T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞANLARI HİLEYE YÖNLENDİREN NEDENLER VE SONUÇLARI

Fatma UZUN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞLETME ANABİLİM DALI

GEBZE
2018

T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞANLARI HİLEYE YÖNLENDİREN NEDENLER VE SONUÇLARI

Fatma UZUN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞLETME ANABİLİM DALI

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Oya ERDİL

GEBZE
2018

GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	**YÜKSEK LİSANS JÜRİ ONAY FORMU**

GTÜ SBE Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 10/01/2018 tarih ve 2018/02 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 09/02/2018 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Fatma Uzun'un tez çalışması İşletme Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE
(TEZ DANIŞMANI) :Prof. Dr. Oya ERDİL

ÜYE :Doç. Dr. Meral ELÇİ

ÜYE :Yrd. Doç. Dr. Mehtap ÖZŞAHİN

ONAY

Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun
...../...../..... tarih ve ...../..... sayılı kararı.

ÖZET

Hileye neden olan çeşitli faktörlerin ortaya çıkması ve işletmelerde hilenin artması üzerine, organizasyonlar, konuya çözüm bulmak amacıyla yeni bir arayış içerisine girmiştir. Çalışmamızın temel amacı, hile başta olmak üzere, işletmelerde meydana gelen zarar verici davranışlara sebep olan bireysel ve örgütsel faktörler ile hileye yönelme ve işe adanma arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu çerçevede, toplanan veriler ışığında, bireysel ve örgütsel faktörler ile hileye yönelme arasında ne tür bir ilişki olduğu ele alınmış ve hileye yönelme ile işe adanma arasında bağlantı bulunduğu incelenmiştir. Ayrıca, hileye yönelmenin, bireysel ve örgütsel faktörler ile işe adanma arasındaki aracı rolü test edilmiştir.

Çalışmanın amacı, hile konusunda kurumlara ve literatüre katkıda bulunmaktır. Bu kapsamda, farklı şehirlerde, çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren kişilerden anket yoluyla veriler toplanmıştır. 183 anket çalışması yapılmıştır. Toplanan veriler analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar çerçevesinde, bireysel ve örgütsel faktörler ile hileye yönelme arasında pozitif ve hileye yönelme ile işe adanma arasında pozitif bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur. Son olarak, hileye yönelmenin, bireysel ve örgütsel faktörler ve işe adanma arasındaki aracı rolü ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Hile, Bireysel Faktörler, Örgütsel Faktörler, İşe Adanma

SUMMARY

After the occurrence of various factors that bring about fraud and increasing fraud in entities, institutions try to find a solution to the problem. The main objective of our study is to analyse the individual and organizational factors which lead to detrimental behaviours particularly fraud and to examine the relations between tendency to defraud and job engagement. In this frame, the relationship between individual and organizational factors and the tendency to defraud is discussed and the connection between tendency to defraud and job engagement has been examined in the light of collected data. In addition, the intermediary role of tendency to defraud between individual and organizational factors and job engagement has been tested.

The main objective of the study is to make a contribution to organizations and literature concerning fraud. In this context, in several cities, data has been collected through surveys from people in various sectors. 183 survey studies were done. The collected data were analyzed. The results show that there are positive relationship between individual and organizational factors and tendency to defraud, and positive relationship between tendency to defraud and job engagement. Finally, the intermediary role of tendency to defraud between individual and organizational factors and job engagement is revealed.

Key Words: Fraud, Organizational Factors, İndividual Factors, Job Engagement

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam sırasında kıymetli bilgi ve tecrübesiyle bana destek olan ve yol gösteren değerli danışman hocam Prof. Dr. Sayın Oya Erdil'e, büyük bir emekle bana sürekli destek olan Yrd. Doç. Dr. Büşra Müceldili'ye sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Hayatımın her anında olduğu gibi, çalışmam boyunca manevi destekleriyle her zaman yanımda olan sevgili anne ve babama teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET i
SUMMARY ii
TEŞEKKÜR iii
İÇİNDEKİLER iv
KISALTMALAR ve SİMGELER vii
ŞEKİLLER DİZİNİ viii
TABLOLAR DİZİNİ ix
1.GİRİŞ 1
1.1. Araştırmanın Amacı 2
1.2. Araştırmanın Kapsamı 2
2.LİTERATÜR ÖZETİ 3
2.1. Hile Kavramı ve Özellikleri 3
2.1.1. Hile Kavramı 3
2.1.2. Hile Kavramının Özellikleri 5
2.2. Hile Yapan Çalışanların Profili 6
2.2.1. Genel Özellikler 6
2.2.1.1. Cinsiyet 6
2.2.1.2. Medeni Durum 9
2.2.1.3. Yaş Durumu 9
2.2.1.4. Eğitim Durumu 10
2.2.1.5. İşletmelerdeki Konumu 11
2.2.1.6. Zekâ Düzeyleri 13
2.2.1.7. Benlik Düzeyleri 13
2.2.1.8. Kişilik Durumları 13
2.2.1.9. Risk Alma Düzeyi 14
2.2.1.10. Kurallara Uyma Düzeyi 14
2.2.1.11. Çalışma Koşulları 14
2.2.1.12. İş Geçmişi 15
2.2.1.13. Görevde Bulunma Süresi 16
2.3. İşletme Çalışanlarının Davranış Biçimleri ve Hile 17
2.3.1. Bireysel Faktörler 18

2.3.1.1. İhtiyaç(Baskı) 20
2.3.1.2. Fırsat Unsuru 21
2.3.1.3. Rasyonelleştirme(tutum/haklı kılma) 22
2.3.2. Örgütsel Faktörler 23
2.3.2.1. Adaletsiz ve Yetersiz Ödeme 23
2.3.2.2. Örgütsel Adaletsizlik 24
2.3.2.3.Meslektaşların Hile Faaliyetleri ve Cezalandırma 25
2.3.2.4. Etik Olmayan İş Ortamı 26
2.3.3. Hileye Yönelme 27
2.3.4. İşe Adanma (Job Engagement) 28
2.3.4.1. Fiziksel Adanma 29
2.3.4.2. Duygusal Adanma 29
2.3.4.3. Zihinsel Adanma 29
3.TEORİK ÇERÇEVE VE ARAŞTIRMA MODELİ 31
3.1. Teorik Çerçeve 31
3.2. Hipotez Geliştirme 35
3.2.1. Bireysel Faktörler ve Hileye Yönelme 35
3.2.2. Örgütsel Faktörler ve Hileye Yönelme 37
3.2.3. Hileye Yönelme ve İşe Adanma 39
3.2.4. Bireysel Faktörler-Örgütsel Faktörler ve İşe Adanma 41
3.2.5. Hileye Yönelmenin Bireysel Faktörler ve İşe Adanma Arasındaki Aracı Rolü 42
3.2.6. Hileye Yönelmenin Örgütsel Faktörler ve İşe Adanma Arasındaki Aracı Rolü 43
4. ARAŞTIRMA 46
4.1. Ölçeklerin Oluşturulması 46
4.1.1. Bireysel Faktörler 46
4.1.2. Örgütsel Faktörler 47
4.1.3. Hileye Yönelme 48
4.1.4. İşe Adanma 48
4.2. Örneklem Seçimi 49
4.3. Tanımlayıcı İstatistikler 50
4.4. Ölçek Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri 51
4.4.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi 51

4.4.2. Hipotez Testleri 55
5.DEĞERLENDİRME VE SONUÇ 60
5.1. Sonuçların Yorumlanması 60
5.2. Araştırmanın Kısıtları 63
5.3. Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler 63
KAYNAKLAR 64
ÖZGEÇMİŞ 71
EKLER 72
EK1: Anket Formu 72

KISALTMALAR ve SİMGELER

ACFE : The Association of Certified Fraud Examiner(Uluslararası Suistimal İnceleme Uzmanları Derneği)

AVE : Ortalama Açıklanan Varyans

BF : Bireysel Faktörler

CFI : Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)

CCR : Composite Reliability (Birleşik Güvenirlilik)

DA : Duygusal Adanma

EİO : Etik Olmayan İş Ortamı

F : Fırsat

FA : Fiziksel Adanma

HY : Hileye Yönelme

KPMG : Uluslararası Bir Denetim Şirketi

MHC : Meslektaş Hile Faaliyetleri ve Cezalandırma

İ : İhtiyaç

İA : İşe Adanma

IFI : Incremental Fit Index (Artmalı Uyum İndeksi)

ÖA : Örgütsel Adaletsizlik

ÖF : Örgütsel Faktörler

PNFI : Parsimony Normed Fit Index (Normalleştirilmiş Uyum İndeksi)

R : Rasyonelleştirme

RMSEA : Root Mean Square Error Aproximation (Yaklaşım Hatalarının Ortalama Kare Kökü)

TLI : Tucker Lewis Fit Index (Tucker Lewis Uyum İndeksi)

YAÖ : Yetersiz ve Adaletsiz Ödemeler

YEM : Yapısal Eşitlik Modeli

ZA : Zihinsel Adanma

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Suç işleyenlerin cinsiyeti - hile (oran) 7

Şekil 2: Hile yapanların cinsiyeti - zarar(miktar) 7

Şekil 3: Failin bulunduğu pozisyon - cinsiyet(zarar oranı) 8

Şekil 4: Suç işleyenlerin yaşı - hile(oran) 9

Şekil 5: Hile yapanların eğitim düzeyi - zarar (miktar) 10

Şekil 6: Suç işleyenlerin işletmedeki yerleri - zarar(oran) 11

Şekil 7: Suç işleyenlerin konumu - zarar (miktar) 12

Şekil 8: Suç işleyenlerin iş geçmişi 13

Şekil 9: Suç işleyenin görevde bulunma süresi - zarar (oran) 16

Şekil 10: Suç işleyenin makamda bulunma süresi - zarar (miktar) 17

Şekil11: Hile Üçgeni Teorisi 19

Şekil 12: Araştırma Modeli 45

Şekil 13: Yapısal Model 57

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 4.1: Bireysel faktörler değişkenine ait ifadeler 46

Tablo 4.2: Örgütsel faktörler değişkenine ait ifadeler 47

Tablo 4.3: Hileye yönelme değişkenine ait ifadeler 48

Tablo 4.4: İşe adanma değişkenine ait ifadeler 49

Tablo 4.5: Demografik Özellikler 50

Tablo 4.6: Ölçüm Modeline Ait Uyum İyiliği İndeksleri 52

Tablo 4.7: Faktör Yükleri, Güvenilirlik ve Geçerlilik Katsayıları 54

Tablo 4.8: Tanımlayıcı İstatistikler ve Faktörler Arası Korelasyon Katsayıları 55

Tablo 4.9: Hipotezlere Ait Değerler 56

Tablo 4.10: Aracı Değişken Analizi 58

Tablo 4.11: Hipotez Testi Sonuçları 59

1.GİRİŞ

Son zamanlarda işletmelerde meydana gelen hileler küresel bir sorun haline gelmiştir. Meydana gelen hileler işletmelerde büyük zarara neden olmakta ve hatta organizasyonları iflas etme noktasına kadar götürebilmektedir. Birçok sektörde hilenin meydana gelmesi mümkündür. İşletmelerde bu hileleri meydana getiren çeşitli neden olduğu hakkında çeşitli araştırmalar bilgi vermektedir. Ayrıca meydana gelen yolsuzluklar ve hilelerin sadece bireylerden kaynaklandığını ya da sadece iş yerinden kaynaklandığını düşünmek yanlış olacaktır. Çalışanın iş yerinde hile yapma isteğine etki eden bireysel faktörler kadar örgütsel faktörlerde etki etmektedir. Bunun yanı sıra işe adanma bireyin sahip olduğu fiziksel, zihinsel ve duygusal enerjisini işine aktarmasıdır. İş adanan çalışanlar enerjilerini iş rollerine adadıkları için, çalışanların hileye yönelmesi ile işe adanma arasındaki ilişkiden bahsetmek yanlış olmayacaktır.

Bu doğrultuda, çalışmada öncellikle hile kavramına ve hile kavramının özelliklerine değinilmiştir. Daha sonra da hile yapan kişilerin karakter özellikleri üzerinde durulmuş ve birçok çalışmada hile yapan çalışanların genel kabul görmüş profiline değinilmeye çalışılmıştır. Daha sonra örgütlerde çalışanların hile yapma isteğinin nedenleri, hileye yönelme ve işe adanma üzerinde durulmaya çalışılmıştır. Bu çerçevede yapılan literatür araştırması sonucunda hipotezler oluşturulmuş ve bu yönde toplanan verilerle analizler yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen sonuçlar ortaya konulmuştur.

İş yerlerinde meydana gelen ve gelebilecek hilelerin önüne geçmek ve ortaya çıkacak hileleri önlemek için hileyi oluşturan nedenlerin iyi bir şekilde analiz edilmesi ve işe adanmanın hile üzerindeki etkisinin incelenmesi ve anlaşılması gerekmektedir. Bu yüzden hile yönelme davranışını hareket geçiren bireysel ve örgütsel faktörler ile hileye yönelme ve işe adanma arasındaki ilişkiyi açığa çıkarmak için uygulamalı bir çalışma yapılmıştır.

1.1. Araştırmanın Amacı

İşletmelerde çalışan hileleri oldukça yaygınlaşmıştır ve örgütler için ciddi sorunlar teşkil etmektedir. Çalışanların hile yapması birçok farklı yöntemlerle gerçekleşmektedir. Bundan dolayı örgütler maruz kalabilecekleri hile düzeylerini en aza indirebilmek için çeşitli savunma mekanizmaları geliştirmek zorunda kalmaktadır. Bu çalışmada çalışanların işletmelerde hile yapmasına neden olan faktörler üzerinde durulmuş ve bu faktörlerin bir çalışanın hile yapma isteğini nasıl harekete geçirebileceğinin ve hileye yönelme ile işe adanma arasındaki ilişkinin test edilmesi amaçlanmıştır. Böylece çalışanların hile olgusunu harekete geçiren dürtülerin dikkate alınması ve iş adanmanın örgütteki usulsüz davranışlar üzerindeki etkisi işlenerek literatüre katkı sağlama amacı taşımaktadır.

1.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren bireylere uygulanan anket yöntemiyle toplanan veriler ile gerçekleştirilmiştir. Küreselleşmeyle birlikte örgütlerin hem ulusal hem de uluslararası alanda bir etkileşim içinde olması ve birbirlerine bağlı olması nedeniyle işletmeler gittikçe karmaşık bir hal almıştır. Bu karmaşık yapının içinde hilenin hemen her sektörde meydana gelmesi muhtemel dâhilindedir. Bu yüzden çalışmamız için veriler toplanırken sektör sınırlamasına gidilmeyip hemen her sektöre ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırma için farklı sektörlerde faaliyetlerde bulunan 183 kişiye anket uygulanmıştır. Kurumlar özel sektör ağırlıklıdır.

1. LİTERATÜR ÖZETİ

2.1. Hile Kavramı ve Özellikleri

2.1.1. Hile Kavramı

Tarihsel açıdan bakıldığında hile kavramı için genel olarak kabul edilen bir tanım yapmak oldukça zor olmuştur. Oldukça kapsamlı bir kavram olduğundan çeşitli anlamlar ifade etmektedir.

Aşağıda hileyi ifade eden çeşitli anlamlar yer almaktadır(Hinds, 2007):

- Bir kişinin dürüst olmayan şekilde ve kasten, yanlış ya da yanıltıcı bir beyanda bulunmasıdır.

- Bilgiyi açığa çıkarmak için yasal bir göreve sahip olduğu zaman, ya da bilgiyi açığa çıkarmak için kendisine güvenilen veya makul bir şekilde bilgiyi açığa çıkarması beklenilen bir bireyin, yasadışı ve dürüst olmayan bir şekilde diğer birey için bilgiyi açığa çıkarmayı başaramamasıdır.

- Başka kişilerin finansal çıkarlarına karşı, diğer kişinin çıkarlarını korumak amacıyla güvenilen bir pozisyona getirilen bireyin, diğer kişinin bilgisi olmaksızın hileli ve gizli bir şekilde görevini kötüye kullanmasıdır.

- Hileyi genel bir terim olarak ifade etmek gerekirse, Çeşitli insan becerileri ile birinin diğeri üzerinden yarar sağlayacağı her türlü düzenlemeyi kapsamaktadır. Hilenin genel içeriğinde, sürpriz, dalavere, üçkâğıtçılık, kurnazlık açgözlülük, dürüst olmama gibi yollarla, birinin aldatılması yatmaktadır(Bozkurt, 2009).

- Hile en genel anlamıyla; bir bireyin başka bireyler üzerinden haksız yarar elde etmek amacıyla giriştiği sahtekârlığa, açgözlülüğe, kurnazlığa, aldatmaya dayanan dürüst olmayan davranışların bütünü olarak ifade edilmektedir(Dönmez ve Çavuşoğlu, 2015).

- Hileye örgüt özelinde daha yakından bakıldığında, bir eylemin hile olarak kabul görmesi için aşağıdaki 4 temel öğeye sahip olması gerekmektedir(Kandemir, 2010).

a)Çalışanın, kurum ile olan karşılıklı güven ilişkisine uygun çalışma ve davranış görevini yerine getirememesi

b)Faaliyetin gizli bir şekilde yapılmış olması ve eylemin gizlenmeye çalışılması

c) Birey, başvuruda bulunduğu eylemden dolaylı ya da dolaysız bir fayda amaçlaması

d)Eyleme maruz kalan kurumun, varlık, gelir ya da kaçırılan fırsatlar biçimindeki kayıplarla karşılaşması

Hile -özellikle meslek ile ilgili hile- herhangi bir ekonomik sistemde var olan ve herhangi organizasyonun büyüklüğüne, boyutuna, çeşidine ya da endüstrisine bakılmaksızın potansiyel etki eden, yaygın bir tehlikedir. Mesleki hile " bir kişinin çalıştığı organizasyonun kaynaklarını ya da varlıklarını kasten kötüye kullanma veya yanlış uygulama yoluyla şahsi zenginleşme için kullanması" olarak tanımlanabilmektedir. Bu terim bir organizasyonun bir çalışanı, yöneticisi, idareci ya da mal sahibi tarafından işlenen herhangi bir hileyi içermektedir. Bu şekildeki suçlara bazen "iç hile" olarak atıfta bulunulmaktadır(Rivest, 2007).

