır. Regresyon analizinden elde edilen bulgulardan hareketle kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve açıklık değişkenlerinin zaman hırsızlığı eğilimleri üzerinde anlamlı belirleyiciler olmadığı anlaşılmaktadır. Ancak kişilik özellikleri alt boyutu olan nevrotiklik değişkeninin zaman hırsızlığı değişkeni üzerinde anlamlı bir etkiye (p<0,05) sahip olduğu saptanmıştır. Tabloda verilen beta değerleri incelendiğinde ise nevrotiklik alt boyutunun zaman hırsızlığı üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu

görülmektedir. Şöyleki, işgörenlerde nevroitiklik özelliği güçlendikçe zaman hırsızlığı eğilimi de artış göstermektedir.

Çoklu regresyon analizi sonucunda yukarıda ele alınmış bulgulara dayanarak araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlere bakacak olursak; **H2a:** “*Dışa dönüklüğün zaman hırsızlığı eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*”, **H2b:** “*Uyumluluğun zaman hırsızlığı eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*”, “**H2c:** *Sorumluluğun zaman hırsızlığı eğilimleri üzerinde olumlu bir etkisi vardır.*”, “**H2e:** *Açıklığın zaman hırsızlığı eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*” hipotezlerinin desteklenmediği anlaşılmaktadır. Bunların aksine, **H2d:** “*Nevrotikliğin zaman hırsızlığı eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*” hipotezi mevcut bulgular doğrultusunda desteklenmiştir.

Araştırmanın tasarımı, amaçları ve metodolojisi kapsamında, değişkenler arasındaki ilişki durumuna ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisi durumuna yönelik geliştirilen; 2 ana hipotez ve 10 alt hipotez olmak üzere toplam 12 hipotez mevcuttur. Geliştirilen hipotezler ve desteklenip desteklenmeme durumları aşağıdaki Tablo 7’ da verilmiştir.

Tablo 8: Hipotez Sonuçları

Hipotez 1 (H1): İşgörenlerin kişilik özellikleri ile zaman hırsızlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklenmemiştir
H1a: Kişilik özelliklerinden olan “Dışadönüklük” ile zaman hırsızlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklenmiştir
H1b: Kişilik Özelliklerinden olan “Uyumluluk” ile zaman hırsızlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklenmemiştir
H1c: Kişilik özelliklerinden olan “Sorumluluk” ile zaman hırsızlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklenmemiştir
H1d: Kişilik özelliklerinden olan “Nevrotiklik” ile zaman hırsızlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklenmiştir
H1e: Kişilik özelliklerinden olan “Açıklık” ile zaman hırsızlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklenmemiştir
Hipotez 2 (H2): İşgörenlerin kişilik özelliklerinin zaman hırsızlığı eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmemiştir
H2a: Dışa dönüklüğün zaman hırsızlığı eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmemiştir
H2b: Uyumluluğun zaman hırsızlığı eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmemiştir
H2c: Sorumluluğun zaman hırsızlığı eğilimleri üzerinde olumlu bir etkisi vardır.	Desteklenmemiştir
H2d: Nevrotikliğin zaman hırsızlığı eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmiştir
H2e: Açıklığın zaman hırsızlığı eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmemiştir

SONUÇ

Kişilerin icra ettikleri meslekleri her ne olursa olsun iş yaşamında ve özel yaşamda değerli bir kaynak olan zamanı nasıl tükettiği konusu oldukça ehemmiyetlidir. Bu durum sadece bireysel olmayıp toplumsal açıdan da belirleyici olma özelliği taşımaktadır. Zamanın önemini kavramış kişiler bireysel faydanın dışında üyesi oldukları toplumlar için de fayda sağlamaktadır. Nitekim, örgütsel yaşamda ve beşerî ilişkilerde zaman yönetiminin bilinci ile hareket edilmesi, verimlilik ve etkilik oranlarını artırmakla kalmayıp günümüz şartlarında mevcut olan hızlı veri akışına da ayak uydurularak üstün ayrıcalıklar elde edilmesini sağlayabilmektedir. Etkin ve verimli kullanılan zaman ayrıca gelişmişlik olarak da toplumları diğerlerinden ayırt eden belirleyici bir unsur olabilmektedir. Gerek küçük bütçeleri gerekse büyük örgütsel bütçeleri oluşturacak olan paranın kazanılması dahi zamanın etkin kullanılmasıyla ilişkilidir. Sonuca odaklanan insanlar mütemadiyen zamanın kıtlığından yakınmaktadırlar. Aslında yetersiz olan zaman değildir bilakis zaman boldur ancak zamanı kullanırken izlenen yolun doğruluğunda ve israf edilmeden kullanılması noktasında bir yetersizlik söz konusudur.

Yaşamda bu denli önem arz eden zamanın yanlış kullanılarak israf edilmesini ve bu davranışa eğilim gösteren kişilere etki eden faktörlerden olan kişilik özelliklerini ele alan bu araştırma kapsamında detaylı bir şekilde literatür incelemesi yapılmıştır. Alan yazının taranması sonucu zaman kavramı ile ilgili elde edilen genel yargı ise; tüketildiğinde geri getirilemeyen, insan yaşamının merkezi olan, kesin bir tanımlamaya sıkıştırmanın pek mümkün olmadığı soyut bir ifade şeklindedir.

Kavramsal çerçevede irdelenen zaman hırsızlığı ifadesi ise genel anlamıyla; bireylerin yerine getirmeleri gereken görev ve sorumluluklarına ait zaman dilimlerinde başka işlerle uğraşmaları ya da işgörenlerin mesai saatleri içerisinde ve iş yerinde ihmalkarlık yaparak sosyal, teknolojik vb. fiiler sergilemeleri şeklindedir. İncelenen alanyazına göre elde edilen veriler; işgörenlerin sergiledikleri zaman hırsızlığı davranışları görev ve sorumluluklarının ertelenmesi sonucunun yanında verimlilik ve performans kaybına neden olup, örgütü; ekonomik, sosyal ve prestij anlamında zarara uğrattığı şeklindedir.