Mesleki hileler hem kurumlar hem de ülke ekonomileri için oldukça önem arz etmektedir. Yapılan araştırmalar sonucu elde edilen dünya bankası verilerine göre hilenin dünya ekonomisine maliyeti yıllık 1,5 trilyon dolar civarında olduğu tahmin edilmektedir. Enron, WorldCom, Qwest, Tyco ve Global Crossing tarafından yapılan finansal tablo hilelerinin sonucunda meydana gelen piyasa kaybının 460 milyar dolar olduğu tahmin edilmiştir. ACFE(The Association of Certified Fraud Examiner)'nin 2008, 2010 ve 2012 yılları, mesleki hile ve suiistimal raporlarında ise hilenin raporda konu edilen mağdur işletmelere maliyetinin yıllık gelirlerinin %5'i olduğu ifade edilmektedir. Mesleki hileye dayanan bu oran ABD'nin yıllık gelirine oranlandığında ABD'nin yıllık gelir kaybının 662 Milyar dolar olduğu hesaplanmıştır. Bütün hile ve yolsuzlukların tespit edilemediği, tespit edilse bile tümünün rapor edilemediği düşünüldüğünde rakamların çok daha önemli hale geldiği anlaşılabilmektedir(Karausta ve Dönmez**,** 2013).

İşletmeler sadece kar odaklı kurumlar olmadıklarından, kar edebilme aşamasına gelene kadar müşteri kazanmak, sadık müşteri oluşturmak, ticari itibar sağlamak, bankaların gözetiminde kredibilite oluşturmak gibi birçok

süreci tamamlamak zorunda kalmaktadırlar. İşletme hileleri tek başına kar elde etmeye değil aynı zamanda ifade edilen süreçlerin her birine olumsuz etkide bulunmaktadır. Bir diğer ifadeyle hilenin kurumlara maliyeti sadece maddi zarardan ibaret olmamaktadır. Hile eylemi kurumlarda iş ortamında verimlilik kaybı, istihdamda güçlük, itibar zedelenmesi gibi sonuçları doğurmakta ve domino etkisiyle işletmeye aşılması güç ve uzun süreli sorunlara neden olmaktadır. Kimi zaman işletmeleri iflas etme noktasına kadar götüren bu hileler işletme sahiplerinin ticari hayatlarının sonu olabilmektedir. Çünkü hilenin etkisini piyasada ölçebilmek ve önlemini alabilmek zor olduğu belirtilmektedir(Özeroğlu, 2014).

2.1.2. Hile Kavramının Özellikleri

Genel olarak hile kavramında aşağıdaki unsurların yer alması gerektiği kabul edilmektedir(Bozkurt, 2011).

- Hile eylemi, hileyi yapan birey tarafından karşı tarafa zarar vermek amacıyla gizlice sürdürülen bir faaliyet olması gerektiğidir.
- Hile eyleminde, hile yapanın yarar sağlama gayesine sahip olmasıdır.
- Kesin olarak kasten ve bilerek yapılmaktadır.
- Kurban aldatılmaktadır.
- Her durumda gerçekleşen hile eyleminden kurban kişi veya işletme zarar görmektedir.
- Hilenin sadece işletmeler üzerinde değil, bireyler ve toplumlar üzerinde de önemli derecede sosyal ve psikolojik etkileri bulunmaktadır(Karausta ve Dönmez, 2013).
- Bierstaker et al. (2006) göre meydana gelen hile sonucunda direkt ve endirekt kayıplar ortaya çıkmaktadır. Hilenin endirekt boyutu; üretimde azalmanın ortaya çıkması, hile davranışına başvuran çalışanların işten çıkarılması ve yerine yeni çalışanların alınması sonucunda verim düşüklüğünün meydana gelmesi, işletmelerin itibar kaybetmesi, yasal süreç maliyetlerinin ortaya çıkması, çalışanlarda meydana gelen moral bozukluğu, düşen marka değeri, işsizliğin artması ve yasal incelemeler nedeniyle işlerin bozulması şeklinde kendini göstermektedir. Bu maliyetler sadece örgütlere değil aynı

zamanda tüketicilere hilenin operasyonel maliyetleri olarak kendini göstermektedir(Karausta ve Dönmez, 2013).

2.2. Hile Yapan Çalışanların Profili

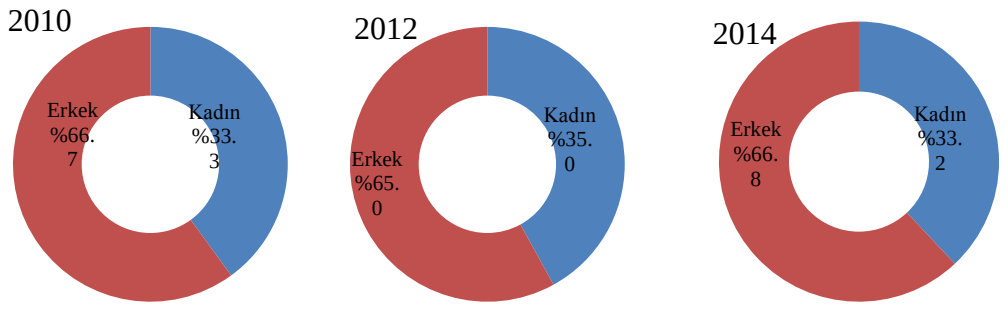
2.2.1. Genel Özellikler

Johson ve Rudesill hile yapan bireylerin genel olarak kurumdaki kontrol sistemlerinin açıklarını öğrenen ve bunların nasıl aşılacağını bilen insanlar oldukları ifade edilmiştir. Wells'de yaptığı çalışmasında aynı sonuca ulaşmıştır. O'na göre hile yapan kişilerin demografik görünümü, sıradan ve ortalama yurttaşlardan pek farklılık göstermemektedir. Hile yapan bireyler, yaşamın bütün toplumsal kesimlerinde gelebilmektedir. Çoğu insanın hile yapmayacağı ve sadece belirli profile sahip bireylerin hile yapacağı düşüncesinin uygulamada karşılığı bulunmamaktadır. Çünkü vaat edilen ödül ne kadar büyük ve ceza ne kadar düşük olursa, çalışanın toplum karşıtı davranması o kadar büyük olmaktadır. Sosyologlara göre bazı insanların yalan söylemesi, dolandırması gibi davranışlar içten gelen güdülerinden kaynaklanmaktadır. Onlara göre, erişilecek ödülün büyüklüğü ve ceza tehdidinin düşüklüğü toplum dışı davranma olasılığını yükseltmektedir(Kandemir, 2010).

Kurumlarda hile yapan çalışanların belli başlı karakteristik özellikleri aşağıdaki şekilde ele alınmıştır.

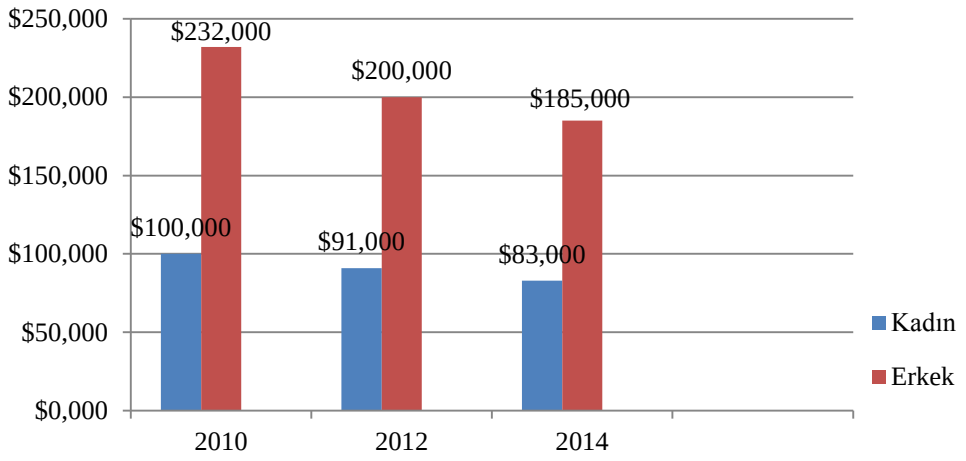
2.2.1.1. Cinsiyet

İşletmelerde yapılan hilelere ve kayıp miktarlarına bakıldığında erkeklerin, kadınlardan daha fazla hile yaptıkları ortaya konulmuştur. Şekil l'de görüldüğü gibi 2010, 2012 ve 2014 yıllarında yapılan araştırmalarda hile yapan erkek oranı, hile yapan kadın oranından daha fazla olmuştur(ACFE, 2014).



Şekil 1: Suç işleyenlerin cinsiyeti - hile (oran)

Yapılan son araştırmalarda, erkeklerin, kadınlardan daha fazla hile kayıplarına neden olduğu ortaya konulmuştur. 2014'teki çalışmada erkeklerin yol açtığı ortalama kayıp $185.000'dır. Bu da ortalama kadınların yaptığı kayıplarından %123 daha fazladır. Bu ilişki zaman içerisinde ciddi derecede sabit kalmıştır. Farklı yıllarda yapılan üç araştırmada erkeklerin yol açtığı ortalama kayıp kadınların ortalama kaybından daha fazla olduğu görülmüştür, bu oran %120 ve %132 arasında değişmektedir(ACFE, 2014). Şekil 2'de görüldüğü gibi ACFE tarafından yapılan araştırmada farklı yıllara ait olan verilere bakıldığında erkeklerin neden olduğu zarar miktarı kadınların neden olduğu zarar miktarından fazla olmuştur(ACFE, 2014).

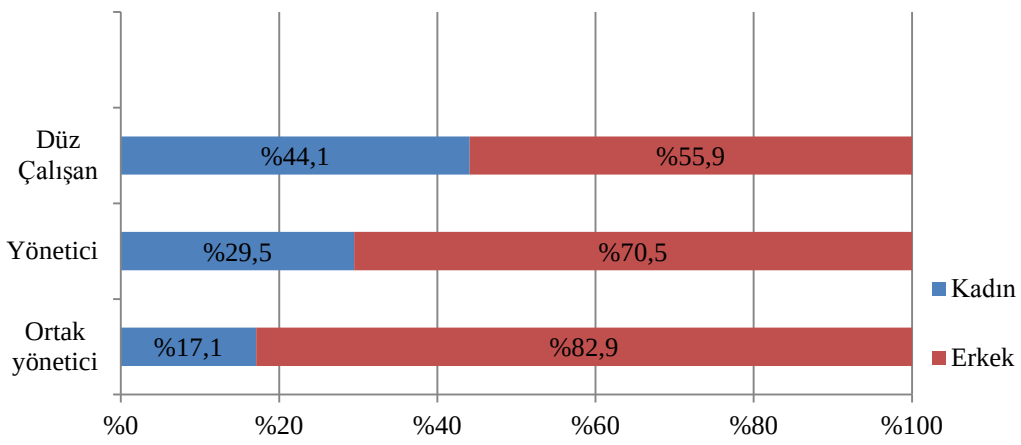


Şekil 2: Hile yapanların cinsiyeti - zarar(miktar)

Erkeklerin hile yapma ihtimalinin daha fazla olduğunun ortaya çıkarılmasına rağmen, Amerika ve Pasifik Asya'da kadınların hile yapma olasılığı Avrupa'dakilerin üç katı kadardır. Bu diğer bölgelerle kıyaslandığında muhtemelen Avrupa'da ve Afrika'da üst pozisyonlarda daha az kadının bulunmasından kaynaklanmaktadır(KPMG,2011).

Şekil 3, bize dolandırıcı kadın ve erkeklerin dağılımının, bulunduğu otorite pozisyonlarına dayandığını göstermektedir. Otorite seviyeleri yükseldikçe erkek oranı yükseliş göstermektedir. Bu bize kadın ve erkek arasındaki ortalama kayıptaki farklılığı açıklayabilmektedir. Daha yüksek pozisyondaki dolandırıcıların daha fazla kayba neden olma eğiliminde oldukları görülmüştür. Bu yüzden erkek dolandırıcılar daha yüksek otoriteye sahip olduklarından dolayı erkeklerin kadınlardan daha fazla hile kaybına neden olması beklenmektedir. Hatta aynı pozisyonda bulunduğunda bile, sabit bir şekilde erkeklerin neden olduğu kayıp miktarı daha fazla olmaktadır(ACFE, 2014).

2014'te yapılan araştırmada, erkek çalışanların neden olduğu kayıpların kadın çalışanların neden olduğu kayıp miktarından %85 daha fazla olduğu, müdür pozisyonundaki erkeklerin neden olduğu kayıp, kadınlardan %50 ve sahip yönetici konumunda bulunan erkeklerin neden olduğu kayıplar, kadınlardan %140 daha fazla olduğu görülmektedir(ACFE, 2014).



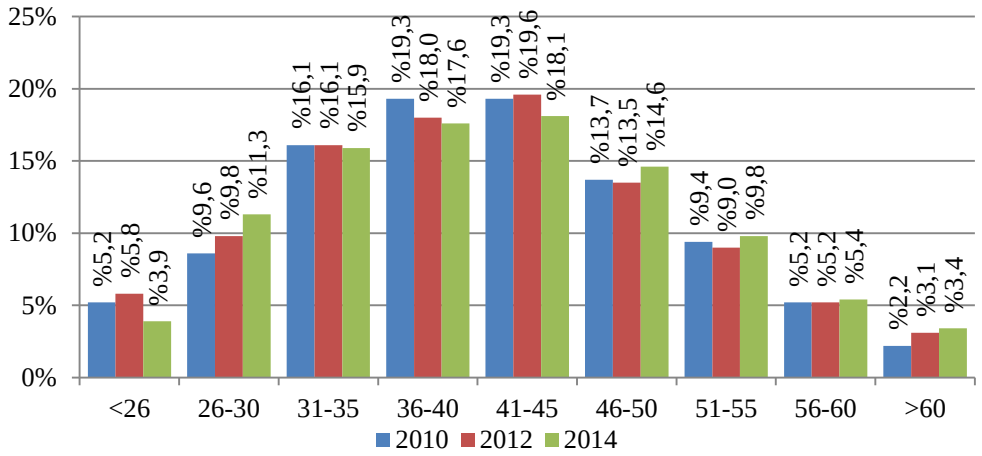
Şekil 3: Failin bulunduğu konum - cinsiyet(zarar oranı)

2.2.1.2. Medeni Durum

Medeni durum bize evli olan çalışanların, evli olmayan çalışanlara göre daha fazla hile yapma girişiminde bulunduklarını göstermektedir(Çalıyurt and Idowu). Hile tutarları açısından evlilerle bekârlar arasında 3 kat kadar fark bulunmaktadır. Evli olanların ortalama zarar tutarı 150.000 USD civarında iken, bekârların zarar tutarı ise 54.000 USD olarak hesaplanmıştır. Ayrıca hile yapan çalışanların birçoğunun çocuk sahibi olduğu ve mutlu bir evliliklerinin bulunduğu saptanmıştır(Bozkurt, 2011).

2.2.1.3. Yaş Durumu

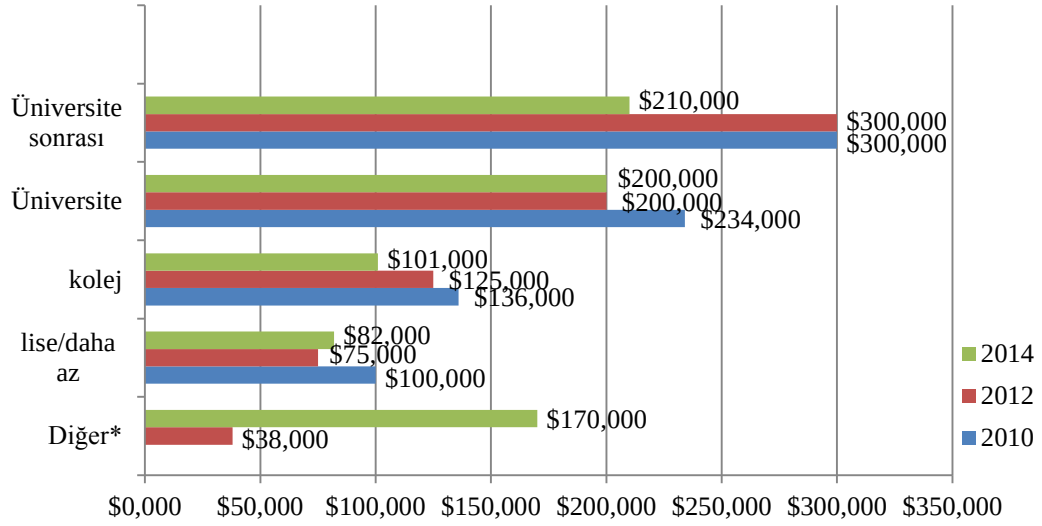
Hile yapanların %52'si 31 ve 45 yaşları arasındadır. Fakat hile yapanların yaşı artıkça daha büyük zararlara neden olma eğilimi göstermektedir(ACFE, 2014). Hile yapanların yaşı ile ortalama zarar miktarı arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Bununla birlikte, bu sonuçları açıklayabilen failin bulunduğu pozisyon ile yaşı arasında bir korelasyon da var olduğudur(Rivest, 2007). Bu muhtemelen bir organizasyonda yüksek mertebede bulunan personelin, düşük seviyede bulunan personelden daha yaşlı olmasının dolaylı bir yansımasındandır. Suç işleyenlerin yaşı ve yapılan hile oranı şekil 4'te görülmektedir(ACFE, 2014).



Şekil 4: Suç işleyenlerin yaşı - zarar(oran)

2.2.1.4. Eğitim Durumu

Hile yapanların yaklaşık %54'ü lisans ve lisansüstü derecelere sahiptir. Tarihsel olarak yapılan çalışmalar, eğitim düzeyi daha yüksek olan dolandırıcıların daha büyük kayıplara neden olma eğilimi gösterdiklerini ortaya çıkarmıştır. Muhtemelen bu korelasyonun en önemli nedeni daha iyi eğitim derecelerine sahip bireylerin çalıştıkları kurumlarda daha yüksek pozisyonda bulunmasıdır. Eğitim düzeyleri daha yüksek olan bireyler, hile entrikalarını planlamak için daha iyi teknik yeteneğe sahip olabilmektedir(ACFE, 2012). Aşağıdaki şekil 5 bize hile yapanların eğitim düzeyi ve zarar miktarı arasındaki ilişkiyi göstermektedir(ACFE, 2014).



*"diğer" kategorisi 2010 yılı raporunu içermemektedir.