Yapılan alan yazın taramaları sonucu zaman hırsızlığı davranışının sergilenmesinde etkili olan faktörler arasında kişilik özelliklerinin de olduğu

sonucuna ulaşılmıştır. İlgili alanyazında; kişilik özellikleri değişkenine ilişkin kavramsal yaklaşımlar incelenmesi sonucunda kişilik özelliklerinin genel olarak; insanları birbirlerinden ayıran duygu, düşünce, davranış biçimi, dış uyarımlara karşı gösterilen tepkiler, biyolojik kaynaklı veya sonradan öğrenilmiş tüm haller şeklinde ifade edildiği anlaşılmaktadır (Abdioğlu vd., 2015: 86). Kavramsal incelemeler sonucunda kişilik özellikleri olgusunun geniş bir yelpazeye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Kişiliğin incelenmesi, oluşum süreci ve bu süreçte meydana gelen dış uyarımlar kişilik özellikleri konusuna ilişkin ele alınan diğer değişkenler olmuştur. Ayrıca elde edilen veriler kişilik özelliklerinin beş alt boyuttan oluştuğunu göstermektedir. Bu boyutlar kişiliğin daha açık ve kolay incelenebilmesinin yanında karmaşık bir olgu olan kişilik özelliklerinin tasniflenmesi ve kategorileştirilerek incelenmesi rahatlığını da sağlamaktadır.

Yapılan incelemeler zaman hırsızlığı konusu ile ilişkili yapılmış çalışmaların azlığına işaret etmektedir. Zaman hırsızlığı davranışlarının sergilenmesi üzerinde etkili olan faktörlere değinmiş çalışmalara rastlansa da kişilik özelliklerinin zaman hırsızlığı üzerinde nasıl bir etkisi olduğuna dair pek fazla araştırmanın olmadığı görülmüştür. Kişilik özellikleri ve zaman hırsızlığı arasındaki ilişkiyi ele alan Brock vd., (2013) ve Babadağ ve Kerse (2019) gibi birkaç çalışmaya rastlanmış olup, bu çalışmaların da makale formatında hazırlanmış olduğu görülmüştür. Konu ile ilgili alan yazında tez çalışmasına ise rastlanmamıştır. Yürütülen bu tez konu ilgili yapılacak olan diğer çalışmalara da ışık tutacaktır.

İşgörenlerin zaman hırsızlığı davranışları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiye ve yine kişilik özellikleri ve alt boyutlarının bu davranış eğilimleri üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik yürütülen bu araştırma kapsamında öncelikle konu ile ilgili kavramlar incelenerek detaylı bir şekilde ulusal ve uluslararası literatür taranmıştır. Elde edilen veriler ise araştırmanın kavramsal çerçevesi olarak ilk bölümlerde sunulmuştur.

Çalışmanın evreni olan TRA1 ve TRB2 bölgesinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otellerdeki işgören sayısını temsil edebilecek minimum sayı 226 olarak belirlenmiş iken, ilgili tesislerden 386 anket sayısına ulaşılmış ve sonrasında elde edilen veriler değerlendirmeye alınmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki ve etkiyi ölçmek için gerekli analiz ve testler yapılmıştır.

TRA1 ve TRB2 bölgelerinde faaliyet gösteren işletmelerden toplanan veriler doğrultusunda toplam 386 katılımcının demografik özelliklerine ilişkin birtakım sonuçlara ulaşılmıştır. Katılım gösteren kişilerden kadınların sayısı erkeklere oranla daha fazladır. 243 kadın katılımcıya karşın 143 erkek katılımcı mevcuttur. Elde edilen bu sonuç otel işletmelerinde kadın İşgören sayısının arttığına işaret edip, iş hayatında kadınların da var olduğunun belirtisidir. Bu katılımcıların büyük kısmını medeni durumu evli olanlar oluşturmaktadır. Ayrıca katılımcıların bağlı bulundukları işletmede çalışma sürelerine yönelik veriler de elde edilmiştir. Sonuç olarak ise çoğunluğun bulunduğu işletmede 1 yıldan az bir süreyle çalıştığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç sektörde personel devir hızının yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Personel devir hızının yüksek olması; işletmelerde istihdam eden personelin kısa süreli çalışması anlamına gelmektedir. Katılımcıların demografik özelliklerinin analiz edildiği sürecin sonucunda ayrıca işgörenlerin çoğunluğunun eğitim seviyesinin lisans düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır. Elde edilen bu sonuç, nitelikli personellerin istihdam edildiğinin işaretidir.

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere yönelik yapılan normallik analizleri sonucunda ifadelerin normal dağılım gösterdikleri anlaşılmış ve faktör analizleri yapılmıştır. Değişkenlerin faktör yükü uygun seviyede olan ifadeleri ile sürece devam edilmiştir.

Kişilik özellikleri ile işgörenlerin zaman hırsızlığı eğilimleri arasındaki ilişkiye yönelik yapılan korelasyon analizlerinin sonucunda ise değişkenler arası ilişkilerin yönleri tespit edilmiştir. Tespit edilen pozitif yönlü ilişkiler; ilgili değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğunu gösterirken, diğer yandan aralarında anlamlı bir ilişki olmayan değişkenler de bulunmaktadır. Şöyleki; Kişilik özellikleri ile zaman hırsızlığının alt boyutları arasındaki ilişkiye yönelik ulaşılan sonuç genel olarak bu değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı yönündedir. Kişilik özellikleri ile zaman hırsızlığının geleneksel ve teknolojik alt boyutu ile arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamışken, kişilik özellikleri ile zaman hırsızlığı alt boyutu olan sosyal boyut ile 0,05 düzeyinde pozitif anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

Kişilik özelliklerinin alt boyutları ile zaman hırsızlığı arasındaki ilişki ise şu şekildedir; Dışadönüklük alt boyutu ile zaman hırsızlığının alt boyutları olan teknolojik ve geleneksel alt boyut arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit

edilmiş iken, dışadönüklük alt boyutu ile sosyal alt boyut arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bir başka ifade ile dışadönük kişilik yapısına sahip işgörenler teknolojik ve geleneksel anlamda zaman israfına daha yatkın olup sosyal zaman hırsızlığı konusunda ise bilakis daha dikkatlidirler. Elde edilen bu sonuç daha önce konu ile ilgili Brock Baskin vd. (2017) tarafından yürütülmüş olan araştırmanın sonuçları ile kısmen farklılık göstermektedir. Brock Baskin vd. (2017) dışadönüklük boyutu ile zaman hırsızlığı alt boyutları arasında ilişkiye rastlamadıklarına ilişkin sonuçlar elde etmişlerdir.

Kişilik özelliklerinin bir diğer alt boyutu olan uyumluluk ile zaman hırsızlığı alt boyutlarından geleneksel ve teknolojik alt boyut arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Ancak uyumluluk alt boyutu ile zaman hırsızlığının alt boyutu olan sosyal boyut arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Şöyleki, literatürde uyumlu olarak nitelendirilen, güvenilir, alçak gönüllü vb. kişilik özelliklerine sahip işgörenler sosyal anlamda zaman hırsızlığı davranışlarına eğilimli olabilmektedirler. Mesai saatleri içerisinde arkadaşlarıyla sohbet edip sorumluluklarını aksatabilen kişiler bu duruma örnek gösterilebilir. Uyumluluk alt boyutu ile ilgili elde edilen bu sonuçlar; Brock, M.E., Martin, L.E. ve Buckley, M.R. tarafından konu ile alakalı 2013 yılında yapılmış araştırmanın sonuçlarıyla karşılaştırılmış olup, bir takım paralellikler ve farklılıklar gözlemlenmiştir. Brock, M.E., Martin, L.E. ve Buckley, M.R. tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre uyumluluk alt boyutu zaman hırsızlığının geleneksel, teknolojik ve sosyal boyutu ile anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Uyumluluk boyutunun zaman hırsızlığının sosyal alt boyut ile olan anlamlı ilişkisinin tespit edilmesi bu iki araştırma paralel sonucu olurken geleneksel ve teknolojik alt boyutlar ile arasındaki ilişki açısından ise farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Kişilik özelliklerinin alt boyutu olan sorumluluk boyutu ile zaman hırsızlığı ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamış olması da yine elde edilen sonuçlar arasındadır.

Kişilik özellikleri alt boyutu olan nevrotiklik ile zaman hırsızlığının tamamı, alt boyutlarından olan geleneksel ve sosyal boyut arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş olup nevrotiklik ile teknolojik boyut arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. İşgörenlerin duygusal olarak değişiklik gösteren bir yapıya sahip olmaları, geleneksel ve sosyal anlamda zaman hırsızlığına yatkın oldukları anlamına gelirken bu durum teknolojik zaman hırsızlığı ile ilişkili değildir. Nevrotiklik alt

boyutunun zaman hırsızlığının tamamı ile anlamlı bir ilişkide olduğuna dair elde edilen sonuç; Brock Baskin vd. (2017) tarafından yürütülen araştırmanın sonucu ile de paralellik taşımaktadır. Kişilik özelliklerinin alt boyutu olan açıklık boyutunun zaman hırsızlığı ve alt boyutları ile arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamış olması elde edilen sonuçlar arasındadır. Diğer bir ifadeyle zaman hırsızlığı davranışlarına eğilimli olmak, işgörenlerin, yeniliğe açık, fikir sahibi ya da fantastik kişilik yapılarına sahip olmaları ile ilişkili değildir. Elde edilen bu sonuç daha önce konu ile ilgili yapılmış olan “Time Banditry and Impression Management Behavior: Prediction and Profiling of Time Bandit Types” (Brock Baskin vd., 2017) adlı çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir. Zira bu çalışmada da açıklık boyutu ve zaman hırsızlığı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma kapsamında değişkenler arasındaki ilişki, korelasyon analizleri sonucunda tespit edilmesinin akabinde değişkenler arasındaki etkiyi ölçmek için de basit doğrusal regresyon ve çoklu regresyon analizleri uygulanmıştır. Regresyon analizleri sonucunda bağımsız değişken olan kişilik özelliklerinin, bağımlı değişken olan zaman hırsızlığı üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuç işgörenlerin sahip oldukları kişilik özelliklerine göre zaman hırsızlığına ilişkin gösterdikleri davranışların değişkenlik gösterebildiği anlamına gelmektedir. Şöyle ki; işgörenlerin karakteristik özellikleri zaman hırsızlığına yönelik davranış eğilimlerini etkilemektedir.

Çoklu regresyon analizinde ise kişilik özelliklerinin alt boyutlarının bağımlı değişken olan zaman hırsızlığı üzerindeki etkisi ölçülmüştür. Yapılan bu analiz sonucunda, bağımsız değişken olan kişilik özelliklerinin alt boyutlarından dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve açıklık boyutlarının zaman hırsızlığı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Ancak kişilik özelliklerinin bir başka alt boyutu olan nevrozluğun zaman hırsızlığı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğuna dair saptama da elde edilen sonuçlar arasındadır. Yani işgörenlerin dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve açıklık gibi kişilik özelliklerine sahip olmaları zaman hırsızlığı davranışları üzerinde bir etkiye sahip değilken bir diğer kişilik özelliğinin alt boyutu olan nevrozluğun kişilik yapısına sahip olmaları zaman hırsızlığı davranışını etkilemektedir. Diğer bir ifadeyle işgörenlerin duygu değişimi yaşamaları, depresif ya da endişeli vb. tavırlara sahip olmaları zaman hırsızlığı

davranışlarına yönelik eğilimlerini artırıp, etkilemektedir. Araştırmada elde edilen bu sonuç konu ile ilgili Babadağ ve Kerse tarafından 2019 yılında yapılan araştırmanın sonuçları ile kısmen farklılıklar göstermektedir. İlgili araştırmada kişilik özelliklerinin alt boyutu olan sorumluluk boyutunun zaman hırsızlığı üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi olduğu saptanmıştır. Yani sorumluluk sahibi yüksek kişilerde zaman hırsızlığı davranışlarının daha az görüldüğü ifade edilmiştir. Bahsedilen araştırmanın aksine bu araştırmada ise sorumluluk boyutunun zaman hırsızlığı üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmamıştır.

Araştırmanın amacına yönelik yapılan veri toplama işlemi ve toplanan verilerin bir takım test ve analizlere tabi tutularak değerlendirilmesi ile elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Analizler ve araştırmanın yürütülmesi aşamasında izlenen yollar araştırmanın ilgili bölümlerinde detaylı olarak verilmekte olup yine araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerin desteklenenleri ve desteklenmeyenleri de bulgular kısmında açıklanmıştır. Araştırma belli bir süreç içerisinde tamamlanmış olup ve sosyal bir olgu olan insanların katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Bu durum konu ile ilgili yapılacak farklı çalışmalarda farklı sonuçların elde edilebileceği anlamı da taşımaktadır. Zira sosyal araştırmalarda farklı süreçlerde farklı nedensellikler ve değişik psikolojik durumlar meydana gelebilmektedir. Araştırma ayrıca konu ile ilgili çalışma yapacak diğer araştırmacılar için de örnek teşkil edecektir.