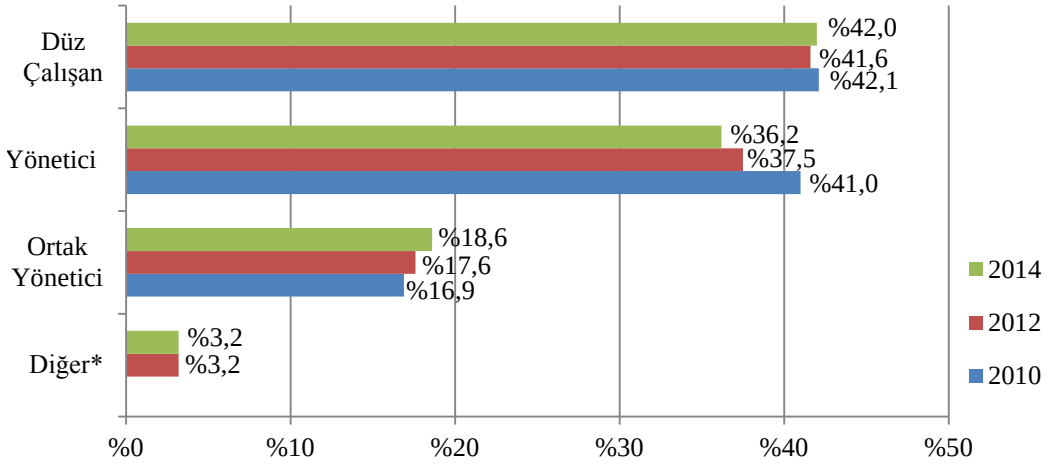
Şekil 5: Hile yapanların eğitim düzeyi - zarar (miktar)

2014 ACFE Raporunda, yapılan araştırmada hile yapan sahip yöneticilerin %66'sı ya bir lisans ya da lisansüstü eğitim derecelerine sahip olduğudur. Müdürler arasında bu oran %51dir, çalışanlar arasında bu oran %26'ya kadar düşmektedir. Kandemir (2010), PwC-Global 2007 Ekonomik Suçlar Araştırması'nda hile yapan kişilerin yarısının lise ve altı okullar mezunu olduğu ve yarısının üniversite ve üstü eğitimlerden geçtiği ifade edilmiştir. Fakat Türkiye'de hile yapan kişilerin % 67'si lise ve altı okullardan, % 33'ü ise

lise üstü okullardan mezun olduğu görülmüştür. Eğitim düzeyleri daha iyi olan kişilerin hile yapan kişiler içindeki payı dünya ortalamasının oldukça altında olduğu da belirtilmiştir.

2.2.1.5. İşletmelerdeki Konumu

İş ile ilgili hilelerin çoğu yönetici ya da düz çalışan seviyelerindeki personel tarafından işlenmektedir. Hilekârın otoritesi ne kadar yüksek olursa, zarar miktarı da o kadar büyük olmaktadır. Şekil 6 çalışanın işletmelerdeki konumu ve verilen zarar arasındaki oran açıkça göstermektedir(ACFE, 2014).

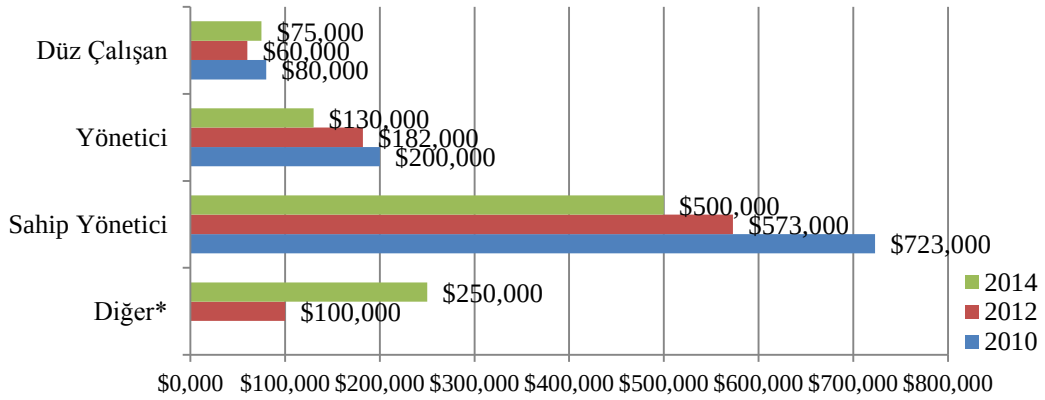


*"diğer" kategorisi 2010 yılı raporunu içermemektedir.

Şekil 6: Suç işleyenlerin işletmedeki yerleri - zarar(oran)

Yüksek konumda bulunanlar çalıştıkları şirkete en çok zarar veren kişilerdir. Ortak yöneticiler tarafından yapılan hileler, yöneticilerin yaptığı hilelerin üç katı kadar ve düz çalışanın yaptığı hilelerin dokuz katından daha maliyetlidir. Yönetici seviyesindeki hileleri fark etmek daha uzun zaman almaktadır(ACFE, 2010). Wells (2008)'e göre, bu, kayıplar ile sahip olunan malî yetki ve kontrol gücü arasındaki ilişkiden kaynaklanmaktadır ve üst konumlarda faaliyet gösteren çalışanlar, işletmenin varlık ve fonlarına en fazla erişim yetkisine sahip olan kişiler olmaktadır. Ayrıca kendisine güvenilen ve

bundan dolayı göreli olarak kontrolden uzak kalan üst kademe yöneticilerin, gözü kapalı bir şekilde verilen bu güvenden de yararlandıkları ve hile yapmaya teşebbüs ettiği ifade edilmiştir(Kandemir, 2010). Çalışanların bulunduğu konum ile verdiği zarar miktarı şekil 7'de gösterilmektedir(ACFE, 2014).



Şekil 7: Suç işleyenlerin konumu - zarar (miktar)

ACFE'nin (2008) yılı raporuna göre, hile yapan kişiler, işletmede en çok muhasebe (% 28,9), üst yönetim (% 17,8), operasyonlar (% 16,1) ve satış (% 11,6) bölümlerinde faaliyet göstermektedir. Öte yandan, en yüksek tutarlı hilelerin yapıldığı ve dolayısıyla en çok kayba uğranılan departmanlar, hukuk(1.100.000$), satın alma(600.000$), üst yönetim(853.000$) ve araştırma geliştirmedir(562.000$). Muhasebeciler, en fazla çek hileleri (% 37,7), fatura sipariş hileleri (% 28,1) ve para sıyırma hileleri (% 22,5) yapmaktadır. Üst yönetim, fatura-sipariş hilelerini (% 28,9), en çok haksız edinim (% 45,1), ve finansal raporlama hilelerini (% 25,4) yapmaktadır. Satış ve operasyon çalışanları, en çok haksız edinim (% 29,0), fatura-sipariş hileleri (% 21,5) ve nakit para hırsızlığı hilelerini (% 21,5) yapmaktadırlar. Finansal raporlama hileleri, en çok üst yönetim (% 40,9) ve muhasebe (% 30,7) bölümlerinde yapılmaktadır. Nüfuz kullanma hileleri ise, en fazla üst yönetim (% 29,1), operasyon (% 15,5), muhasebe (% 15,5) ve satış (% 12,3) departmanlarında yapıldığı ifade edilmiştir(Kandemir, 2010).

2.2.1.6. Zekâ Düzeyleri

Zekâ seviyesi yüksek veya bu şekilde olduğunu iddia eden çalışanlarda hile yapma isteğinin daha fazla olduğu ifade edilmiştir. Bunun nedeni ise, bu tür iş görenlerin faaliyet gösterdikleri kurumların iç kontrol yapılarına ve güvenlik sistemlerine meydan okumaları ve bunları delerek kendilerini tatmin etmek istemeleri olarak ifade edilmiştir(Bozkurt, 2009).

2.2.1.7. Benlik Düzeyleri

Hile yapanlar diğer bireylere göre daha egoist yapıdadırlar. Kendilerini daha önemli biri gibi görmektedirler. Bu bireyler üstlerini ve çalışma arkadaşlarını küçümseyici tavırlar takınmaktadırlar(Şimşek, 2014).

2.2.1.8. Kişilik Durumları

Hile yapan veya yapma teşebbüsünde bulunan bireylerin stresli oldukları ifade edilmektedir. Ayrıca, hile yapan bireylerde; hasta olmaktan korkma, aşırı alınganlık göstermeleri, hoşgörü eksikliği, aile ve arkadaş çevresinde utangaçlık görüntüsü verme, aşırı tartışmacı ve sabit fikirli olma, saplantılı veya ürkek olma, her an kaçacakmış havasında olma, psikologlara gitme, itiraflarda bulunma gibi davranış bozuklukları ortaya çıktığı gözlenmektedir(Bozkurt, 2011). Bireylerin yaşamlarına bakıldığında ise çeşitli nedenlerle sorunlar yaşadıkları gözlemlenmiştir. Örnek olarak, para sorunları, kötü bir evlilik hayatlarının olması, uyuşturucu veya kumar bağımlılıkları yaşamlarında strese neden olmaktadır. Uyku problemleri, sürekli yatıştırıcı ilaç kullanmaları, doktor desteğine ihtiyaç duymaları, sinirli davranmaları ve doğrudan insanlarla yüz yüze bakmaktan kaçınmaları belirtiler olarak ifade edilmiştir(Bozkurt, 2009).

Hile yapan kişilerde; kuru ağız belirtileri, yutkunma, dudaklarını yalama, sürekli boğazlarını temizleme, heyecanlı olma, terlemek, yüzün kızarması, göz temasından kaçınma, ağız ve elleri kalem ve kâğıt gibi cisimlerle kapatmak, sürekli bacaklarını sallamak, bacak bacak üstüne atmak, kollarını çapraz

kavuşturmak, sorulan sorulara gereksiz cevaplar vermek ve yapılan görüşmeyi bitirmek istememek gibi belirtiler görülmektedir(Okumuş ve Uyar, 2014).

2013'te yapılan bir araştırmaya göre finansal sektörde suç işlemek için en genel motivasyon, aç gözlülük(%24.9) olarak bulunmuştur. Çalışanın ya da çalışanın akrabalarının finansal durumunun kötü olması (%16.5) bunu takip etmiştir. Perakende mağazaları arasında karşıt eğilim gözlenmektedir; çalışanın suç işlemesi için aç gözlülük ikinci sırada iken (%21,9), kötü finansal durum(%24.7) birinci neden olarak görülmüştür. Her iki sektörde üçüncü neden çalışanın özel yaşamındaki istikrarsızlıktır(Isenring et al., 2013).

2.2.1.9. Risk Alma Düzeyi

ACFE'nin 2010'daki raporunda, hile yapanların risk almaya eğilimli oldukları, risk alma konusunda herhangi bir çekincelerinin olmadığı ortaya konulmuştur(Şenlik, 2010). Yapılan araştırmalar, hile yapan kişilerin diğer bireylere göre daha fazla risk alabildiklerini göstermektedir. Başarısız olmaktan korkmama, yakalanabileceğini düşünmeme ve şansını denemek amacıyla risk aldıklarını ortaya çıkarılmıştır(Bozkurt, 2009).

2.2.1.10. Kurallara Uyma Düzeyi

Örgütlerde var olan kurallara uymayan çalışanlar arasında hile yapma eğiliminin daha fazla olduğu görülmüştür. Bu şekildeki bireyler sonuca daha kestirmeden gitmeyi istemekte ve kural tanımama konusunda kendilerini haklı göstermeye çalışan bir yapıda olmaktadır(Bozkurt, 2009).

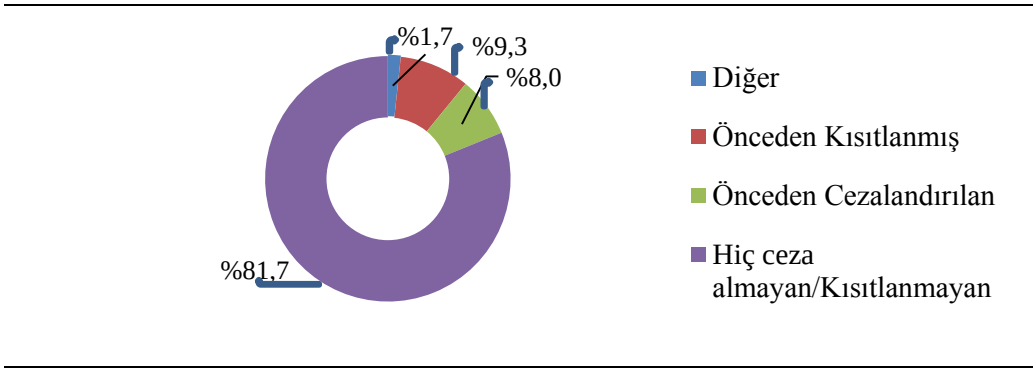
2.2.1.11. Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları açısından bakıldığında, hile yapanların işlerinde geç saatlere kadar vakit harcadıkları, tatile çıkmaya istekli olmadıkları görülmüştür(Şimşek, 2014). Diğer bir yandan hile eylemi sonucunda yakalanan yöneticilerin çoğu zorunlu durumlar dışında izin kullanmadıkları gözlenmiştir.

Buna nedeni ise, izin yaptıklarında yerlerine bakacak olan bireylerin, yaptıkları usulsüz işlemleri fark edebilecek olmaları görülmüştür(Bozkurt, 2009).

2.2.1.12. İş Geçmişi

ACFE tarafından yapılan araştırma, hile yapanların %9 daha önce kısıtlandığını ve %8'nin de evvelce hile davranışında bulunduğu için cezalandırıldığını ortaya koymuştur. Daha önceden kısıtlanan ve cezalandırılanların, daha önce sabıka kaydı almayanlardan ciddi bir şekilde daha az zarara neden olduğu bulunmuştur. Daha önce kısıtlananların ortalama zararı $125.000 ve önceden cezalandırılanların $109.000; aksine asla ceza almayan ve sınırlandırılmayanların ortalama zarar miktarı $200.000 olmuştur(ACFE, 2014).



Şekil 8: Suç işleyenlerin iş geçmişi(oran)

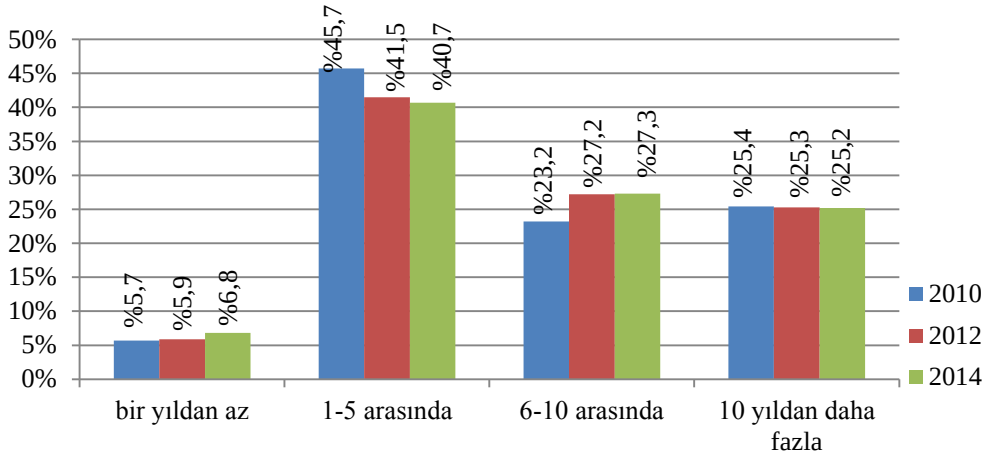
İlginç bir şekilde, daha önce sabıka kaydı olan ve olmayan suç işleyenleri karşılaştırdığımız zaman, onların hilelerin büyüklüğünde önemli farklılıklar görülmemektedir. Hiç cezalandırılmayan ya da kısıtlanmayanların yol açtığı ortalama kayıp miktarı $154.000 iken, daha önce mahkûm olmuş hilekârların neden olduğu ortalama zarar $153.000 olmuştur(ACFE, 2014).

Bu da ceza arka plan kontrollerinin bir hile karşıtı önlem olarak, etkinliği sınırlı olacağını göstermektedir(Rivest, 2007). Geçen 10 yıl içinde arka plan denetimi/ön-istihdam tarama süreçleri daha yaygın bir hal almıştır. Birçok

organizasyon, muhtemel çalışanlarının bazılarında ya da hepsinde sabıka kaydı araştırmalarını gerekli kılmaktadır(Warfield, 2012).

2.2.1.13. Görevde Bulunma Süresi

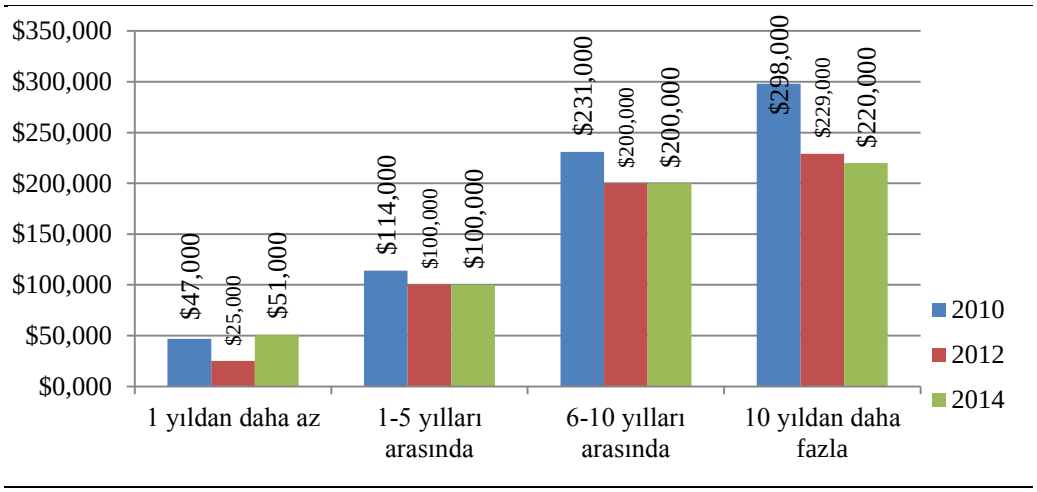
Suç işleyenlerin en büyük grubu(%41), suç işlemeden önce 1 ile 5 yıl arasında istihdamda bulunmaktadır. %7'den daha azı istihdamının ilk yılında suç işlemektedir. Bu işverenini dolandırmak niyetiyle bir işi kabul eden "çapulcu çalışanlar" olduğu izlenimi vermektedir. Fakat şekil 9'da görüldüğü gibi bu grup makamda daha uzun süre kalan kişilerden daha az zarara neden olmuştur(ACFE, 2014).



Şekil 9: Suç işleyenin görevde bulunma süresi-zarar(oran)

ACFE (2014) raporuna göre, failin iş sahibiyle birlikteliği hilenin boyutuyla ilgili güçlü bir ilişkiye sahip olmasına bağlıdır. Şekil 10 bize failin makamda bulunma süresi arttıkça ortalama zararda istikrarlı bir artışın olduğunu göstermektedir. Dolandırıcılık kayıplarını etkileyebilen makamda kalma süresinin çeşitli nedenleri vardır. Uzun bir süre için bir organizasyon için çalışan bireyler çalışma arkadaşlarında ve üstlerinde güven oluşturabilir. Buda onların yaptığı işlerin tekrar gözden geçirilmediği anlamına gelmektedir. Uzun dönemli çalışan ayrıca bir organizasyonun dolandırıcılık karşıtı denetlemelerini, denetlemelerdeki boşlukları iyi bilmektedirler. Ve tabi ki

uzun-süreli çalışanlar, kurumlardaki otoritelerinin düzeylerini daha da arttırabilmektedirler.



Şekil 10: Suç işleyenin makamda bulunma süresi - zarar(miktar)

Böylece organizasyon içinde, bir failin bulunma süresi ve bulunduğu pozisyon arasında bir bağlantı olduğu düşünülmektedir. Bu da dolandırıcılık kayıpları ile güçlü bir ilişki olduğunu sergilemektedir. Ek olarak daha uzun görev yapan çalışanlar, bir organizasyonun operasyonlarını ve denetlemelerini -kontrollerdeki boşlukları- daha iyi idrak edebildiği belirtilmiştir(Rivest, 2012).

2.3. İşletme Çalışanlarının Davranış Biçimleri ve Hile

Bir iş yerinde çalışanların hile yapmasına çeşitli faktörler etki eder. Çalışanın finansal ve sosyal ihtiyaçları, iş yerinde meydana gelen fırsatları lehine kullanması, sahip olduğu kötü karakter özellikleri ve alışkanlıkları ve iş yerindeki durum hile olgusunun ortaya çıkmasında önemli bir rol oynar. İş yerinde, çalışana verilen maaş ve primler, adaletli bir ortamın olmaması çalışanın hile yapma isteğini harekete geçiren önemli örgütsel faktörlerdir. Bütün bu olgular hilenin meydana gelmesinde önemli rol oynayabilmektedir. Ayrıca işe adanma örgütlerde meydana gelebilecek usulsüzlük davranışını etkileyebilmektedir.

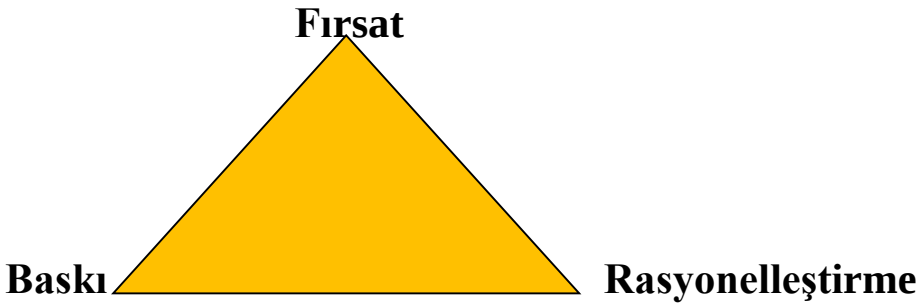
Moorthy et al. (2014) çalışmalarında hile yapmaya yönlendiren davranışları bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki başlık altında incelemişlerdir.

2.3.1. Bireysel Faktörler

İşletmelerde faaliyet gösteren çalışanları hile yapmaya yönlendiren nedenler çeşitli unsurlar barındırmaktadır. Çalışanı hileye yönlendiren tek bir unsur üzerinde durmak yanıltıcı olabilir. Çalışanı sadece kişisel özelliklerinin hile yapmaya ittiğini düşünmek basit bir yaklaşım olup ayrıca işletmelerin, çalışanları hileye iten nedenleri gelişigüzel bir bakış açısıyla değerlendirmesi ve bu tür faaliyetlerin önüne geçmek için gerekli önlemleri alması konusunda olumlu sonuçlar vermeyecektir.

Çalışanların faaliyet gösterdikleri işletmelerde yolsuzluk yapması fikri yeni değildir(Greenberg ve Barling, 1996). Bu konuda yapılan en temel çalışma Donald R. Cressey tarafından 1950'li yılarda hile üçgeni teorisi ile ortaya konulmuştur. Günümüzde Cressey tarafından ortaya konulan bu yaklaşım hile eyleminin temelini oluşturmuştur.

Bir işletmede faaliyet gösteren çalışanın hile yapmasına neden olan dürtüleri sadece bir noktada aramak doğru bir düşünce değildir. Bireyi hile yapmaya yönlendiren birden fazla dürtü bulunmaktadır. Bu dürtüler bir araya geldiğinde hilenin ortaya çıkma ihtimalinin oldukça yüksek olduğu belirtilmiştir(Bozkurt, 2009). 1950'li yıllarda kriminolog Cressey yaklaşık olarak hile yapan 200 mahkûmla görüşmüş ve mahkûmların büyük bir çoğunluğunun finansal ihtiyaçlarını karşılamak için hile yaptığını bulmuştur. Cressey ayrıca ortaya çıkan fırsatların ve rasyonelleştirmenin de hileyi ortaya çıkaran diğer iki faktör olduğunu gözlemlemiştir(Wells, 2001). Şekil 11, Cressey'in hile üçgeni teorisinin üç bileşenini göstermektedir.



Şekil 11: Hile Üçgeni Teorisi(Wells, 2001)

Baskı ve teşvikler; hilenin meydana geldiği herhangi bir ortamda gerekli olan durumlar olarak ifade edilmektedir(Tüm, 2015). Çalışanları hileye iten neden olarak kabul edilen baskılar finansal ve finansal olmayan baskılardır. Bunlar kişisel, iş ile ilgili ve dış baskılar olarak gruplandırılmaktadır(Hollow, 2014).

Fırsat hile üçgeninin ilk ve en önemli elementidir. Bu bir kuruluşun politikalar, prosedürler ve süreçler yoluyla çalışanlarının usulsüzlüklerini caydırmak için etkili bir şekilde kullanabileceği denklemin bir parçası olarak belirtilmektedir(Wilson, 2004). Fırsat iş görenin kimseye anlatmadığı bir problemini çözmek için açık bir kapı olarak da algılayabilmektedir. İş gören kendisine duyulan güveni saptırarak bu kapıdan içeri girebilmektedir(Bozkurt, 2009).

Rasyonelleştirme hilenin üçüncü ayağı olarak kabul edilir ve hileyi gerçekleştiren bireyin faaliyetlerini meşru kılmasıdır. Çalışanlar gerçekleştirdikleri hileden sonra bir bahane(borcum vardı, hakkım olanı aldım vb.) öne sürerek kendini haklı çıkaramaya çalışmaktadır(Okutmuş ve Uyar, 2014).

Çalışanların firmalarına karşı tutumlarını ve algılarını belirleyen çeşitli etkenler bulunmaktadır. Bu etkenler kişi kaynaklı olabileceği gibi örgütsel bazlı da olabilmektedir. Çalışanlar bireysel kaynaklı problemlerini davranışlarına aktararak kurumlarına yansıtabilmektedir.

2.3.1.1. İhtiyaç(Baskı)

Çalışanların neden hile yaptıkları finansal baskılarla ilişkilidir. 1940'ların sonlarında kriminolog Donald R. Cressey yaptığı gözlemler sonucunda hile yapanların büyük bir çoğunluğunun finansal ihtiyaçlarını karşılamak için hile yaptığını bulmuştur. (Wells, 2001)

Birçok birey günümüzde ciddi şekilde borç içindedir. Kredi kartı borcu son zamanlarda Amerikalılar arasında ortalama 9000$ civarındadır. Bu büyük kredi kartı borçları ve diğer ekonomik zorluklar kriminolog Donald Cressey'in adlandırdığı 'paylaşılmayan problemlere' yol açar. Aslında bir finansal sıkıntı içinde olan bazı insanlar, işvereninden büyük miktarlarda para çalmayı seçerler. 1953'te yayımlanan çalışmasında, Cressey, 'güven ihmalinin' başka kimseyle paylaşılamayan bazı kişisel problemlerin bir sonucu olduğunu ifade etmiştir. Oldukça büyük bir kumar borcuna maruz kalmak, maliyetli bir aşk meselesiyle meşgul olmak, şirketin varlıklarıyla ilgili ciddi bir finansal hata yapmak (Hollinger and Davis, 2006) ya da uyuşturucu, alkol ve kumar gibi bağımlılıklarından dolayı hayatlarında zorluk yaşayanlar hile yapmaktadır(CIFAS, 2014). Yaşam stili (Warfield, 2012), (evlerdeki harcamalar, lüks arabalar, mobilyalar ve elektrikli aygıtlar, arabalar satın almak, mücevher, şarap koleksiyonu ve lüks seyahatler…), dış ve iş ile ilgili dürtüler(örneğin zorluk yaşayan arkadaşlarına/ailesine yardım etme isteği ya da paydaşlarının beklentilerini tatmin etme ihtiyacı), savurgan bir yaşam tarzı, borçlarını kapatma isteği(Hollow, 2014), çalışanın hile yapmasında dikkate değer olgulardandır. D. Jerdon'un 1997'de yayımlanan çalışmasına göre, Çalışanın çalma probleminin boyutları dikkate değerdir; 20/20/60 kuralı altında, çalışanların %20'si asla çalmaz, çalışanların %20'si koşullar olmaksızın daima çalar ve eğer kendilerine ihtiyaç ve fırsat sunulursa %60'ı hırsızlık yapacağıdır(Moorthy et al., 2014). Çalışanların çoğu sahip olduğu sosyal ihtiyaçlarını ve finansal zorluklarını karşılamak amacıyla iş yerinde hile yapabilmektedir.

2.3.1.2. Fırsat Unsuru

İşletmelerde hile için fırsatlar sunuluyorsa, başka bir ifade ile teşvik ve baskılar nedeniyle ortaya çıkan hile riskinin faktörlerine uygun bir karşılık verilmediğinde çalışanın hile yapmasına fırsat verilmiş demektir. Hile konusundaki riski doğuran temel fırsat iç kontrol sisteminin olmaması veya iç kontrol sisteminin etkili bir şekilde çalışmamasıdır. Bu durum aynı zamanda kontrol riskini beraberinde getirmektedir(Okutmuş ve Uyar, 2014). Greenberg and Barling (1996)'ya göre insanların doğasında aç gözlülük vardır ve eğer fırsat verilirse her çalışan hırsızlık yapacaktır. Bu teoriyi savunan araştırmacılar, fırsat olmadıkça bu aç gözlülüğün hırsızlığa dönüşmeyeceğini savunmaktadırlar

Fırsat, bir bireyin örgütsel suç işlemesine yol açan idare sistemi ya da etkili olmayan bir kontrol sistemi tarafından oluşturulmaktadır. Muhasebe alanında bu iç kontrol sisteminin zayıflığı demektir(Abdullahı and Mansor, 2015).

Şirket perspektifinden bakıldığında, eğer şirket verimli ve etkili bir iç kontrol sistemi uygularsa, çalışanlara onların davranışlarının gözlendiği bildirilirse, onları suç işlemekten ve yetkilerini kötüye kullanmaktan vazgeçirmeye neden olabilmektedir(Savona et al., 2002).

Comer'e göre Fırsat dört faktör tarafından harekete geçirilmektedir(Savona et al., 2002):

- Suç işleyenlerin, arazilere, hesaplara, varlıklara ve bilgisayar sistemlerine ulaşabilmenin yolunu bulabilmesi ya da buna sahip olması
- Fırsatı tespit etmede ve çıkarı için kullanmada yetenekli olması
- Plan yapmak için uygun zamana sahip olması ve başarılı bir şekilde hileyi yürütebilmesi
- Mertebesi ve kıdemi, genel olarak bir çalışanın kıdemi ne kadar yüksek olursa, kontrol edilmesinin o kadar az olması

Bu faktörler apaçık bir kişiden diğerine ve bir zamandan diğer zamana göre farklılık göstermektedir.

2.3.1.3. Rasyonelleştirme(tutum/haklı kılma)

Rasyonelleştirme dürüst olmayan bireyin tutumu ve düşünce işlemidir ve ahlaki bir mazeret olarak bilinir. Dürüst olmayan çalışan, Düşünce ve açıklamalarla(yöneticimden nefret ediyorum. Ben hırsızlık yapmadım; çok çalışıyorum, bunu hak ediyorum) suçunu haklı kılmaya çalışması olarak ifade edilmektedir(Wilson, 2004).

Usulsüzlüğü de içeren, çalışanın zarar verici davranışlarını açıklayabilen beli başlı kişilik yapısı olabilir. Örneğin bu tür çalışanın tipik bir profili; daha çok çalmak için düşünen, hırsızlık için rasyonelleştirmeyi daha çekici bulan, cezalandırılmak için hazır bulunan, hırsızlık faaliyetleri hakkında sık sık düşünen, hırsızlıktan suçlu çalışanlara daha çok vefa gösteren, özellikleri içermektedir. Hırsızlığı içeren zarar verici davranışları için işten çıkarılan çalışanlar, geçmiş hırsızlıklarını inkâr etme olasılığı daha yüksektir ve önemli bir şekilde dürüstlük ölçümündeki skorları daha düşüktür(Grrenberg and Barling, 1996). Çalma kabiliyeti, açgözlülük, rasyonelleştirme, sorumsuzluk, bencillik, hilekârlık, yalan söyleme, nezaketsizlik, kabalık, kötülük, dolandırıcılık, etkili ve istikrarlı bir şekilde yalan söyleme(Abdullah and Mansor, 2015) ve zayıf ahlak politikaları(Bayraktar, 2007) gibi özellikler hile yapan çalışanlarda görülen karakter özelliklerdir. Suç işleyenler anormal kişiliğe sahiptirler ve yasaya uymamaktadırlar(Savona et al., 2002). The Human Face of Fraud adlı makalede R. Allan hile yapanlar arasında yaygın kişisel özelliklerden biri de egoist bir karakter olduğunu ifade etmektedir. Benzer olarak Duffield ve Grabosky göre ise finansal zorluklara ek olarak, hilenin tüm çeşitlerine ya da bazılarına başvurabilenin düşünülen motivasyonun ego/güç olduğudur(Abdullah and Mansor, 2015). Hile yapan bireyler sezilmeyecek muhteşem güvene ve egoya sahip olduğu belirtilmiştir(Wolfe and Hermanson, 2004). Ayrıca dolandırıcılık yapan bireylerin alkol, uyuşturucu ve kumar bağımlılığı gibi alışkanlıklara sahip olduğu ortaya çıkarılmış, devlet yönetimlerinde ve iş yerlerinde çalışanların birçoğu, kumar faaliyetlerine destek sağlamak amacıyla dikkatte değer miktarda para çaldıkları ifade edilmiştir(Moorthy et al., 2014).

İş görenin suç işleme kararı almasında fayda-maliyet ilişkisinin yanı sıra iş görenin sahip olduğu fiziksel karakter de etki etmektedir(Özeroğlu, 2014). Güven veya kibir dolandırıcılık yapanın fayda-maliyet analizine etki edebilmektedir. Ayrıca kişiye güven ne kadar fazla ise, hilenin maliyetini tahmin etmek o kadar düşük olmaktadır(Wolfe and Hermanson, 2004).

2.3.2. Örgütsel Faktörler

Birey kuramlı teoriler, bazı bireylerin neden bir işletmenin kaynaklarını çaldığını açıklamaya çalışmaktadır. İşyeri temelli kuramlar ise belirli işletmelerin çalışan hırsızlığına daha fazla maruz kalabildiğini açıklamaya çalışmaktadır. Bu yüzden işyeri kuramlı teoriler duruma özgüdür ve çalışanların dolandırıcılığını anlamak ve kontrol etmek için farklı stratejiler ortaya koymaktadır(Greenberg and Barling, 1996). Rasyonel seçim teorileri bireysel çıkar üzerinde dururken diğer teoriler çalışanların örgüt ve yöneticiler tarafından muamele görme şekilleri nedeniyle suç işleme ihtimalleri olduğunu savunmaktadır(Hollinger and Davis, 2006).

Bir örgütte etik değerleri bütün işletmeye yaymak için etkili ve adil olan bir performans değerlendirme sürecinin oluşturulması hedeflenmelidir. Çalışanları hileye yönlendiren problemler genel olarak, gerçek veya çalışanların algıladıkları eşitsizlikten kaynaklanmaktadır. Bu nedenle çalışanlar kendilerine adaletsiz şekilde ücret verildiğini düşündüklerinde işletme varlıklarını yok etmek ya da zarar vermek için hile gibi etik olmayan davranışlarda bulunabilmektedir. Bu şekilde insan kaynakları faaliyetleri, örnek olarak; terfilerin ihmal edilmesi, bekletilmesi ve disiplin uygulamalarındaki adaletli olmayan davranış algıları, çalışanların etik olmayan davranışlarda bulunmasına neden olabilmektedir(Ulucan ve Özdemir, 2013).

2.3.2.1. Adaletsiz ve Yetersiz Ödeme

Maaş(mükâfat), ödeme eşitliği, ödüllendirme eşitliği, gelir ve gider eşitliği anlamına gelmektedir. Her birey kendi değerinin hissine sahiptir, eğer birey uygun bir şekilde ve layıkıyla muamele görmüyorsa, statik olarak her

birey risk altındadır. Bundan dolayı tatmin olmayan çalışanın suç oluşturan davranışlarda bulunması daha muhtemel olmaktadır(Wells, 2001).

Daha Önce yapılan araştırmalarda bahsedildiği gibi, çalmayı haklı gösteren neden, çalışanların emeklerinin karşılığını alamaması ve yetersiz ödeme fikridir, İşverene olan sadakat, çalışanın şirkette çalıştığı süre ve işverenin çalışanlarının maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılamasına bağlı olarak zamanla artar. Eğer işveren yeterli mükâfat ve itibar sağlarsa, o zaman çalışan da işverenin amaçlarını içselleştirmektedir(Longer**,** 2005).

Yetersiz ve eşit olmayan ödemeler, gereksiz maaş kesintileri, primlerdeki gecikme veya primleri ödememe çalışanda işi ve iş yeriyle ilgili memnuniyetsizlik yaratır. Bunun sonucunda çalışanın iş yerindeki verimi ve motivasyonu düşer ve çalışanda iş yerinde usulsüzlük yapma isteği meydana gelir.

2.3.2.2. Örgütsel Adaletsizlik

Örgütsel adalet bir organizasyonun faaliyetlerinin adil olup olmamasına dair çalışanın algısını belirten temel bir terimdir. Araştırmalar adalet algılarının zarar verici iş faaliyetlerinin en yaygın nedeni olduğunu ileri sürmektedir(Cochran, 2014,). Skarlicki and Folger'e (1997) göre adalet, idari eylemlerin ve yönetimsel kararların adil olması anlamına gelmektedir. Örgütsel kararlar ve idari faaliyetler hakkaniyetsiz ve adaletsiz olmamalıdır. Jones'e (2009) göre ise idari faaliyetlerdeki herhangi bir adaletsizlik çalışan hırsızlığına yol açabilmekte ve zarar verici olabilmektedir.

Colquitt ve diğer arkadaşlarının (2002)'de yaptığı çalışmada, Adaletli, adil ve destekleyici olarak bilinen organizasyonların personel eksikliğine, işe geç kalma olaylarına, personel hırsızlığına ve işyeri şiddete daha az sahip olduğunu ifade etmektedir. Açıkçası, çalışanlara iyi davranmak bir organizasyonun yararınadır. Örgütsel adaletin arkasındaki genel görüş: organizasyondaki aktif gözlemcilerin çalışanlar olduğudur(Moorthy et al., 2014). Adil prosedürlerin varlığında, bireyler problemlere karşı sorumluluklarını kabul etmeye adil olmayan prosedürlerin varlığında daha çok meyillidirler(Skarlicki and Folger, 1997).