KAYNAKLAR

- [A/https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/48401/mod_resource/content/1/Ki%C5%9Filik%202.pdf](https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/48401/mod_resource/content/1/Ki%C5%9Filik%202.pdf), (E.T.: 04.03.2021).
- Abdioğlu, H, Kılıç, R. ve Çalış, N. (2015). Öğrencilerin Ders Başarısı Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Etkisi: Üniversite Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma, *Sosyal Bilimler Dergisi*, (8),1:83-109
- Adair, J. E., Adair, T., ve Güngör, B. (1996). *Zaman Yönetimi*. Ankara: Öteki Yayınevi.
- Adler, A. (2002). *Bireysel Psikoloji*. (Çev. Halis Özgü). İstanbul: Hayat.
- Akgemci, T., Çelik, A., Aydoğan, E., ve Akatay, A. (2003). *Zaman Yönetimi ve Yönetel Zamanda Etkinlik*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Akyüz, M., Yılmaz, F. T., ve Aldemir, K. (2020). Zaman Yönetim Becerilerinin Akademik Başarı ile İlişki. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(73), 414-424.
- Arkar, H., Sorias, O., Tunca, Z., Şafak, C., Alkın, T., Akdede, B. B., ve Cimilli, C. (2005). Mizaç ve Karakter Envanteri'nin Türkçe Formunun Faktör Yapısı, Geçerlik ve Güvenilirliği. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 16(3), 190-204.
- Aytürk, N. (2007). *Yönetim Sanatı: Etkili Yönetim ve Yöneticilik Becerileri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- [B/https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/48404/mod_resource/content/1/Adler%20ve%20Bireysel%20Psikoloji.pdf](https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/48404/mod_resource/content/1/Adler%20ve%20Bireysel%20Psikoloji.pdf) (E.T: 22.02.2021).
- Babadağ, M., ve Kerse, G. (2019). Zaman Hırsızlığı Ölçeğinin Türkçe Uyarlamasının Geçerliliğinin Yeniden Değerlendirilmesi Ve Kişilik Özellikleri İle Zaman Hırsızlığı Arasındaki İlişki. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 419-438.
- Bovee, C. L., ve Michael, J. Houston and John V. Thill. (1995). *Marketing*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Brock Baskin, M. E., McKee, V., ve Buckley, M. R. (2017). Time Banditry and Impression Management Behavior: Prediction and Profiling of Time Bandit Types. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(1), 39-54.

- 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.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. (Çev. İD Erguvan Sarıoğlu). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- C/https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/56117/mod_resource/content/0/7_Ki%C5%9Filik.pdf (ET: 06.03.2021).
- Chen, Y. J., ve Tang, T. L. P. (2006). Attitude toward and propensity to engage in unethical behavior: Measurement invariance across major among university students. *Journal of Business Ethics*, 69(1), 77-93.
- Claessens, B. J. C., Erde, W., Rutte, C. Ve Roe, R. (2007). A Review Of The Time Management Literature, *Personnel Review*, (36), 255-276.
- Covey, S. R., Merrill, A. R., ve Merrill, R. R. (1998). *Önemli İşlere Öncelik*. (Çev. O. Deniztekin). İstanbul: Varlık Yayınları.
- Çetin, F., ve Varoğlu, A. K. (2009). Özellikler Bağlamında Girişimcinin Beş Faktör Kişilik Örüntüsü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2), 51-66.
- Çetin, N. G., ve Beceren, E. (2007). Lider Kişilik: Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (5), 111-132.
- Çoklar, I. (2014). *Kişilik Özellikleri ile Bağışlama Eğilimi Arasındaki İlişkinin İntikam Güdüsü ve Adalet Duyarlılık Temelinde İncelenmesi* (Doktora tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çolak, E. (2014). Korelasyon Analizi. *Erişim adresi*: http://www.eczfak.anadolu.edu.tr, (Erişim tarihi: 22.01. 2016).
- D/https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/61348/mod_resource/content/2/6.%20K%C4%B0%C5%9E%C4%B0L%C4%B0K%20VE%20OLU%C5%9EUM U.pdf (Erişim Tarihi: 08.06.2020).

- Dal, V. ve Eroğlu, A. E. (2015). Farklı Kişilik Özelliklerine Sahip Bireylerin Risk Algılarının Tüketici Davranışı Açısından İncelenmesi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (20)2, 361-385.
- Demir, Ö. ve Acar, M.(1997). *Sosyal Bilimler Sözlüğü*. Ankara: Vadi Yayınları.
- Dinçer, Ö., ve Fidan, Y. (1996). *İşletme Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ding, Z., Liu, W., Zhang, G., & 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, 2215.
- [E/https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/61349/mod_resource/content/1/7.%20K%C4%B0%C5%9E%C4%B0L%C4%B0K%20T%C4%B0PLER%C4%B0.pdf\(E.T: 09.06.2020\).](https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/61349/mod_resource/content/1/7.%20K%C4%B0%C5%9E%C4%B0L%C4%B0K%20T%C4%B0PLER%C4%B0.pdf(E.T: 09.06.2020).)
- Eker, S. (2012). Alfred Adler'in Kişilik Kuramı'nın Demokrasi Düşüncesi Açısından Önemi. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(22), 157-180.
- Ekiz, D. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Elias, N. (2000). *Zaman Üzerine*. (Çev. Veysel Ataman). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Erdem, R., Pirinççi, E. ve Dikmetaş, E., (2005), Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Davranışları ve Bu Davranışların Akademik Başarı ile İlişkisi, *Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, (14), 67-177.
- Erdul, G. (2005). *Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri ile Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). Bursa: Uludağ Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ergül, A., Kartal, C., ve Gökdeniz, İ. (2017). Çalışanların Ses Çıkarma Davranışının Zaman Hırsızlığına Olan Etkisi. *İşte Davranış Dergisi*, 2(1), 80-89.
- Ergün, Ö. (2017). Kişi Kavramı ve Çeşitleri. *Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet Dergisi*. (1)1, 1-14.
- Finley, M.;"Time Management for Leaders", SODC, University of Michigan, http://websrv.ewu.edu/groups/studentlife/Time_Management_for_Leader.pdf, (E.T. : 12.05.2007).