Çalışanların örgüt ve örgüt yöneticileri tarafından muamele görme şekilleri çalma davranışlarını etkilemesi muhtemeldir. Son yıllarda akademisyenler, iş memnuniyetsizliği ve sahtekârlık arasında önemli bir ilişki olduğunu ifade etmektedirler. En yaygın ifade edilen sahtekârlık açıklamalarından biri, memnun olmayan çalışanların gördükleri muamele sonucunda algıladıkları haksız muameleyi telafi etmek amacıyla işverenlerinden çalacağı varsayımına dayanmaktadır(Gürkan, 2006).

Bir organizasyonda faaliyet gösteren çalışanlar iş yerlerinde adaletsizlik olduğunu düşündükleri zaman ve işverenlerinin kendilerine adil davranmadığının farkına vardıkları zaman, iş yerlerine ve işverenlerine karşı bir memnuniyetsizlik duyar. Bu durum da çalışanda işyerine ve işverenine karşı hile yapma isteği doğar.

2.3.2.3. Meslektaşların Hile Faaliyetleri ve Cezalandırma

Hırsızlığı caydırmada cezaların kesinliği algısının etkili olduğu ifade edilmektedir. Çalışanların büyük bir çoğunluğunu eğer suç işleyen meslektaşların cezalandırılmadıklarını ya da tutuklanmadıklarını fark ederlerse, bu tür davranış girişimlerinde bulunacağı ifade edilmektedir. Çalışanlar, meslektaşlarının sergilediği çalma davranışları ve onlara verilen cezalar, kendilerinin de çalma davranışlarını etkilediğini ifade etmektedirler(Moorthy et al., 2014).

Hileden suçlu bulunan herhangi bir kişi, 6 aydan 10 yıla kadar hapisle cezalandırılmalı ve aynı zamanda karıştığı hile miktarından az olmamak kaydıyla para cezasına çarptırılmalıdır, bu miktar karıştığı hile miktarının üç katı kadar da yükseltilebilir. Bu para ve hapis cezası, zor durumdaki sanığı herhangi bir yasaya uymama ve yükümlülük altında bulunduğu herhangi bir borcun geri ödemesini içeren herhangi bir sorumluluktan kurtarmamalıdır(Fraud and…, 2014).

Dumaine (1988) ortaya çıkan cezaların istikrarsız ve yavaş oluşu, çalışanlara muhtemel yansıması korku oluşturmadığı için, aslında hırsızlığı teşvik edebildiği ifade etmektedir. Muir (1996), Suç işleyen bir çalışanı işten çıkarmak sadece dürüst olmayan çalışanın kökünü kazımak değil, aynı

zamanda niyetlenen diğer çalışanların böyle bir faaliyetinin hoş karşılanmayacağı ve işten çıkarılmaya yol açacağının sinyalini vermektedir. Hırsızlığa karşı açık(net) politikalar yapmayan organizasyonda çalışan hırsızlığının olması daha muhtemel olabilecektir(Moorthy et al., 2014).

PwC-Global (2007)'de yapılan çalışmada hileyi ortaya çıkaran araçların yeterince etkili olamadıklarını, çünkü idarî suçlarının (beyaz yakalı suçlarının) ender olarak cezalandırıldıkları vurgulanmaktadır.(Kandemir, 2010). Organizasyonlarda hile yapan çalışanlara karşı uygulanan cezaların esnek olması hem hile yapan çalışanın cezalandırılmasında hem de çalışanı suç işlemekten caydırmada etkili değildir.

2.3.2.4. Etik Olmayan İş Ortamı

Birçok araştırmacı, etik iklim algısının, bireyin işe ve örgüte tepkisinin olduğunu öne sürmektedir. Etik iklim örgütsel bağlılık, psikolojik mutluluk, işlevsel olmayan davranış ve iş doyumu gibi sonuçlar içermektedir(Eddy et al.).

Örgüt kültürü genel olarak bireysel motivasyonu ve davranışları ve özellikle de kötü davranışları etkileyen başlıca faktörlerden biridir. Kültür, örgüt üyelerine normatif baskılar üreten ortak değerler sistemi olarak tanımlanır. Dolayısıyla işyerindeki motivasyonu etkilemede önemli bir rol oynamaktadır. Yöneticiler rol model olarak ve iletişim kurarak, kültürel kuralları sadece arzulanan ve kabul edilebilir davranışları değil aynı zamanda yanlış davranışları göz önünde bulundurarak kültürel kuralları üyelere aktarmaktadır. Değerlerin ve normların saptırıldığı güçlü bir kültürde, kötü davranışlar normatif hale gelecek ve kuruluşun varlığı uzun vadede tehlikeye girecektir. Örgütün kültürü, davranışları yönlendiren ortak normları sağlamaktadır. Bu normlar ne hakkında olduğu ve uygun olmayan davranışın ne olduğunu ortaya koyar ve davranışları yönlendirmek için kullanılmaktadır(Vardi, 2001).

Etkin ve olumlu bir iş kültürü dürüst çalışanlar için bir motivasyon, dürüst olmayanlar çalışanlar için bir caydırıcılıktır. İş kültürü yöneticilerden ve sermayedarlardan başlar. Yönetimin kurallara ve yönetmeliklere karşı tutumu,

çalışanların tutumuna yansımaktadır. Her çalışanın -konumundan bağımsız olarak- eylemlerinden sorumlu tutulması gerekmektedir. Çalışanlarla açık iletişim hatları sağlanmaya çalışılmalıdır. Çalışanların değerli ve anlaşılmış hissetmeleri için düzenli olarak onları övmek ve performanslarının kalitesini takdir etmek gerekmektedir(Employe Theft: Why…, 2017). Bununla birlikte, eğer çalışanlar 1)örgüt tarafından sömürüldüğünü hissediyorsa 2)yöneticilerin onları şahıs olarak ilgilendirmediğine inanıyorlarsa 3)Genellikle çalışma durumlarından memnun değillerse, ortalama çalma ve sapma düzeyinin daha yüksek seviyelerde olduğu görülmüştür(Hollinger and Davis, 2006). Bu sonuçlar, etik iş ortamının hem hileyi önlemede hem de ortaya çıkarmada dikkate alınması gerektiğini göstermektedir(Murphy et al., 2012).

2.3.3. Hileye Yönelme

Niyet "takip dilmek istenen eylem şekli" olarak tanımlanmıştır(Moorthy et al., 2014). Hileli bir faaliyet gerçekleştirme niyeti, belgelerin tahrifatını, sahteciliğin ve hilenin birleşimini oluşturan bir kilit nokta olduğu kabul edilmiştir(Hadi et al., 2015).

Niyet, bir kişinin harekete geçmesini sağlayan motivasyon ile karıştırılmamalıdır. Niyet yalnızca eylemin yapıldığı zihniyet durumunu ifade eder. Bir kişinin niyetini ölçmek için hiçbir bilimsel ölçüm veya ölçüt yoktur ve zaruri zamanında suçlunun zihninde olanlarla ilgili tüm mevcut kanıtlardan bir çıkarsama yapılmamaktadır. Dolandırıcılık unsuru, bir kişinin kanuni bir hakkına, menfaatine, fırsatına ve çıkarına zarar veren bir sonuç üretme niyetini ifade etmektedir. Hukuki açıdan dolandırıcılık, değerli bir şey elde etmek ya da bir haktan mahrum etmek için haksız bir avantaj elde etmek ya da kazanç elde etmek için sahtekâr ya da hilekâr araçların kullanılmasını içeren kapsayıcı bir suç davranışı kategorisidir(Vasiu et al., 2003). Bununla birlikte kişinin davranışına ve davanın koşullarına bağlı olduğu için, hukuki anlamı ceza yasası uyarınca spesifik olarak belirtilmemiştir(Hadi et al., 2015)

Ghazili et al. (2014) yaptıkları çalışmada, hilenin ana nedeninin zayıf yönetim uygulamalarının olduğunu ve en önemli ikinci etkende ortaya çıkan ekonomik baskıların olduğunu, zayıflamış toplum değerleri katkıda bulunan

faktörlerden üçüncü sırada yer aldığını, buna ek olarak, dolandırıcılık tespitinde yetersiz eğitim, devlet müdahalesi eksikliği, bilgisayar teknolojisindeki gelişmeler ve artan iş yükünün de katkıda bulunan faktörler arasında olduğunu ve dolandırıcılık yapmanın sebeplerinden dikkat çeken bir diğer etkenin ise, “siyasi çıkar" olduğunu belirtmektedirler.

2.3.4. İşe Adanma (Job Engagement)

Örgütsel bağlılık, bireyin faaliyet gösterdiği örgüt ile kurduğu güçlü kimlik birliğinin ve kendisini çalıştığı örgütün bir parçası olarak hissetme derecesi olarak ifade edilmektedir(Kök, 2006). Örgütsel bağlılık bir kişinin belli bir örgüte katılımı ve örgütle özdeşleşmenin göreli gücü olarak tanımlanabilir(Mowday et al., 1979).

Adanma, örgütün bireylerinin kendilerini aktif bir şekilde tüm varlıklarıyla işlerine vermeleri, kişisel enerjilerini zihinsel, fiziksel ve duygusal emeklere aktararak iş rollerini yerine getirmeleridir. Bireysel adanma, araştırmacıların katılım, farkındalık, çaba, zaman akışı ve içsel motivasyon/güdülenme olarak ifade etiği olguları temel almaktadır. Bireyin kendi boyutlarını ifade etmesi, gerçek kimliğini, düşüncelerini ve duygularını göstermesidir. Yaratıcılık, kişisel fikir, duygusal ifade etme, özgün olma, savunmasız iletişim, şen olma ve ahlaki davranışlar kendini ifade etmenin temelini oluşturmaktadır. İşe adanma, bireyin tek başına veya başkalarıyla olsun kendisini fiziksel olarak görevine katmasını, bilişsel olarak uyanık olması, iş rolünü yerine getirirken ne düşündüğünü ve ne hissettiğini, yaratıcılıklarını, inançlarını ve değerlerini ve başkalarıyla olan kişisel bağlantılarını göstermesi, başkalarıyla empati kurarak ilişki kurması olarak ifade edilmiştir(Kahn, 1990).

Schaufeli, katılım/adanma kavramı için farklı bir yaklaşım benimsemiştir. Adanmayı kendi başına tanımlanmış ve işlevselleştirmiştir. Bu teorik mantığa ve adanmış çalışanlarla yapılan görüşmelere dayanan Schaufeli ve arkadaşları, adanmayı enerji, özveri ve özümseme ile karakterize edilen kalıcı, olumlu duygusal-motivasyonel bir durum olarak tanımlamışlardır(Maslach et al., 2001). Yani adanma, enerji, özveri ve

özümseme ile ilişkili çok boyutlu gizli motivasyonel bir yapıdır. Ampirik kanıtlar adanmanın farklı, benzersiz ve sağlam bir yapı olduğunu öne sürmektedir(Shantz et al., 2013).

Özellikle bu tanımların birçoğu davranışsal katılıma odaklanmaktadır. Davranışsal bağlılık kavramı, bağlılığın dışa vurumu veya resmi/normatif beklentileri aşan davranışlara odaklanmaktadır. Mevcut teoriden çıkan ikinci bir akım ise bağlılığı bir tutum olarak tanımlamaktadır. Yani tutumsal bağlılık iki durumda ortaya çıkmaktadır; 1)Kişinin kimliğinin örgütle birleşmesi veya 2)Örgütün amaçları ve bireyin hedeflerinin zamanla daha bütünleşmesi ve uyumlu hale gelmesi. Tutumsal bağlılık(attitudinal commitment) bir kişinin özellikle bir örgütle ve örgütün amaçlarıyla özdeşleşmesi ve bu hedefleri gerçekleştirmek için örgütteki üyeliğini sürdürmek istediği bir durumu ifade etmektedir. Bağlılık burada bir bireyin belirli bir örgütle özdeşleşmesi ve bu örgüte katılımının göreli gücü olarak tanımlanmaktadır(Mowday et al., 1979).

Kahn (1990)'a göre bireyler sahip oldukları boyutları(fiziksel, zihinsel ve duygusal) kendilerine uygun koşullar verildiğinde, iş rollerinde kullanmayı ve göstermeyi tercih ederler. Böylece kişisel enerjilerini, duygusal, zihinsel ve fiziksel emeklere aktarırlar.

2.3.4.1. Fiziksel Adanma

İşin üstesinden gelmek için çalışanın enerji ve zaman sarf etmesini ifade etmektedir(Başoda, 2017).yüksek düzeydeki direnci, bir işe çaba harcamak için istekli olma, kolayca yorulmama becerisi ve zorluklar karşısında ısrarcı olma anlamına gelmektedir(Maslach et al., 2001).

2.3.4.2. Duygusal Adanma

Heyecan ve önem hissi ve gurur ve ilham duygusu ile birlikte kişinin işine güçlü bir katılımını ifade etmektedir(Maslach et al., 2001). Diğer bir deyişle çalışanın mesai arkadaşlarına, görevine ve kariyer gelişimi gibi etmenlere karşı duygularını belirtmektedir(Başoda, 2017).

2.3.4.3. Zihinsel Adanma

Bireyin işine yönelik sorumluluklarının farkında olması, görevinin üstesinden gelmek için kaynakları ve diğer faktörleri sıkıca benimsemesi anlamına gelmektedir(Başoda, 2017). Burada ifade edilen Maslach et al. (2001) kişinin zamanın nasıl geçtiğini anlamaması ve kişinin kendini işten alamaması ile karakterize edilen, bireyin tamamen işine daldığı hoş bir durum olarak ifade edilmektedir.

3.TEORİK ÇERÇEVE VE ARAŞTIRMA MODELİ

Araştırmanın bu bölümünde, kavramsal çerçevede geliştirilen hipotezler ve kavramların birbirleriyle olan ilişkisine değinilecektir. Bunu takiben açıklamalar dâhilinde oluşturulan araştırma modeli ortaya konacaktır.

3.1. Teorik Çerçeve

Günümüzde küreselleşme, teknolojinin gelişimi ve dış pazarlara açılma gibi faktörlerden dolayı işletmeler daha iyi hizmet vermek amacıyla giderek büyüyen, gelişen, sınırları aşan ve karmaşık bir bünyeye dönüşmüştür. Bu gelişmeler daha yoğun bir işgücü ve daha iyi bir performans için insan emeğine olan ihtiyacı da beraberinde getirmiştir. Bundan dolayıdır ki işletmelerde çalışanlara olan ihtiyaç giderek artmaktadır. Kurumlarda çalışan sayısının artmasıyla birlikte bazı sorunları da beraberinde getirmektedir. Firmaların bu karmaşık yapı içindeki her birey ile ilgilenme ve her bireyin faaliyetlerini takip etmesi oldukça zordur. Bu nedenle çalışanların işletme yararına olmayan herhangi bir faaliyeti genellikle daha sonradan fark edilmektedir. Bu yüzden, çalışanların örgütlerine karşı tutumları oldukça önemli ve göz önünde bulundurulması gereken bir durum olmuştur. Okutmuş ve Uyar'a (2014) göre bu hızlı gelişmeler ve büyümeler, firmaların daha karmaşık bir hal alması, rekabet edilebilirliğin artması, dalgalanmaların görülmesi farklı türde hileleri de beraberinde getirmektedir.

Zarar verici iş davranışı, çalışanların ya motivasyonunun azlığından kaynaklanan ya da kuralları çiğnemeye motive olmasından kaynaklanan gönüllü davranışları ifade etmektedir. Zararlı davranışlar ayrıca çalışanların kabul edilmiş örgütsel normlara uyma konusunda motivasyon sağlayamaması veya kabul etmeye motive olmadığı anlamına da gelmektedir. İşyerindeki bu zararlı davranışlar farklı şekillerde kendini göstermektedir. Örneğin; hırsızlık, hile, sabotaj gibi zararlı davranışlar önemli örgütsel normları ihlal eden ve bu şekilde örgütlerin, örgüt üyelerinin veya her ikisinin de refahını tehdit eden

kasıtlı davranışlar olarak da tanımlanmaktadır(Ariani, 2013). Genel olarak araştırmacılar tarafından dile getirilen en yaygın meşru olmayan davranışlardan biriside bu olguları kapsayan hile davranışıdır

Hollinger and Davis'e (2006) göre çalışanların neden işverenlerinden çaldıklarını açıklamak oldukça zordur. Çalışan sahtekârlığını bu kadar zor kılan temel neden her olayı açıklayabilecek tek bir faktör ya da teorinin olmamasıdır. Bundan dolayı sosyal bilimciler çeşitli faktörlerin, hırsızlık veya sahtekârlık davranışlarının ortaya çıkmasına katkıda bulunabileceği sonucuna varmışlardır.

İşyerinde dolandırıcılığın ciddi bir sorun olduğu hakkında yaygın bir anlayış vardır. Çalışanların dolandırıcılık yapmasıyla ilgili bireysel ve durumsal faktörlerle ilgili çok şey bilinmesine rağmen, önceki araştırmalar kapsamlı bir işyeri dolandırıcılığı modelini geliştirip test etmeyi başaramamıştır(McMlung and Lucy, 2006). Enron, Parmalat ve Worldcom gibi dünya çapında ünlü olan kurumlarda yaşanan skandallar yatırımcıların bu işletmelere güvenini sarsmıştır. Bu olumsuzluklar bu kurumların değerlerinde önemli bir şekilde düşüş yaşamasına hatta dibe vurmasına yol açtığı vurgulanmıştır(Atmaca, 2012).

Hollinger and Davis'e (2006) göre bu konu üzerine sorulan kritik soru "neden"dir. Çalışmalarında belirtikleri gibi, çalışan hırsızlığı ile ilgili teoriler üç genel kategoriye ayrılma eğilimi göstermektedir; (1)rasyonel seçim teorileri, (2)iş memnuniyeti ya da işyeri eşitlik teorileri ve (3)gayri resmi işyeri etkilerine yoğunlaşan örgütsel teoriler yani "dürüst olamayan bir kültür."

Kurumlarda çalışanların hileye başvurmasında çeşitli faktörler etkilidir. Bu faktörlerin bazıları bireysel bazıları da örgütsel kaynaklıdır. Çalışmamızda bireysel kaynaklı faktörleri oluşturan, 1950'li yıllarda Cressey tarafından ortaya atılan ve üzerinde birçok araştırma yapılmasına rağmen günümüzde halen geçerliliğini koruyan hile üçgeni teorisidir. Hile üçgeni teorisi çalışmamızın da bireysel faktörlerini oluşturan; baskı, fırsat ve rasyonelleştirme boyutlarıdır.