- Fişekçioğlu, İ. B., ve Özşarı, A. (2017). Leisure Time Management and The Attitudes of Disabled Athletes. *International Journal of Sport Culture and Science*, 5(4), 302-318.
- Güçlü, N. (2001). Zaman Yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 25(25), 87-106.
- Gülücü, H. (2017). *Üniversite Öğrencilerinin Meslek ve Kariyer Seçimi İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi) Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gümüş, Ö. Y., ve Dönmez, A. T. D. (2009). *Kültür, Değerler, Kişilik ve Siyasal İdeoloji Arasındaki İlişkiler: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma* (Doktora Tezi) Ankara: Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gündoğdu, Y.B. (2016). Psikanalitik Kişilik Kuramlarına Göre Gelişim ve Değişimin İmkânı. *Turkish Studies -International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic-*, 11(17), 373-404.
- Gürbüz, M., ve Aydın, A. H. (2012). Zaman kavramı ve yönetimi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 1-20.
- Hashim, N., Othman, A. K., & Hamzah, M. I. (2013). The Influence of Personality Traits On The Relationship Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction Among Married Women. *The Influence of Personality Traits on the Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction among Married Women*, (3), 768-774.
- Heidegger, M. (2001). *Zaman ve Varlık Üzerine*, (Çev. Deniz Kandır) Ankara: A Yayınları.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W. JR., ve RW Woodman. (1992). *Organizational Behavior*, New York: West Publication Company.
- <http://img.eba.gov.tr/944/413/7cc/b3b/42b/454/0a5/806/49a/e52/75f/c34/855/e2e/001/9444137ccb3b42b4540a580649ae5275fc34855e2e001.pdf?name=ZAMAN%20Y%C3%96NET%C4%B0M%C4%B0.pdf> (E.T.: 10.11.2020).
- <https://aklinizikesfedir.com/zaman-hirsizlari-ve-onlardan-kacmanın-3-yolu/> (E.T.: 25.05.2020).
- <https://www.mapfre.com.tr/blog/dusle/zaman-yonetimi-teknikleri/> (E.T.: 08.05.2020).

<https://www.umatunker.com/etkili-zaman-yonetimi/> (E.T: 04.04.2020).

<https://www.yeniakit.com.tr/yazarlar/yasar-degirmenci/zamanin-onemi-ve-degeri-uzerinde-dusunmek-25867.html> (E.T: 23.05.2021).

Huczynski, A., and Buchanan, D. A. (1997). **Organizational Behaviour: Integrated Readings**. New Jersey: Prentice Hall.

John, O. P., Donahue, E. M. ve Kentle, R. L. (1991). **The Big Five Inventory: Versions 4a and 54**. Berkeley: Institute of Personality and Social Research, University of California.

Jung, C. G. (2015). **Jung Psikolojisi: “Bir Psikoloji ve Modern Psikanaliz Kuramı”**. eKitap Projesi ve Cheapest Books.

Kandler, C. ve Bleidorn, W. (2017). The Genetic and Environmental Contributions to Personality Differences and Development. **The International Encyclopedia of Social and Behavioral Sciences**, (2), 1-16.

Karaoğlu, A. D. (2006). **Üst Düzey Yöneticilerin Zaman Yönetimi** (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kaşlı, M. (2009). **Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Özellikleri, Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi** (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kaya, M. (1997). Ailede Anne-Baba Tutumlarının Çocuğun Kişilik ve Benlik Gelişimindeki Rolü. **Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, 9(9), 193-204.

Ketchen Jr, D. J., Craighead, C. W., ve Buckley, M. R. (2008). Time Bandits: How They Are Created, Why They Are Tolerated, and What Can Be Done About Them. **Business Horizons**, 51(2), 141-149.

Kılıç, S. (2013). Doğrusal Regresyon Analizi. **Journal of Mood Disorders**, 3(2), 90-92.

Kışla, A. (2017). **Hastane Yöneticilerinde Etkin Zaman Yönetimi** (Yüksek Lisans Tezi) Tekirdağ: Namık Kemal Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Konakay, G., ve Çelik, F. (2018). The Personality Types And Psychological Contract Interaction to Corporate Reflection. **Journal of Human Sciences**, 15(2), 697-706.

- Levine, R. (2013). *Zamanın Coğrafyası: Kùltürlerin Zaman Algısı Üzerine* (Çev. Özgür Umut Hoşafçı). İstanbul: Maya Kitap.
- Levine, R. (2013). *Zamanın Coğrafyası: Kùltürlerin Zaman Algısı Üzerine*. Maya Kitap.
- Liu, Y. ve Berry, CM (2013). Tecrübeli Adaletsizlik ve Zaman Hırsızlığı Arasındaki İlişkiye Kimlik, Ahlakı ve Eşitlik Perspektifleri. *İş Etiği Dergisi*, 118 (1), 73-83.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence Based Approach*. New York: McGraw-Hill. Inc.
- Macan, TH (1994). Zaman Yönetimi: Bir Süreç Modelinin Testi. *Uygulamalı Psikoloji Dergisi* , 79 (3), 381.
- Mackenzie, A. ve Nickerson, P. (2009). *The Time Trap: The Classic Book On Time Management*. New York: Amacom.
- Mackenzie, R. A. (1989). *Zaman Tuzakı: Zamanı Nasıl Denetlersiniz?*, (Çev. Yakut Güneri) İstanbul: İlgi Yayınları.
- 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.
- McCrae, R. R., ve Costa Jr, P. T. (1995). *Trait explanations in personality psychology*. *European Journal of Personality*, 9(4), 231-252.
- McLeod, S. (2013). Erik Erikson. https://docuri.com/download/erik-erikson-psycho-social-stages-simply-psychology_59c1e23ff581710b286a64c6.pdf
- Morgan, C. (1999). *Psikolojiye Giriş* (Çev. Sirel Karakaş), Ankara: Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları.
- Orak, S. Ö. Psiko-Sosyal Kişilik Kuramı (ERİKSON). <https://avys.omu.edu.tr/storage/app/public/oyasevcan.orak/74808/Erikson%20Psikososyal%20Geli%C5%9Fim%20Kuram%C4%B1.pdf> (E.T: 24.02.2021).
- Örücü, E., Kanbur, M. T., Tikici, M., ve Kanbur, A. (2007). Farklı Sektörlerde Faaliyetlerini Sürdüren İşletmelerde Zaman Yönetimi Üzerine Ampirik Bir Araştırma: Bursa İli Örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(20), 9-31.

- Öteleş, Ş. B. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Zaman Kullanma Becerilerinin Akademik Performans Üzerine Etkisi: Sakarya Üniversitesi Örneği. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(8), 12-21.
- Özdemir, O., Özdemir, P. G., Kadak, M. T., ve Nasıroğlu, S. (2012). *Kişilik Gelişimi. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(4), 566-589.
- Özer, M. (2012). Çalışma Hayatında Zaman Tuzakları ve Zamanı Etkin Yönetmek. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(2), 44-75.
- Özgen, H., ve Doğan, S. (1997). Zaman Yönetiminde Yeni Yönetim ve Organizasyon Yaklaşımları. *Standard Dergisi*, 36, 136-145.
- Özsoy, E., ve Yıldız, G. (2013). Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.
- Özyılmaz, Ö., ve Gülbetekin, G. (2018). İlkokul Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri ile Mesleki Yeterlilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (4)2, 231-246.
- Passig, D. (2004), Future-Time-Span As A Cognitive Skill In Future Studies, *Futures Research Quarterly*, 19(4), 27-42.
- Rodoplu, D. (2001). *Stratejik Yönetim Düzeyinde Zaman Yönetimi ve Yetki Devri* (Yüksek Lisans Tezi) Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Sevi, E. S. (2009). *Psikobiyolojik Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Kuramı: Mizaç ve Karakter Envanteri ile (TCİ) Beş Faktör Kişilik Envanterinin (5FKE) Karşılaştırılması*. (Yüksek Lisans Tezi) İzmir: Ege Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sitchin, Z. (2006). *Zaman Başlarken*. (Çev. Yasemin Tokatlı). İstanbul: Ruh ve Madde Yayınları.
- Smith, H. W. (1998). *Hayatı ve Zamanı Yönetmenin 10 Doğal Yasası* (Çev. Adalet Çelbiş). İstanbul, Sistem Yayıncılık.
- Snowden, R. (2012). *Jung Kilit Fikirler*, (Çev. Kemal Atakay). İstanbul: Optimist Yayınları.
- Somer, O. (1998). Türkçe’de kişilik özelliği tanımlayan sıfatların yapısı ve beş faktör modeli. *Türk Psikoloji Dergisi*, 13(42), 17-32.