Yapılan birçok çalışmada çalışanı hile yapmaya iten temel nedenler bu boyutların ortaya çıkmasıdır. Çalışanı hile yapmaya iten bireysel faktörlerin başında ihtiyaç gelmektedir. Bu ihtiyaçlar Hollow (2014) ve Wells'in (2001) ifade ettiği gibi çeşitli baskılar sonucu ortaya çıkan finansal ve finansal olmayan baskılardır. Hollow'a (2014) göre finansal baskılar: kişisel iflaslar,

kumar bağımlılığı, beklenmedik finansal kayıplar/ihtiyaçlar, alkol ve uyuşturucu bağımlılığıdır. Finansal olmayan ihtiyaçlar ise: açgözlülük ve egoizm, kişisel disiplinin azlığı, sıkıntı ve meydan okuma kaynaklı sorunlardır. Bu ihtiyaçların artması sonucunda çalışan üzerinde baskı oluşmaktadır. Bu baskılar sonucu iş görenler işyerlerine karşı kabul görmeyen davranışlar sergileyebilmektedirler.

Bu kabul edilen üç unsur içinde firma sahiplerini veya üst yönetimdekileri en çok ilgilendiren fırsat unsuru olmaktadır. Diğer iki unsura direkt müdahalede bulunulmamasına rağmen fırsat unsurunu düşük seviyede tutmak işletmenin elinde olmaktadır. İşletmelerde hile yapmaya fırsat veren unsurlar düşürüldükçe, hile yapma olasılığı ve oluşan zararlarda aynı oranda azalacağı belirtilmektedir(Bozkurt, 2009).

İşyerinden çalan çalışanlar, keşfedilme ve algılama riski düşük olan fırsatlardan yararlanan ve aynı zamanda kişisel çıkarlar için en büyük potansiyeli sağlayan kişiler olarak düşünülmektedir. Bu klasik teori ilkelerini temel alan geleneksel rasyonel seçim teorileri, çalışanlar maddi kazanç arayışı ile motive olmuş çıkarcı failler olduğunu ileri süren ekonomik bir model kullanmaktadır(Holinger and Davis, 2006).

Rasyonelleştirme kendini haklı kılmaya yönelik bilişsel bir süreçtir. Bu konu sosyologlar, psikologlar ve psikiyatrlar tarafından geniş bir şekilde tartışılmaktadır. Dolayısıyla rasyonelleştirme bir çalışanın şirketin, bu fiilin sonuçlarını absorbe edebileceğini veya herhangi bir pay sahibinin veya paydaşın maddi olarak etkilenmeyeceğini göz önüne alarak, hileli davranışının doğru tavır olduğunu zihinsel olarak belirlediği bir süreçtir(Machado ve Gartner, 2017).

Bu açıdan değerlendirildiğinde ihtiyaçlar sonucu olan baskılar, fırsatlar ve hileyi haklı kılmaya dayanan rasyonelleştirmenin çalışanın hile yapması üzerinde etkisinin olduğunu ve kurumların kaynaklarına zarar verme konusunda dikkate değer bir şekilde göz önünde bulundurulması gereken bireysel boyutlardır.

Bireysel faktörler işverenlerin kontrol edemediği değişkenlerdir. İşverenler ancak onlara tepki verebilmektedir. Çalışanların çalma eğilimi bireyin yasadışı bir eylemi gerçekleştirmeye yönelik ihtiyacı, fırsatı, tutumu ile ilişkili olduğu görülmüştür(McMlung and Lucy, 2006).

Rasyonel seçim teorileri çalışanların suç işlemeden önce kişisel maliyet analizi yaptıklarına işaret ederken diğer teoriler, çalışanların örgüt ve yöneticileri tarafından gördükleri muamele nedeniyle çalma eğilimi göstermesinin muhtemel olduğuna dayanmaktadır. Son yıllarda akademisyenler iş memnuniyetsizliği ve sahtekârlık arasındaki ilişki üzerine önemli ampirik destek sağlamıştır. En sık gözlenen sahtekârlık açıklamalarından biri hoşnutsuz çalışanların, algıladıkları eşitsizlik duygularını muamele gördükleri şekilde çözmek için işyerinden çalacağı varsayımına dayanmaktadır. Diğer araştırmacılar(dürüst olmayan kültüre dayanan) çalışanların cezai davranışları nasıl öğrendiklerini ve nasıl haklı çıkardıklarını daha iyi anlamak için işyerlerinin normatif özelliklerine odaklanır. Çoğunlukla bu teoriler, çalışanların hırsızlığını anlamak için örgüt kültürü ve gayri meşru yapı üzerine odaklanmıştır(Hollinger and Davis, 2006).

Örgütlerde performans, gelişme ve birey ile örgüt arası bağların olumlu yönde gelişimine katkıda bulunacak olan örgütsel faktörlerin boyutları şeklinde ele aldığımız yetersiz ve adaletsiz ödemeler, örgütsel adaletsizlik, etik olmayan iş ortamı ve daha önce hile suçlarını işleyen faillere karşı tutumlarda çalışan bireylerin hile yapma konusundaki fikirlerini yönlendirmede güçlü bir rol oynamaktadır.

Hile yapma niyetinde firmalar ve kişiler arası bağlar çok önemli bir yere sahip olduğu için örgütsel faktörleri göz önünde bulundurmak daha çözümleyici sonuçlar elde etme açısından oldukça önemlidir. Çalışanın örgütsel normlara ve değerlere uyma konusunda davranışlarını etki eden bu faktörler çalışanların işletmelerine mal olacak kararları almasında da önemini ve caydırıcılığını kabul etmek yanlış olmayacaktır.

Çalışan hırsızlığını açıklayan benzer teoriler, çalışanların örgüt içindeki eşitlik algılamalarına ve bu koşulların cezai davranış için motivasyonu nasıl sağlayabileceğine odaklanmaktadır. Genel olarak eşitlik, cezalandırıcı ve dağıtıcı adalet teorileri, çalışanların haksız muamele gördüklerini hissettikleri durumlarda, çalışan hırsızlığının ortaya çıkmasının mümkün olduğunu ileri sürmektedirler(Hollinger and Davis, 2006).

İşletmeye zarar verecek davranışlar ile işe adanma arasındaki ilişkiye dayanan çalışmalar olmasına rağmen, hileye yönelme ile işe adanma arasındaki ilişkiye daha spesifik odaklanan ampirik çalışmalar neredeyse yok denecek

kadar azdır. Çalışmamızda hile yapmaya yönelme ve işe adanma arsındaki ilişki test edilerek incelenmiştir. Hileye yönelmenin, işe adanma üzerindeki pozitif etkisi bireyin iş rollerine karşı sergilediği davranışlara etkisi incelenmesi gereken önemli konulardan biridir. Bozkurt (2009)'da verilen bir örnekte; bir işletmenin iç denetçisi, yöneticilerden birinin pahalı bir harcama yaptığını görmüş ve bir yöneticinin bu kadar pahalı bir harcamayı nasıl yaptığı konusunda şüpheye düşmüştür. Tepe yöneticisi ile yaptığı görüşmede yöneticinin "kurumun iyi elemanlarından biri olduğunu, 10 yıl boyunca hiç izne ayrılmadığını, doğru ve dikkatli bir faaliyet gösterdiğini, kendisinin bünyesindeki departmanın tüm kurumda performans olarak önde olduğunu" öğrenmiştir. Denetçi işin arka planını araştırdıktan sonra, yöneticinin 4 yılda kurumun iki milyon lira parasını zimmetine geçirdiğini ortaya çıkarmıştır.

Bu açıdan bakıldığında hile eylemine niyetlenen bireylerin işe adanması daha olası bir durumdur. Bu yüzden işe adanma kavramı boyutlarıyla ele alınarak incelenmiş ve hileye yönelme ile arasındaki ilişkinin nasıl bir yönde cevap verdiği incelenmiştir.

Son olarak hileye yönelmenin, bireysel ve örgütsel faktörler ile işe adanma arasındaki dolaylı etkisinin olup olmadığı ele alınmak istenip hipotezler bu yönde geliştirilmiştir.

3.2. Hipotez Geliştirme

3.2.1. Bireysel Faktörler ve Hileye Yönelme

Çalışanların hile yapması kötü bireysel özelliklere ve çalışanın zayıf ahlak politikalarına dayanmaktadır(Moorthy et al., 2014). Çalışanların hırsızlık da dâhil olmak üzere, zarar verici davranışları açıklayabilen alta yatan bir kişilik yapısı olabilmektedir(Grrenberg and Barling, 1996). Bozkurt'a (2009) göre çalışanı hileye iten motivasyonlar denilince akla gelebilecek unsurlar, hırs ve dürüst olmayışıdır. Uzmanlara göre hileyi ortaya çıkaran çeşitli psikolojik motivasyonlar bulunmaktadır. Bunlar, *psikolojik motivasyon*: Hırsızlık bireyin doğasında vardır ve sadece çalmış olmak için bunu yapmaktadır, *egoya dayanan motivasyon*: Kişisel prestij için bu tür faaliyetler yapılmaktadır,

ideolojik motivasyon: Morali yükseltmek için yapılan ve birini kurban yapmayı haklı gören bir yaklaşım olarak belirtilmiştir.

Hile eylemi birey üzerinde oluşan çeşitli baskı unsurları sonucunda ortaya çıkar. Bunlar genel olarak bireylerin ortaya çıkan çeşitli nedenlerle paraya ihtiyaç duymaları sonucunda oluşan mali içerikli baskılar(Para hırsı ve açgözlülük, güzel yaşama isteği, yüklü kişisel borçlar, yüksek miktarlardaki medikal harcamalar, yüksek miktarlardaki eğitim masrafları, aniden ortaya çıkan mali gereksinimler) oluşturmaktadır(Bozkurt, 2009). Cressey çalışanların konvansiyonel çözüm bulamadıkları zorlukların(kumar ve uyuşturucu bağımlılığı) üstesinden gelebilmek için hırsızlık yaptığı varsayımına dayanmaktadır. Bu çerçevede insanlar mali baskılar arttığında toplumsal olarak kabul edilebilir amaçlarına ulaşmak için gayri meşru yöntemlere başvurabilmektedir(Greenberg and Barling, 1996). Kişinin kumar, uyuşturucu ve alkol bağımlısı olması ve gece hayatına düşkün olması hileyi ortaya çıkaran nedenler arasında sayılmaktadır(Bozkurt, 2009). Ailenin tıbbi masrafları, ailenin eğitim masrafları(Moorthy et al., 2014), gelirinin ötesinde yaşamak, harcamaların fazla olması veya kişisel borçlar(Abdullah and Mansor, 2015) gibi finansal ihtiyaçlar çalışanı hile yapmaya iter.

Fırsat unsuru, işletmede etkili bir iç kontrol yapısı ve denetim mekanizmasının olmayışı sonucunda, iş gören yakalanmayacağını düşünebilmekte ve tahsil ettiği parayı zimmetine geçirebilmektedir(Bekçioğlu ve diğ. 2013).

Gözetim ve denetimin olmayışı, güvenli denetlemenin olmayışı, envanter kayıtlarının güncel olmaması, çek ve hesapların düzenli olmayışı hilenin oluşumuna neden olabilmektedir. Chen ve Sandino'ya (2007) göre satış noktası tarama sistemleri, güvenlik kameraları ve güvenlik görevlileri gibi biçimsel gözetim çalışanın hırsızlığını engelleyecektir. Ayrıca yönetimin dikkatini çeken bir şüphe olur olmaz, hırsızlık yapanı yakalamak için gizlenmiş gözetleme kameraları kullanılabilir. Birinin faaliyetlerini gizlice izleme, tam kayıt tutma, özenli denetleme, sık sık sürpriz denetlemeler, devamlı gizli müşteriler, güçlü önleyici kontroller gibi kontrol politikaları izlenmelidir, hile yapmayı önlemek ve hile yapanları tespit etmek için profesyonel literatür, çalışanlar ve üçüncü kişiler tarafından varlıklar zimmete geçirildiğinde, iç

denetimin hileyi önlemede çok önemli bir araç olduğunu belirtmektedir(Moorthy et al., 2014).

ACFE(1996) raporuna göre eğer bir çalışan, verilen fırsatlarla ilişkili somut riskler olmadığını fark ederse kurum kendini suçlara karşı koruyamıyorsa, genellikle çalışanlar, şirketin bir hilenin meydana geldiğini fark etmeyeceği bir yol olduğunu algıladığında suç işlemektedirler(Savona et al., 2002).

Fırsat hile yapanın inancında ve algısında var olmaktadır. Bir organizasyonda hile yapma faaliyetleri için bir fırsatın ortaya çıkmasına çeşitli faktörler öncülük eder, çalışanların politikaları ihlalinin, ihmalkârlığı ve disiplin faaliyetlerinin azlığı, yetersiz iş bölümü, yetersiz iç kontrol, düzensiz denetleme çalışanların hile yapması için fırsat sunar. ACFE raporuna göre, düzensiz iş rotasyonu çalışanların ve yöneticilerin suç işlemeleri için, örgütsel eksikliği korkusuz ve stressiz bir şekilde kendi çıkarı için kullanmasına katkı sağlamaktadır.(Abdullahı and Mansor, 2015).

Rasyonelleştirme, çalışanın kişisel bütünlüğünün ya da ahlaki düşünmenin azlığından dolayı, hileli davranışın bir gerekçesidir. Hile yapmaya eğilim göstermek bireylerin kişisel özelliklerinin yanı sıra, etik değerlerine dayanır. Başarılı bir dolandırıcı, diğer çalışanları suç işlemeye ya da hileyi gizlemeye ikna edebilmektedir(Abdullahı and Mansor, 2015). Ayrıca Greenberg and Barling (1996)'ya göre hem fırsat hem de ihtiyacın varlığı ne olursa olsun, tutumların açık bir şekilde bu tür davranışlara tolerans tanımaması çalışan hırsızlığını minimize edebilmektedir. Açıklamaları dikkate alarak hipotez 1'i ifade edebiliriz:

H1: Bireysel faktörler ve hileye yönelme arasında pozitif bir ilişki vardır.

3.2.2. Örgütsel Faktörler ve Hileye Yönelme

İşletmelerde bazı çalışanların iş yaşamlarında karşılarına çıkan iş yerindeki olumsuzluklar(haksızlığa uğradığını düşüncesi, umduğu terfihi alamaması, düşük ücret ödemesi ve üstlerinin gerekli olan takdiri göstermemesi) nedeniyle hilelere başvurduğu ifade edilmektedir(Bozkurt,

2009). En sık ifade edilen sahtekârlık açıklamalarından biri; memnun olmayan çalışanların, algıladıkları adaletsizlik duygularını, muamele gördükleri şekilde çözmek için işverenlerinden çalacağı varsayımına dayanmaktadır. Genel olarak söylemek gerekirse, örgüte, yönetime ve denetleyenlere karşı çalışanların tutumları olumlu ise, işyerinde hırsızlık ve sahtekârlık da dâhil olmak üzere her türlü sapma davranışının daha düşük seviyelerde olduğu tespit edilmiştir(Hollinger and Davis, 2006). Uzun zamandır işyeri ile ilgili olarak belirtilen bir kötü muamele de ücret farkından veya ücret eşitsizliğinden kaynaklanmaktadır(McMlung and Butler, 2006).

Yüksek ya da yeterli maaş alan çalışanları hırsızlık yapma ihtimali daha düşüktür(Savona et al., 2002). Greenberg'e (1990) göre, ödemelerdeki herhangi bir eşitsizlik çalışanın dolandırıcılık yapmasına öncülük edebilmektedir. Bireyler aldıkları ücretin ötesinde ve üzerinde emek harcadıklarını hissettiklerinde durumu dengelemek için işverenlerinden çalmaktadırlar. Ayrıca maaş kesintisi adaletsiz olarak algılandığı zaman önemli şekilde çalışan hırsızlığına yol açmaktadır.

Meslektaş hırsızlığı ve cezası, mesai arkadaşlarının hırsızlığı ve algılanan cezanın kesinliğini ifade etmektedir. Çalışan hırsızlığı, bu tür davranışlara karşı politikalarını açıkça belirtmeyen bir organizasyonda daha olası olacaktır. İstikrarsız cezalar hırsızlığı teşvik edebilmektedir. Çalışanların hırsızlık kararı almasında temel olarak geçmişteki faillere karşı uygulanan muamele tarihine dayanmaktadır. Çalışanlar meslektaşlarının hırsızlık davranışlarını ve onlara uygulanan cezaları göz önünde bulundurmakta ve hırsızlık yapma davranışlarına karar vermektedirler(Moorthy et al. 2014). Hırsızlığı göz ardı eden bir çalışma grubu içinde yer alan, grubuyla güçlü bir kimlik birliği hisseden çalışan için çalmak daha muhtemel olacaktır(McMlung and Butler, 2006).

Baskı bireyin hile yapmasına neden olan stresi ifade etmektedir. Durumsal baskı ise, çalışanların veya yönetimin karşılaştığı mali veya mali olmayan faktörlerin neden olduğu yasal ya da etik açıdan çözülmesi zor olan bir durumdur. Hali hazırda var olan çeşitli araştırmalara dayanan baskıyla ilgili birkaç sorun dile getirilmiştir. Baskı uygun ödeme(Compliance Compensation) ve prosedürel adaletin varlığı ile yansıtılmaktadır. Uygun ödenek, çalışanların eylem ve performansını büyük ölçüde etkilemektedir; ödemelerin çalışan

tarafından yerine getirdikleri görevlerine göre verilmesinin kendilerini tatmin ettiğini ve bununda çalışanların performanslarını artıracağını ve hile eylemlerini azaltacağı düşünülmektedir. Çünkü bir çalışanın şirket veya kurum için yaptığına karşılık elde ettiği eşit olmayan maaş hissi çalışanı kişisel amaç uğruna hile yapmaya itmektedir(Kurrohmant et al., 2017).

Haksız muamele izlenimi bir kişinin örgüte olan bağlılığını azaltmaya, iş performansında ve iş memnuniyetinde düşüşe ve meslektaşlarına yardımda isteksizliğe yol açmaktadır. Ayrıca sabotaj dâhil olmak üzere iş yerini etkileyen zararlı davranışların da nedeni sayılmaktadır. Örgütlerinde adaleti algılayan çalışanlar olumlu karşılık vermektedir. Çalışanlar örgüte daha fazla bağlılık ve isteklilik gösterebilmektedir(L.Yadav and N.Yadav, 2016).

Genel olarak, çalışanların örgüte, yönetime ve yöneticilere karşı tutumları olumluysa, işyerinde hırsızlık ve sahtekârlık da dâhil olmak üzere her türlü anormal davranışın daha düşük seviyelerde bulunduğu tespit edilmiştir. Örgütsel kültür çalışanların motivasyonuna ve davranışlarına etki etmektedir. Örgütlerde faaliyet gösteren çalışanların davranışları, çalıştıkları örgütün ortamından etkilenmektedir. Her örgütün kendine göre kuralları, gelenekleri ve yöntemleri vardır ve örgütten örgüte farklılık göstermektedir(Gürkan, 2006). Açıklamaları dikkate alarak hipotez 2'yi ifade edebiliriz:

H2: Örgütsel faktörler ve hileye yönelme arasında pozitif bir ilişki vardır.

3.2.3. Hileye Yönelme ve İşe Adanma

İşe adanma ile iş görenin çalıştığı kuruma karşı davranışında bir etkileşim bulunmaktadır. Kurumlara ve işverenlere zarar verecek en büyük hileler üst yönetimlerde meydana geldiği birçok araştırmayla ortaya konmuştur. Bu çalışanlar hileyi meydana getirmek için ilk başta gerekli şartları ve ortamı sağlamak isterler. KPMG'ye (2016) göre suiistimalcilerin vakaları ortaya çıkartılmadan önce aynı kurumda genel olarak 5 yıldan daha uzun bir süredir faaliyet gösterdikleri ve suçun başlaması ve ortaya çıkması arasında ortalama üç yılın üzerinde bir zaman aldığı dikkate alındığında, faillerin ilk başta kötü bir niyetle işe girmediğini ancak ortaya çıkan baskılar kişiyi suça

itebildiğini göstermektedir. Kişiler meslektaşlarından ve işyerlerinden faydalanmak için güven ve saygıyı kazandıktan ve işletmelerin zayıf kontrollerini ve fırsatları tespit ettiği zaman ilk fırsatta hile yapabilmektedir.

Ernst and Young'ın Dolandırıcılık Soruşturma ve Anlaşmazlık Hizmetleri Uygulamasındaki ortağı, Jonathan Middup, hesap manipülasyonları gibi hile olaylarını, meslektaşları tatildeyken, mesai arkadaşlarının yönetimi devraldığı zaman ortaya çıkardıklarını ve bir şeylerin yanlış olduğunu fark ettiklerini ifade etmektedir. Ayrıca Middup en basit ve en uygun maliyetli yolsuzlukla mücadele tedbirlerinden biri çalışanların en az iki hafta üst üste bir tatil yapmalarını sağlamak olduğunu belirtmektedir(DeVry). Bu çalışanlar işe ilk önce gelen ve akşam en geç saatlerde giden kişiler olarak belirlenmiştir. Özellikle işlerinin bitmemesini bahane ederek gecenin geç vakitlerine kadar ve yalnız çalışmak istemeleri hile olasılığını arttırmaktadır(Bozkurt, 2009). Tipik bir hile profili uzun süredir faaliyet gösteren, yıllık izinleri almakta isteksiz olan ve geç saatlere kadar çalışan güvenilir kişiler olarak ifade edilmiştir.

Hile eğilimi gösteren çalışanların kurumlarda Bozkurt'a (2009) göre kuruma ve işine ciddi derecede meraklı ve yeni bir şey yaratmak için daha hevesli olanlarda hileye yönelme daha fazla görülmektedir. Bu çalışanların uzun yıllar boyunca izin kullanmadıkları ve zorunlu olmadıkça da izne çıkmadıkları ifade edilmiştir.

Hile yapmaya teşebbüs eden bireyler faaliyetlerini daha rahat yerine getirmek için Coenen'e (2008) göre bu çalışanlar belirli dokümanları sıkı bir kontrol altında tutmaya çabalamaktadır. Ve bunların gözden kaybolmasına asla izin vermemektedirler. Bu yüzden diğer çalışanlarla görevi değiştirmede isteksizdirler. Bilgileri meslektaşları ve hatta yöneticileriyle paylaşmak konusunda isteksiz davranmaktadırlar.

Hiçbir zaman hile yapmayacak gibi duran bir çalışan, gayretli ve beklenilenden çalışkan gibi görünebilmektedir. Ancak bazen durum böyle olmamaktadır. Hile planını yürüten çalışanlar genellikle keşfedilmekten korktukları için, işyerinden uzak kalmaktan ve başkalarının işlevlerini yerine getirmesinden kaçınmaktadırlar(EY, 2014).

Yapılan açıklamalara dayanarak hileye yönelen çalışanların bu faaliyetlerini yerine getirmek için gerekli koşullara ihtiyaç duyduklarını, bu koşulları elde etmek için, güveni sağlamak için ve hile eylemlerinin ortaya

çıkmasını engellemek amacıyla görevlerini yerine getirmeden kaçınmadıklarını ve iş rollerini en iyi şekilde yerine getirdiklerini ifade edebiliriz. Açıklamaları dikkate alarak hipotez 3'ü ifade edebiliriz:

H3: Hileye yönelme ve işe adanma arasında pozitif bir ilişki vardır.

3.2.4. Bireysel Faktörler-Örgütsel Faktörler ve İşe Adanma

Daha önce yapılan açıklamalardan da anlaşıldığı gibi çalışanı hile yapma iten çeşitli bireysel faktörler bulunmaktadır. İşletmelerde uygun fırsatların ortaya çıkmasının yanı sıra, bireyin üzerinde baskı kuran mali ihtiyaçlar, karşılaştığı ekonomik sorunların üstesinden gelmek istemesi ve toplum tarafından onaylanmayan davranışı haklı kılmak istemesi hile dâhil çalışanın işletmeye zarar verecek davranışlarda bulunmasına yönelten nedenlerdir.

Örgütsel faktörler, işyerindeki olumsuz iş ortamı, adil olmayan prosedürlerin ve kuralların mevcut olması, yetersiz ve adaletsiz ödemeler, meslektaşların örgüte zarar verici davranışlarına karşı uygulanan cezaların yetersizliği ve iş güvencesi algısının azlığı, işe adanmayı olumsuz yönde etki eder. Birçok araştırmada örgütlerdeki ve kurumlardaki iş göreni psikolojik ve fiziksel olarak etkileyen faktörler olarak ifade edilir. Ve daha düşük oranlarda çalışanda işe adanma yaratır.

Prosedürel adalet, çalışanların ücret ve maaş prosedürleriyle ilgilidir. Mevzuatlarla kurulan prosedürler hizmet karşılığı ödeme(ücret) veya tazminatın çalışana adalet duygusu vermesi ve hile düzeylerini azaltması beklenmektedir(Kurrohmant et al., 2017). prosedürel adalet ile birlikte örgütsel faktörlerin çalışan üzerinde olumlu bir etki bırakması bireyin işletmeye olan güvenini pozitif yönde etkileyecek ve çalışanlar işletmeye ve işverenine hile dâhil zarar verecek davranışlardan kaçınacaktır.

Hassan and Ahmed (2011) yaptıkları araştırmada da ifade ettikleri gibi; araştırmalar güven artışının doğrudan veya dolaylı olarak, daha olumlu işyeri davranışlarında ve çalışanların işe adanma ve örgütsel bağlılık gibi tutumlarında ortaya çıktığını göstermektedir.

Yapılan açıklamalara dayanarak, bireysel faktörlerin çalışan üzerinde etki etmekte ve çalışanı işe adanma konusunda yönlendirici olabilmektedir. Bireyin faaliyet gösterdiği işletmelerdeki faktörler bireyin işletmeye karşı algısını etkilemektedir. Çalışanın algısı olumlu yönde bir etki gösteriyorsa, çalışan işletmeye zarar verecek her türlü zararlı davranışlardan uzak duracak ve işe adanma fikri pozitif yönde bir seyir izleyecektir.

3.2.5. Hileye Yönelmenin Bireysel Faktörler ve İşe Adanma Arasındaki Aracı Rolü

Hile ekonominin tüm kesimlerini ve tüm sektörlerini etkileyen dünya çapında bir olgudur. Hile, kasıtlı aldatma veya yanlış beyanda bulunma ile ilgili yasadışı eylemleri ve yasadışı uygulamaları kapsamaktadır(Bhasin, 2013). Bir hilenin oluşması için, baskı, fırsat ve meşru olmayan eylemi mantıklı kılma davranışı genel olarak kabul gören üç faktördür. Maalesef ekonomik zorlukların yaşandığı dönemlerde bu faktörlerin her birinin varlığı artabilir. Kurumlar ve bireyler benzer şekilde bu artan finansal zorlukların baskısını yaşayabilmektedirler. Birçok şirketin iş gücünü kesmesi ve aynı şekilde harcamalarını azaltması, önemli iç kontrollerini azaltması ve daha az proaktif hile önleme tedbirlerini alması, hile yapma fırsatlarını artırabilmektedir. Kötü mali durum haberleri sonucu yapılan saldırılar, çaresizlik, kötümserlik ve soyutlanma gibi duygulara yol açabilir. Bu da, bireylerin önceden akıllarına getirmedikleri eylemlerini rasyonelleştirmesine izin vermektedir(ACFE, 2009).

Adanma duygusal, bilişsel ve davranışsal bileşenlerden oluşur ve adanmış çalışanlar bedenleri, zihinleri ve özü ile örgütte varlık göstermektedir(Erdil ve Müceldili, 2014). İşe adanmama ise bireyin fiziksel, zihinsel ve duygusal enerjisini işten uzaklaştırmasıdır(Kanh, 1990). Bu yüzden, personelin hile riskini azaltmaya yardımcı olacak pratik destek sağlamak için, zorluklarla karşı karşıya olan çalışanlar için, kuruluşun neden destek mekanizmalarına sahip olması gerektiği vurgulanmaktadır(CIFAS, 2014).

Birey ister soyutlanmış olsun ister grubun bir üyesi olsun kuruluşun beklentilerine yanıt olarak ya da dış çevrenin etkilerinin bir sonucu olarak örgütsel davranışın merkezi bir özelliğidir. Bireyin ihtiyaçları ve örgütün

hedefleri uyumsuz olduğunda, bu hayal kırıklığı ve çatışma ile sonuçlanmaktadır(Aninkan and Oyewole, 2014).

Hileye yönelme ile işe adanma arasındaki ilişki değişime dayanmaktadır. Bireysel faktörlerin ağır basması sonucu davranışlarda değişiklik meydana gelecektir. Çalışanı etkileyen bireysel faktörlerin artması hileye yönelmede artış gösterecek ve bunun sonucunda da çalışanlar bu ihtiyaçların üstesinden gelmek amacıyla iş yükümlülüklerini en iyi düzeyde yerine getirmeye çalışacaktır. Bu çerçevede H4a'yı aşağıdaki şekilde ifade edebiliriz:

H4a: Hileye yönelmenin bireysel faktörler ile işe adanma arasında aracı rolü vardır.

3.2.6. Hileye Yönelmenin Örgütsel Faktörler ve İşe Adanma Arasındaki Aracı Rolü

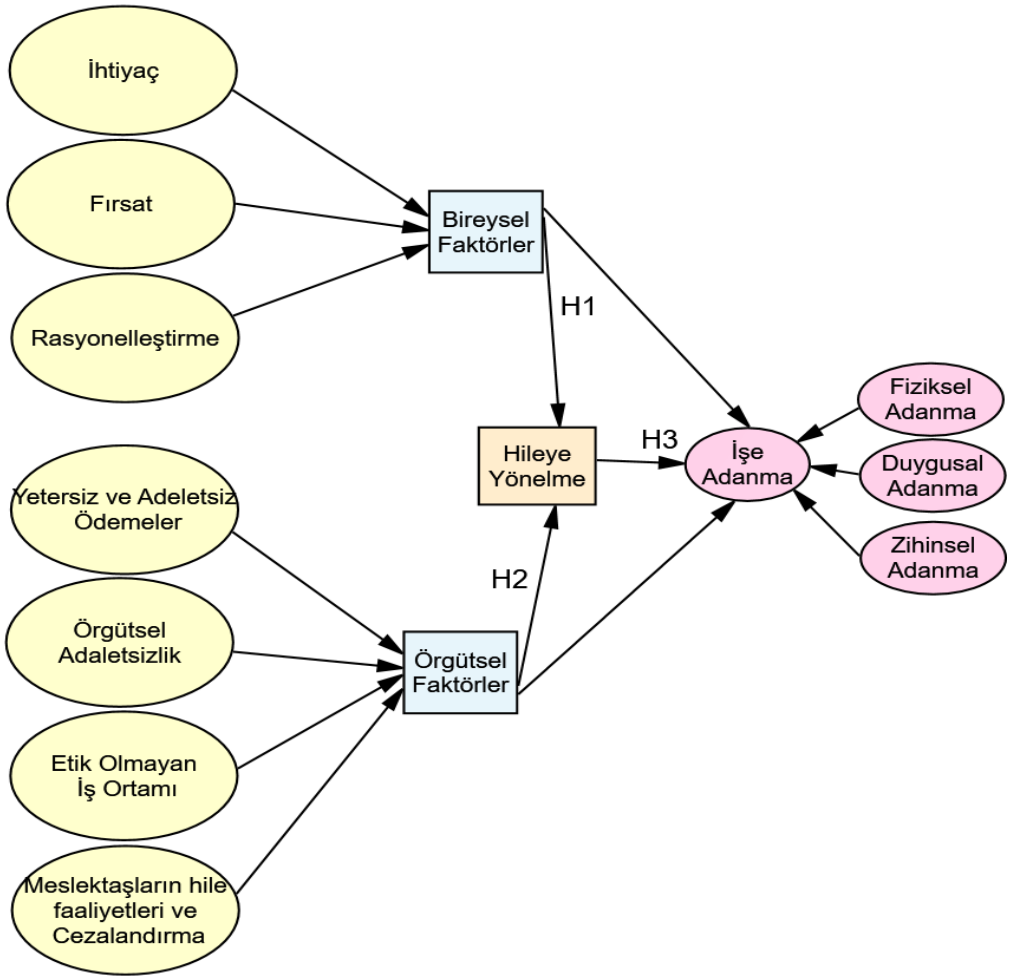
Tüm işyerlerinde zarar verici çalışma davranışı fikri mevcut olduğu için kavramaların çeşitliliği ile ilgili çeşitli çalışmalar yayınlanmıştır. Basitçe günlük zararlı davranışlar, küçük çatışmalar ve zorbalık, işe geç gelme ve/veya erken bırakma, iş ile ilgili olmayan internet kullanımı ve başkalarının arkasından konuşma veya söylentiler yayma gibi çeşitli olumsuz işyeri davranışlarıdır. Daha spesifik olarak, bu zararlı davranışlar kuruma veya kurumdaki kişilere zarar veren kasıtlı davranışlar olarak kabul edilmektedir. Günlük olumsuz işyeri davranışların yanı sıra, işyerinde hırsızlık, hile ve hatta zimmete para geçirme gibi davranışlar işyerinde meydana gelen olağandışı davranışların sadece birkaçını göstermektedir(Hu and Hung, 2017).

Bireylerin eylemleri ve zihinleri, kaynakların bulunabilirliği ve kültürün sınırları ile yönlendirilir. Yani bir firmanın kültürü, davranış ve tutumların, paylaşılan değerlerin, inançların ve normların bir ürünü haline gelir. Bu nedenle, destekleyici, takdir edilen ve yenilikçi olarak algılanırsa, çalışanlar iş ortamını buna göre yorumlayacaktır. Buna karşılık, çalışanların işlerine ve örgütlerine, çaba ve yeteneklerini adaması, zaman ve enerji yatırımı yapması ve psikolojik olarak bağlılık duyması ve kendini verme suretiyle yanıt verme olasılığı daha yüksek olacaktır(Krog, 2014). Çalışan bireylere verilen ücret

düzeyi ile adanmaları arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur. Çalışanın iş için özel olarak çaba harcadığı zaman ve ekstra başarı gösterdiğini düşündüğünde ödüllendirilmesi çalışanı daha fazla tatmin etmektedir(Hoş ve Oksay, 2015). Böyle bir durumda çalışanda kuruma ve işine karşı memnuniyet duygusu ortaya çıkar ve iş performansına olumlu bir etkide bulunur. İş performansı yüksek olan çalışanlarda işe adanma düzeyi de yüksektir. Rıch et al. (2010) da ifade edildiği gibi adanmış bireyler fiziksel, zihinsel ve duygusal enerjilerini iş rollerine yansıttıkları için, gelişmiş performans göstermelidirler. Çünkü görevlerinde daha uzun süre yoğun bir şekilde çalışırlar, daha çok dikkat ediyorlar ve sorumluluklara daha fazla odaklanıyorlar ve rolünü oluşturan görevlerine duygusal olarak daha bağlıdırlar.

Çalışanlar faaliyet gösterdikleri kurumlarda emeklerinin karşılığını alamadığı düşündüğünde ya da kurumdaki olumsuz iş ortamının yanı sıra meslektaşlarının olumsuz davranışlarını fark etmesi ve ya adil olmayan prosedürlerin uygulandığı düşüncesindeyse kuruma zarar verecek davranışlara yönelmesi muhtemeldir. Bu düşünceye sahip çalışanlar hile yapma niyetini haklı kılacak unsurları elde etmiş olacak ve işe adanma ihtimali de daha düşük olacaktır. Açıklamalara dayanarak hipotez 4b'yi ifade edebiliriz:

H4b: Hileye yönelmenin örgütsel faktörler ile işe adanma arasında aracı rolü vardır.



Şekil 12: Araştırma Modeli

4. ARAŞTIRMA

Bu bölümde üzerinde çalışılan araştırmanın elde edilen verileri test edilecek ve katılımcıların demografik özellikleri hakkında bilgi verilecektir. İlk olarak katılımcıların demografik özellikleri hakkında bilgi sunulacak daha sonra araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenirliliğini doğrulayıcı faktör analiziyle ortaya konulmasının ardından geliştirilen hipotezlerin analizleri yapılıp elde edilen sonuçlar ortaya konacaktır.

4.1. Ölçeklerin Oluşturulması

Araştırmamızda literatür araştırması sonucunda elde edilen değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren hipotez testleri için çoktan seçmeli ölçek kullanılmıştır. Anket formunda 5'li Likert tipi (1:Kesinlikle katılmıyorum'dan, 5:Kesinlikle katılıyorum'u içeren) ölçek kullanılmıştır. Değişkenler 62 ifade ile ölçülmüştür. Örneklemin demografik özellikleri ise yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve çalışanların işletmelerdeki konumunu içeren toplam 4 soru ile ölçülmüştür. Anketin ilk bölümü demografik özellikleri, ikinci bölümü bireysel ve örgütsel faktörler ve hileye yönelme ile ilgili ve üçüncü bölümü işe adanma ilgili ifadeleri içermektedir.

4.1.1. Bireysel Faktörler

Araştırmada yer alan bireysel faktörleri oluşturan "ihtiyaç", "fırsat" ve "rasyonelleştirme" boyutlarını ölçmeye yönelik hazırlanan sorular için Moorthy ve arkadaşlarının (2014) çalışmalarından yararlanılmıştır. İfadeler tablo 4.1'de gösterilmiştir.

Tablo 4.1:Bireysel faktörler değişkenine ait ifadeler

İhtiyaç
1.Kişisel borçların çalışanın usulsüzlük yapmasına neden olduğunu düşünüyorum
2.Eğitim masraflarının artmasının çalışanın usulsüzlük yapma nedeni olduğunu düşünüyorum.
3.Kötü alışkanlıkların(kumar ve uyuşturucu bağımlılığı) usulsüzlük nedeni olduğunu düşünüyorum.