- Soto, C. J., Kronauer, A., ve Liang, J. K. (2015). Five-Factor Model of Personality. *The encyclopedia of adulthood and aging*, 1-5.
- Soysal, A. (2008). Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması. *Çimento İşveren Dergisi*, 22(1), 4-19.
- Sucu, Y., (1996), *Yönetmel Zamanın Etkin Kullanılması*, El Kitabı, Bolu.
- Şişman, F. (1999). Zamana Hükmetmek. *Power: Profesyonellerin Ekonomi Dergisi*, 158-160.
- Taner, B. (2005). Zaman yönetimi. *Öneri Dergisi*, 6(23), 67-71.
- Tatlılıoğlu, K. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Kuramı'na Göre Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Tarih Okulu Dergisi*, (XVII).
- Taymur, İ., ve Hakan Türkçapar, M. (2012). Kişilik: Tanımı, Sınıflaması ve Değerlendirmesi. *Current Approaches in Psychiatry/Psikiyatride Guncel Yaklasimler*, 4(2): 154-177
- Tengilimoğlu, D., Tutar, H., Altınöz, M., Başpınar, N. Ö., Erdönmez, C., (2003). *Zaman Yönetimi*,. Ankara: Nobel yayınları.
- Trouba, E. J. (2009). *A Person-Organization Fit Study Of The Big Five Personality Model And Attraction To Organizations With Varying Compensation System Characteristics*. ProQuest Information & Learning.
- Turban, D. B., Ve Lee, F. K. (2007). The Role of Personality in Mentoring Relationships. *The Handbook Of Mentoring At Work: Theory, Research, And Practice*, (9), 21-50.
- Türk Dil Kurumu, www.tdk.org.tr (E. T: 02.04.2020).
- Ukray, M. (2016). *Jung psikolojisi-Tüm Çalışmaları ve Freud'la Karşılaştırmalı*. Ankara: Yason yayınları.
- Ullman, J. B., Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2001). Using Multivariate Statistics. *Structural Equation Modeling*, (4), 653-771.
- Vatan, F., ve Özsoy, S. A. (2002). Zaman Yönetimi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 18(3), 89-103.
- Yazgan-İnanç, B. ve Yerlikaya, E .E. (2008). *Kişilik Kuramları*, Pegem Akademi, <http://pegem.net/dosyalar/dokuman/27421Kisilik%20Kuramlair%206.%20Baski.pdf>: 1-358.

- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2011). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yenihan, B., ve Öner, M. (2013). Zamanı Yönetmek: Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin İncelenmesi. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi, Haziran, 2(2)*, 56-68.
- Yeşil, F. (2009). *Hastane Yöneticilerinin Etkili Zaman Yönetimine İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi* (Doktora Tezi). İstanbul: Haliç Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Yılmaz, A., ve Aslan, S. (2002). Örgütsel Zaman Yönetimi. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1), 25-46.



EKLER

Ek1: Kişilik Özellikleri Ölçeği Boyutları, İfadeler

Dışa Dönüklük Alt Boyutu
1. Konuşkan biriyim.
2. Başkalarının hatalarını bulmaya eğilimliyim.
3. Bir işi kusursuz yaparım.
4. Depresif, hüzünlü biriyim.
5. Orijinal, yeni fikirlere açıgımdır.
6. Çekingen biriyim
7. Yardımsever, fedakâr biriyim.
8. Bazen dikkatsizimdir.
Uyumluluk Alt Boyutu
9. Rahat biriyim ve strese girmem.
10. Farklı şeylere ilgili duyarım.
11. Enerji doluyumdur.
12. Başkaları ile ağız dalaşına (sözlü kavga) girerim.
13. Güvenilir bir çalışanımdır.
14. Bazen gergin olabilirim.
15. Zeki biriyim.
16. Diğer insanları heveslendiririm.
17. Affedici bir yapım vardır.
Sorumluluk Alt Boyutu
18. Düzensiz, dağınık biriyim.
19. Endişeli biriyim.
20. Hayal gücüm yüksektir.
21. Sessiz biriyim.
22. Güvenilir biriyimdir.
23. Tembel biriyim.
24. Duygusal olarak istikrarlı biriyim.
25. Yaratıcı biriyim
26. Girişken biriyim.
Nevrotiklik Alt Boyutu
27. Soğukkanlı biriyim.
28. Bir işi bitirene kadar bırakmam.
29. Bazen karamsar olabiliyorum.
30. Sanatsal ve estetik şeyler benim için önemlidir.
31. Utangaç ve çekimser biriyimdir.
32. Herkese karşı saygılıyım
33. Yaptığım işleri etkin, verimli bir şekilde yaparım
34. Gergin ortamlarda sakin kalabilirim.
Açıklık Alt Boyutu
35. Rutin işleri yapmayı severim.
36. Dışadönük, sosyal biriyim
37. Bazen diğer insanlara kaba davranırım.

38. Plan yapar ve yaptığım planları uygularım
39. Kolay sinirlenirim.
40. Fikirlerle oynamayı ve benim için ne anlama geldiklerini düşünmeyi severim.
41. Sanata karşı pek ilgim yoktur
42. İş arkadaşlarım ile çalışmayı severim
43. Dikkatim çabuk dağılır.
44. Resim, müzik ve edebiyatla ilgiliyimdir



Ek2. Zaman hırsızlığı ölçeği boyutları ve ifadeleri

Geleneksel Zaman Hırsızlığı Alt Boyutu	
1.	Yöneticime/iş arkadaşlarıma erken bitirebileceğimi bildiğim halde verilen işin daha uzun süreceğini söylerim
2.	İşe gitmek istemediğimde hasta olmasam bile işyerini arayıp hasta olduğumu söylerim.
3.	Eğer yöneticim gün içinde işten erken çıkarsa ben de işten erken çıkarım.
4.	İşime yapabileceğimi bildiğimden daha az çaba harcıyorum.
5.	İşteyken hayal kuruyorum (hayallere dalıyorum).
6.	Mesai saatleri içerisinde kitap ve dergi okumak için mola veririm.
7.	Bir işi (projeyi) mesaiden 20 dakika önce bitirirsem yeni bir işe (projeye) başlamam.
Teknolojik Zaman Hırsızlığı Alt Boyutu	
8.	İş yerinde işle ilgisi olmayan e-mail gönderirim.
9.	İş saatlerinde internette işle ilgili olmayan nedenlerle de zaman geçiririm
10.	İş yerinde işle ilgisi olmayan e-maillerimi kontrol ederim.
11.	İş yerinde işle ilgisi olmayan e-mailler alırım.
Sosyal Zaman Hırsızlığı Alt Boyutu	
12.	İş saatleri içerisinde iş arkadaşlarımla dedikodu yapar veya aileleri hakkında konuşurum.
13.	İşle ilgili olmayan konular hakkında yöneticimle konuşmak için işime ara veririm.
14.	İş saatlerinde iş arkadaşları veya müşterilerle ofis dışında veya içerisinde boş zaman aktiviteleri (Öğle yemeğine, bir şeyler içmeye veya akşam yemeğine gitmek gibi) için zaman harcarım.
15.	İş yerinde kişisel telefon aramalarına cevap veririm.

EK-3. Anket Formu

Sayın Katılımcı;

Yüksek lisans çalışmasına veri sağlamak amacıyla hazırlanmış bu ankete vereceğiniz yanıtlar kesinlikle şahsa bağlı olarak açıklanmayacaktır. Bilimsel araştırma amacı dışında kullanılmayacak ve bilgiler gizli tutulacaktır. Araştırma ile ilgili sorularınızı aycasena@hotmail.com adresinden e-posta ile yöneltebilirsiniz.

Göstereceğiniz ilgiye şimdiden teşekkür ederim.

YYÜ Turizm Fakültesi

I. BÖLÜM

1. **Cinsiyetiniz:** ☐ Kadın ☐ Erkek
2. **Medeni durumunuz:**
☐ Bekâr ☐ Evli
3. **Yaşınız:**
☐ 18-20 ☐ 21-30 ☐ 31-40 ☐ 41 ve üzeri
4. **Öğrenim Durumunuz:**
☐ İlköğretim ☐ Ortaöğretim ☐ Önlisans ☐ Lisans
☐ Lisansüstü
5. **Ne kadar süredir bu işletmede çalışmaktasınız?**
☐ 1 yıldan az ☐ 1-3 yıl arası ☐ 4-6 yıl arası
☐ 7-9 yıl arası ☐ 10 yıl ve üzeri
6. **Aylık Maaşınız?**
☐ 2000 TL altı ☐ 2001- 4000 TL ☐ 4001- 6000 TL ☐ 6000 TL ve üzeri

II. BÖLÜM

Sıra No	Sayın katılımcı, Lütfen aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi ifadelerin karşısında verilen puanlamaya göre sizin için en uygun olan seçeneği “X” işareti koymak sureti ile belirtiniz. 1= Kesinlikle Katılmıyorum 2=Katılmıyorum 3= Kısım Katılıyorum 4=Katılıyorum 5=Kesinlikle Katılıyorum	Kesinlikle	Katılmıyorum	Kısım	Katılıyorum	Kesinlikle
		1	2	3	4	5
1	Konuşkan biriyim.	1	2	3	4	5
2	Başkalarının hatalarını bulmaya eğilimliyim.	1	2	3	4	5
3	Bir işi kusursuz yaparım.	1	2	3	4	5
4	Depresif, hüzünlü biriyim.	1	2	3	4	5
5	Orijinal, yeni fikirlere açıgımdır.	1	2	3	4	5
6	Çekingen biriyim.	1	2	3	4	5
7	Yardımsever, fedakâr biriyim.	1	2	3	4	5
8	Bazen dikkatsizimdir.	1	2	3	4	5
9	Rahat biriyim ve strese girmem.	1	2	3	4	5
10	Farklı şeylere ilgili duyarım.	1	2	3	4	5
11	Enerji doluyumdur.	1	2	3	4	5
12	Başkaları ile ağız dalaşına (sözlü kavga) girerim.	1	2	3	4	5
13	Güvenilir bir çalışanımdır.	1	2	3	4	5
14	Bazen gergin olabilirim.	1	2	3	4	5
15	Zeki biriyim.	1	2	3	4	5
16	Diğer insanları heveslendiririm.	1	2	3	4	5
17	Affedici bir yapım vardır.	1	2	3	4	5
18	Düzensiz, dağınık biriyim.	1	2	3	4	5
19	Endişeli biriyim.	1	2	3	4	5
20	Hayal gücüm yüksektir.	1	2	3	4	5
21	Sessiz biriyim.	1	2	3	4	5
22	Güvenilir biriyimdir.	1	2	3	4	5
23	Tembel biriyim.	1	2	3	4	5
24	Duygusal olarak istikrarlı biriyim.	1	2	3	4	5
25	Yaratıcı biriyim	1	2	3	4	5
26	Girişken biriyim.	1	2	3	4	5
27	Soğukkanlı biriyim.	1	2	3	4	5
28	Bir işi bitirene kadar bırakmam.	1	2	3	4	5
29	Bazen karamsar olabiliyorum.	1	2	3	4	5

30	Sanatsal ve estetik şeyler benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
31	Utangaç ve çekimser biriyimdir.	1	2	3	4	5
32	Herkese karşı saygılıyım.	1	2	3	4	5
33	Yaptığım işleri etkin, verimli bir şekilde yaparım.	1	2	3	4	5
34	Gergin ortamlarda sakin kalabilirim.	1	2	3	4	5
35	Rutin işleri yapmayı severim.	1	2	3	4	5
36	Dışadönük, sosyal biriyim	1	2	3	4	5
37	Bazen diğer insanlara kaba davranırım.	1	2	3	4	5
38	Plan yapar ve yaptığım planları uygularım.	1	2	3	4	5
39	Kolay sinirlenirim.	1	2	3	4	5
40	Fikirlerle oynamayı ve benim için ne anlama geldiklerini düşünmeyi severim.	1	2	3	4	5
41	Sanata karşı pek ilgim yoktur.	1	2	3	4	5
42	İş arkadaşlarım ile çalışmayı severim.	1	2	3	4	5
43	Dikkatim çabuk dağılır.	1	2	3	4	5
44	Resim, müzik ve edebiyatla ilgiliiyimdir.	1	2	3	4	

III. BÖLÜM

Sıra No	Sayın katılımcı, <i>Lütfen aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi aşağıda verilen puanlamaya göre sizin için en uygun olan seçeneği “X” işareti koymak sureti ile belirtiniz.</i> 1= Kesinlikle Katılmıyorum 2=Katılmıyorum 3= Kararsızım 4=Katılıyorum 5=Kesinlikle Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Yöneticime/iş arkadaşlarıma erken bitirebileceğimi bildiğim halde verilen işin daha uzun süreceğini söylerim	1	2	3	4	5
2	İşe gitmek istemediğimde hasta olmasam bile işyerini arayıp hasta olduğumu söylerim.	1	2	3	4	5
3	Eğer yöneticim gün içinde işten erken çıkarsa ben de işten erken çıkarım.	1	2	3	4	5
4	İşime yapabileceğimi bildiğimden daha az çaba harcıyorum.	1	2	3	4	5
5	İşteyken hayal kuruyorum (hayallere dalıyorum).	1	2	3	4	5
6	Mesai saatleri içerisinde kitap ve dergi okumak için mola veririm.	1	2	3	4	5
7	Bir işi (projeyi) mesaiden 20 dakika önce bitirirsem yeni bir işe (projeye) başlamam.	1	2	3	4	5
8	İş yerinde işle ilgisi olmayan e-mail gönderirim.	1	2	3	4	5
9	İş saatlerinde internette işle ilgili olmayan nedenlerle de zaman geçiririm.	1	2	3	4	5
10	İş yerinde işle ilgisi olmayan e-maillerimi kontrol ederim.	1	2	3	4	5
11	İş yerinde işle ilgisi olmayan e-mailler alırım.	1	2	3	4	5
12	İş saatleri içerisinde iş arkadaşlarımla dedikodu yapar veya aileleri hakkında konuşurum.	1	2	3	4	5
13	İşle ilgili olmayan konular hakkında yöneticimle konuşmak için işime ara veririm.	1	2	3	4	5
14	İş saatlerinde iş arkadaşları veya müşterilerle ofis dışında veya içerisinde boş zaman aktiviteleri (Öğle yemeğine, bir şeyler içmeye veya akşam yemeğine gitmek gibi) için zaman harcarım.	1	2	3	4	5
15	İş yerinde kişisel telefon aramalarına cevap veririm.	1	2	3	4	5

ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : Önalın Ayça Sena
Uyruğu : Türkiye Cumhuriyeti
E-mail :

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarih
Lisans	Atatürk Üniversitesi/ Turizm Fakóltesi	2018

Yayınlar

Özer, S. ve A. S. Önalın. (2021). Osmanlı Dönemi Mutfak Kóltureünün Günümüz Türk Akdeniz Mutfak Kóltureüne Yansımaları, 1. Ulusal Gastronomi Çalışmaları Sempozyumu, İstanbul, Turkey, 21-28.

Önalın, A.S. ve Özer, S. (2019). Van Gölü Havzasına Özgü Endemik Bir Tür Olan İnci Kefali'nin Bölge Turizmi Açısından Önemi. İçinde Turizm Araştırmaları, Çanakkale: Paradigma Pegem Akademi Yayın Evi, 253-264.

Meriç, S. ve Önalın, A.S. (2020). Turizm İşletmelerinde Presenteeism (İşte Var Olamama) ve Absenteeism (Devamsızlık), içinde Turizm İşletmelerinde Negatif Örgütsel Davranışlar 2, Ankara: Detay Yayıncılık, 10-20.

Önalın, A.S. ve Özer, S. (2019). Van Gölü Havzasına Ait Endemik Bir Tür Olan İnci Kefali'nin Bölge Turizmi Açısından Önemi. III. Uluslararası Batı Asya Turizm Araştırmaları Kongresi, Van, Türkiye, 75-76.

Önalın, A.S. ve Özer, S. (2021). Kişilik Özellikleri ve Zaman Hırsızlığı İlişkisi: TRA1 ve TRB2 Bölgeleri Otel İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma. Akademik Turizm Çalışmaları Dergisi, 2(1), 61-77.

Özer, S. ve Önalın, A.S. (2019). Otel İşletmelerinde Uygulanan Rekreatif Amaçlı Animasyon Faaliyetlerinin Hizmet Satışlarına Etkisi. III. Uluslararası Batı Asya Turizm Araştırmaları Kongresi, Van, Türkiye, 241.

Özer, S. ve Önalın, A.S. (2020). Yapay Zekanın Gelişiminin Turizm Sektörü Açısından Önemi: Kavramsal Bir Yaklaşım. International Conference on Managing Tourism Across Continents–Tourism for a Better World (MTCO), Antalya, Turkey.



VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

LİSANSÜSTÜ TEZ ORJİNALLİK RAPORU

29/12/2020

Tez Başlığı / Konusu:

“Kişilik Özellikleri Ve Zaman Hırsızlığı İlişkisi: Tra1 ve Trb2 Bölgeleri Otel İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma”

Yukarıda başlığı/konusu belirlenen tez çalışmamın Kapak sayfası, Giriş, Ana bölümler ve Sonuç bölümlerinden oluşan toplam 105 sayfalık kısmına ilişkin, 29/12/2020 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından **TURNİTİN** intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı **% 8** (yüzde sekiz)dir.

Uygulanan Filtreler Aşağıda Verilmiştir:

- Kabul ve onay sayfası hariç,
- Teşekkür hariç,
- İçindekiler hariç,
- Simge ve kısaltmalar hariç,
- Gereç ve yöntemler hariç,
- Kaynakça hariç,
- Alıntılar hariç,
- Tezden çıkan yayınlar hariç,
- 7 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç (Limit match size to 7 words)

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Lisansüstü Tez Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılmasına İlişkin Yönergeyi İnceledim ve bu yönergede belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

22/06/2021
Ayça Sena ÖNALAN

Adı Soyadı : Ayça Sena ÖNALAN
Öğrenci No : 18920020033
Anabilim Dalı : Tarih
Programı : Tezli Yüksek Lisans
Statüsü : Y. Lisans ■

Doktora □

DANIŞMAN
Dr.Öğr. Üyesi Songül Özer
22/06/2021

ENSTİTÜ ONAYI
U Y G U N D U R
22/06/2021
Prof. Dr. Bekir KOÇLAR
Enstitü Müdürü