4.İlaç ve tedavi masraflarının artmasının çalışanın usulsüzlük yapmasına neden olduğunu düşünüyorum
5.İmkânların ötesinde yaşama isteği usulsüzlük nedenlerindendir
6.Ekonomik krizler ve iflasların çalışanın usulsüzlük yapmasına neden olduğunu düşünüyorum
Fırsat
1.İşyerinde denetimin olmamasının usulsüzlüğe neden olduğunu düşünüyorum.
2.Güvenlik kontrolünün yokluğunun çalışanın usulsüzlük yapmasını kolaylaştırdığını düşünüyorum
3.Envanter kayıtlarının güncel olmamasının çalışanın usulsüzlük yapmasına neden olduğunu düşünüyorum
4.Muhasebe kayıtlarının sürekli denetlenmesi usulsüzlüğü önleyeceğini düşünüyorum
5.Stok alımı esnasında gözetimin yokluğu usulsüzlük nedenlerindendir
Rasyonelleştirme
1.Çalma becerisinin usulsüzlük yapma nedeni olduğunu düşünüyorum.
2.Hileyi rasyonelleştirmenin çalışanın usulsüzlük yapmasını kolaylaştırdığını düşünüyorum.
3.Tekrar eden çalma karakterine sahip olan çalışanın usulsüzlük yapmasına neden olduğunu düşünüyorum
4. Sadece iyi amaçlar için hile yaptığını düşünmek usulsüzlük yapma nedeni olduğunu düşünüyorum
5.Çalışanın daha önce başarılı bir şekilde usulsüzlük yapması tekrar usulsüzlük yapmasına neden olduğunu düşünüyorum

4.1.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörleri oluşturan ölçeğin hazırlanmasında Moorthy et al. (2014) çalışmalarından uyarlanan sorular kullanılmıştır. Örgütsel faktörleri oluşturan boyutlar: yetersiz ve adaletsiz ödeme, örgütsel adaletsizlik, meslektaşların hile faaliyetleri ve cezalandırma ve etik olmayan iş ortamıdır. Örgütsel faktörlere ait ifadeler tablo 4.2'de yer almaktadır.

Tablo 4.2: Örgütsel faktörler değişkenine ait ifadeler

Yetersiz ve adaletsiz ödemeler
1. Ödemelerin eşit olmaması sonucu oluşan memnuniyetsizlik usulsüzlük yapma nedeni olduğunu düşünüyorum
2.Promosyonların ertelenmesi çalışanın usulsüzlük yapmasına neden olduğunu düşünüyorum
3.Yetersiz ve adaletsiz ödemeler(maaş vb.) yapılması çalışanın usulsüzlük yapmasına neden olduğunu düşünüyorum
4.Adil olmayan fazla mesai ödemesi çalışanın usulsüzlük yapma nedeni olduğunu düşünüyorum
5.Yaşam maliyetlerine eşit olamayan maaş artışı çalışanın usulsüzlük yapmasına neden olduğunu düşünüyorum.
6.Adil olmayan teşvik primi usulsüzlük nedeni olduğunu düşünüyorum
Örgütsel adaletsizlik
1.İşyerinde haksız muameleye maruz kalmam beni usulsüzlüğe iter
2.İşyerinde prosedürlerin adaletsiz olması çalışanın usulsüzlük yapmasına neden olduğunu düşünüyorum.

3. Dağıtımın adaletsiz olması usulsüzlük nedeni olduğunu düşünüyorum
4.İşyerinde bürokratik işlemlerin adaletsiz olmasının usulsüzlük nedeni olduğunu düşünüyorum
5.Aşırı rekabet dolayısıyla şirketin uygun olmayan baskısından dolayı çalışanın usulsüzlük yapacağını düşünüyorum
Etik olmayan iş ortamı
1.İşyerimizde çalışana ulaşılması zor hedefler koyulmaktadır
2.İşyerimizde tutturulamayan mali hedefler için yüksek cezalar uygulanmaktadır
3.İşyerimizde etik olmayan üst kademe çalışanlar da bulunmuştur
4.İşyerimizde yöneticinin kötü muamelesi olursa çalışanın usulsüzlük yapacağını düşünüyorum
5.İşyerimizde etkili olamayan bütçeler ve otoritelerde uygulanabilmektedir
Meslektaşların hile faaliyetleri ve cezalandırma
1.İşyerinde usulsüzlük yapan meslektaşların örnek alınması çalışanı usulsüzlük yapma konusunda etkileyeceğini düşünüyorum
2.Meslektaşlarımın örgütsel olmayan çıkarları beni etkileyebilir
3.İşyerinde daha önce usulsüzlük yapan iş arkadaşlarına karşı yetersiz ceza uygulanması beni etkileyeceğini söyleyebilirim
4.İşyeri normlarının ve standartlarının meslektaşlarımın tarafından saptırılması beni etkiler
5.Meslektaşların kuralları çiğnemek için bir gangster olarak çalışması usulsüzlüğe neden olacağını düşünüyorum

4.1.3. Hileye Yönelme

Hile yönelme ölçeğinin hazırlanmasında Moorthy et al. (2014) çalışmalarından uyarlanan sorular kullanılmıştır. Tablo 4.3 bu ifadeleri içermektedir.

Tablo 4.3: Hileye yönelme değişkenine ait ifadeler

1.Usulsüzlük nedenlerinden biri de ihtiyaçlar sonucu oluşan baskılar olduğunu düşünüyorum
2.Usulsüzlük nedenlerinden biri de uygun fırsatların ortaya çıkması olduğunu düşünüyorum
3.Şirket boyutunun daha büyük olması usulsüzlüğe neden olduğunu düşünüyorum
4.Usulsüzlük ile iş için çalışana yapılan ödeme arasında ilişki olduğunu düşünüyorum
5.Usulsüzlük ile işyerine hâkim olan adaletsizlik arasında ilişki olduğunu düşünüyorum
6.İşyerinde etik olmayan çalışma ortamı usulsüzlük nedenlerindendir.
7.Bireyin hileye karşı tutumu, usulsüzlük yapma davranışını etkileyeceğini düşünüyorum

4.1.4. İşe Adanma

İşe adanma ölçeğinin hazırlanmasında Rıch et al. (2010) çalışmalarından uyarlanan sorular kullanılmıştır. İşe adanma faktörünü oluşturan boyutlar: fiziksel, duygusal ve zihinsel adanmadır.

Tablo 4.4: İşe adanma değişkenine ait ifadeler

Fiziksel Adanma
1İşimde yoğun bir şekilde çalışırım
2.Bütün gücümü işimde kullanırım
3.İşimde iyi performans göstermek için elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışıyorum
4.şimi tamamlamak için sıkı bir şekilde çalışırım
5.Enerjimim çoğunu işime adarım
6.İşim için çok enerji harcarım
Duygusal Adanma
7.İşimden keyif alırım
8.İşime ilgi gösteririm
9.İşimde kendimi enerjik hissederim
10.İşimle gurur duyarım
11.İşime karşı olumlu duygular hissederim
12.İşim beni heyecanlandırır
Zihinsel Adanma
13.işyerimde sadece işime odaklanırım
14.İşyerimde işimi çok özenerek yaparım
15.İşyerinde tüm dikkatimle işime odaklanırım
16.İşim beni tamamen içine alır
17.İşyerimde tamamen işime konsantre olurum
18.İşyerimde dikkatimin çoğunu işime adarım

4.2. Örneklem Seçimi

Anket formu oluşturulup sorular anlaşılır hale getirildikten sonra veri toplama süreci başlamıştır. Anketler çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren çalışanlara dağıtılmış ve doldurmaları istenmiştir. Veriler dağıtılırken sektör sınırlamasına gidilmemiştir. Hemen her sektörden veri elde edilmeye çalışılmıştır. Anketler doldurulurken çalışanlara verilerin bilimsel amaç için kullanılacağı anketi cevaplayıp ya da cevaplamamaya tamamen kendi istekleri doğrultusunda karar verecekleri ifade edilmiştir. Anket formunda bireyin kim olduğunu ortaya çıkaracak herhangi bir soru sorulmadığı için herhangi bir tereddüt yaşamalarına gerek olmadığı belirtilmiştir. Verilen cevapların gizli tutulacağı ankette belirtilmiştir. 190 kişiye uygulana anketlerden 7'si hatalı bulunduğu için analize dâhil edilmeden 183 anket ile analiz yapılmıştır. Güvenli bir şekilde verileri elde etmek amacıyla genellikle anketler birebir dağıtılarak yapılmıştır ve faaliyet gösterdikleri iş durumlarını ve koşullarını göz önünde bulundurarak doldurmaları istenmiş ve online olarak dolduranlardan da bu istek dile getirilmiştir.

4.3. Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmaya katılan kişilerin demografik özellikleri tabloda verilmiştir. Elde edilen demografik özellikler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve çalışanların bulunduğu konumdur.

Tablo 4.5: Demografik Özellikler

Özellikler		Sıklık	Oran(%)
Yaş	18-30	139	76,0
	31-50	38	20,8
	50+	6	3,3
Cinsiyet	Kadın	83	45,4
	Erkek	100	54,6
Eğitim	Lise ve altı	32	17,5
	Lisans	117	63,9
	Lisans+	34	18,6
Konum	Çalışan	131	71,6
	Müdür, Uzman, şef vb.	38	20,8
	Yönetici ve sahip	14	7,7

Katılımcıların yaş dağılımı üç grupta incelenmiştir. En fazla katılımcı 18-30 yaş aralığında bulunmuştur. Cinsiyet katılımı bakımından incelendiğinde erkek katılımcı sayısı daha fazla olmuştur. Eğitim düzeyi bakımından katılımcılar üç grupta incelenmiş ve katılımı oranı ve sıklığı bakımından en fazla katılım lisans düzeyi eğitim seviyesinde olmuştur. Katılımcıların işletmelerdeki konumları değerlendirildiğinde ise en fazla katılım çalışan konumunda bulunanlarda olmuştur.

4.4. Ölçek Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kabul görmeyen ve hatalı olan ölçekler analiz dışı bırakılmasına rağmen çizilen model ile toplanan verilerin arasındaki uyumu test etmek amacıyla ilk olarak güvenirlilikleri test edilmiştir.

Araştırmada SPSS 24.0 ve AMOS 21.0 programları kullanılarak içsel güvenirliliği ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır.

Araştırma modelinin geçerliliğini test etmek için yapısal eşitlik modeli(YEM) analizi yapılmadan önce araştırma kapsamında toplanan verilerin ve ölçeklerin geçerliliği için öncelikle güvenirlilikleri test edilmiştir.

Bilindiği gibi genel olarak kullanılan güvenirlilik ölçümü içsel tutarlılıktır(internal consistency). İçsel tutarlılık her bir değişkenin aynı yapıyı ölçmesi anlamına gelmektedir. İçsel tutarlılık için Alfa Katsayısı(Cronbach Alpha) yönteminden yararlanılmaktadır. Ölçeklerin güvenirlilikleri ortaya konduktan sonra yapısal geçerlilikleri için doğrulayıcı faktör analizleri ile belirlenmektedir(Yeniçeri ve Erten).

Doğrulayıcı faktör analizi değişkenler arasındaki ilişki hakkında araştırmada belirlenen hipotezlerin test edilmesine yönelik bir işleme dayanmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi faktörlerin yakınsama ve ayrışma geçerliliklerinin incelenmesine dayanmaktadır(Alan, 2013).

4.4.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Modeldeki değişkenlerin geçerli bir şekilde ölçülüp ölçülmediği doğrulayıcı faktör analizi ile belirlenmektedir(Saruhan ve Özdemirci, 2013).

Araştırmada doğrulayıcı faktör analizinde kullanılacak değişkenler: bireysel faktörler, örgütsel faktörler, hileye yönelme ve işe adanmadır. Bireysel faktörler 16 ifade ile ölçülmüştür. Ayrıca bireysel faktörler, ihtiyaç, fırsat ve rasyonelleştirme boyutlarının bir araya getirilmesiyle oluşmuştur. Örgütsel faktörler 21 ifade ile ölçülmekte olup 4 tane boyutun bir araya getirilmesiyle oluşmuştur. Bunlar: yetersiz ve adaletsiz ödemeler, adaletsizlik, etik olmayan iş ortamı ve meslektaşların hile faaliyetleri ve cezalandırmadır. Hileye yönelme 7 ifade ölçülmektedir. İşe adanma ise 18 ifade ile ölçülmüştür. İşe adanma,

fiziksel, duygusal ve zihinsel adanma değişkenlerinin bir araya getirilmesiyle oluşmuştur. Yapılan analizler dâhilinde faktör yükleri dikkate alınarak problemli ifadeler belirlenip analizden çıkartılmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği indekslerine bakılmaktadır. Araştırma modelinin kabul edilebilirliği bu uyum indeksleri değerlerine bağlıdır. Bu değerlerin kabul edilen düzeylerde olması modelin kabul edilebilirliğine karar verecektir.

Modelin uygunluğunu ölçmek için çeşitli uyum indeksleri kullanılmaktadır. RMSEA, SRMR, AGFI, RFI, GFI, CFI ve NFI öne çıkan indekslerdir. Bir modelin güvenilir olduğunu öne sürmek için RMSEA<0,10, SRMR<0,10, AGFI>0,85, AGFI>0,85, RFI>0,85, GFI>0,90, CFI>0,90 NFI>0,90 değerleri sağlaması beklenmektedir. Ayrıca Ki-Kare değerinin serbestlik derecesine bölünerek elde edilen değer 2'den küçük olması gerekmektedir(Saruhan ve Özdemirci, 2013). Genel olarak tüm modelin uygunluğunu değerlendirirken akademisyenler arasında uyum indeksleri konuşunda net bir fikir birliği bulunmamaktadır(Alan, 2013).

Çalışmamızda modelin veriyle uyumunu test etmek için Moorthy et al(2014) ve Müceldili(2015) takip edilerek Ki-Kare değeri, CMIN/df değeri, yaklaşım hatalarının ortalama kara kökü(RMSEA), karşılaştırmalı uyum indeksi(CFI), iyilik uyum indeksi(TLI), artmalı uyum indeksi(IFI), parmisony normalleştirilmiş uyum indeksi(PNFI) kullanılmıştır. Elde edilen değerler literatürde kabul edilebilir değerlerdir.

Problemli göstergeler analizden çıkarıldıktan sonra elde edilen sonuç şu şekildedir: x^2=1165.409, x^2/ df=1.53, karşılaştırmalı uyum indeksi(CFI)=.902, artmalı uyum indeksi(IFI)=.903, iyilik uyum indeksi(TLI)=.894 ve yaklaşım hatalarının ortalama kara kökü(RMSEA)=.054, parmisony normalleştirilmiş uyum indeksi(PNFI)=.707

Tablo 4.6 doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum değerlerini göstermektedir.

Tablo 4.6: Ölçüm Modeline Ait Uyum İyiliği İndeksleri

x^2	x^2/ df	CFI	IFI	TLI	PNFI	RMSEA
1165.409	1.53	.902	.903	.894	.707	.054

Doğrulayıcı faktör analizinden sonra, göstergelerin standarize edilmiş yükleri hesaplanmaktadır. Bunun yanı sıra kullanılan ölçeklerin istatiksel olarak da güvenilir olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan bir diğer işlemde içsel güvenirliliğinin de değerlendirilmesi olduğu ifade edilmektedir. Bu nedenle ölçeklerin Cronbach Alpha katsayıları incelenmektedir. Ölçek güvenirliliğini test etmek amacıyla ölçeklerin birleşik güvenirlilik(composite reliability) değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca ortalama açıklanan varyans(AVE) ile faktörler arası korelasyon katsayılarının karelerinin karşılaştırılması gerekmektedir. Faktörler arası korelasyon katsayılarının karesi AVE değerinden düşük olması ölçeklerin tek boyutluluğuna ve faktörlerin birbirlerinden ayrıştığına ve güvenirliliklerine kanıt olarak kabul edilmektedir(Müceldili, 2015; Alan, 2013).

Yukarıda ifade edilen bilgiler dikkate alınarak tablo 4.7'de her bir faktöre ait standarize edilmiş faktör yükleri, Cronbach's α değerleri, kompozit güvenirlilik katsayıları(CR) ve ortalama açıklanan varyans(AVE) değerleri yer almaktadır.

Tablo 4.7: Faktör Yükleri, Güvenilirlik ve Geçerlilik Katsayıları

Değişkenler	Faktör Yükleri	Cronbach's α	CR	AVE
Bireysel Faktörler(BF)		.72	.81	.77
İhtiyaç(İ)	.565	.77		
İ1	.581			
İ2	.896			
İ4	.747			
Fırsat(F)	.942	.84		
F1	.777			
F2	.837			
F3	.765			
F5	.680			
Rasyonelleştirme(R)	.774	.65		
R1	.400			
R2	.846			
R3	.702			
Örgütsel Faktörler(ÖF)		.77	.83	.75
Y. ve A. Ödemeler(YAÖ)	.859	.88		
Ö1	.765			
Ö3	.753			
Ö4	.801			
Ö5	.788			
Ö6	.795			
Ö. Adaletsizlik(ÖA)	.889	.80		
A1	.608			
A2	.883			
A3	.864			
Etik O. İş Ortamı(EİO)	.506	.77		
Eİ2	.745			
Eİ3	.796			
Eİ5	.655			
Meslektaşların Hile ve Cezalandırılması(MHC)	.690	.79		
M2	.684			
M3	.717			
M4	.845			
Hile Yönelme (HY)	.871	.87	.87	.76
H1	.651			
H4	.711			
H5	.819			
H6	.874			
H7	.757			
İşe Adanma (İA)		.71	.76	.72
Duygusal Adanma(DA)	.598	.86		
DA1	.591			
DA4	.907			
DA5	.912			
DA6	.746			
Fiziksel Adanma(FA)	.605	.85		
FA1	.646			
FA2	.704			
FA5	.909			
FA6	.782			
Zihinsel Adanma(ZA)	.927	.82		
ZA1	.675			
ZA2	.789			
ZA3	.834			
ZA5	.644			

CCR: Birleşik Güvenilirlik Katsayısı, AVE: Ortalama Açıklanan Varyans, CFI: 902, TLI: 894, IFI: 903, PNFI: 707, x^2/ df: 1,53, RMSA: 054

Tablo 4.8'de faktörler arası korelasyon katsayıları, ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Bireysel faktörler, örgütsel faktörler, hileye yönelme ve işe adanma ile pozitif ilişkilidir. Örgütsel faktörler, hileye yönelme ve işe adanma ile pozitif ilişkilidir. Hileye yönelme ise işe adanma ile pozitif ilişkilidir.

Tablo 4.8:Tanımlayıcı İstatistikler ve Faktörler Arası Korelasyon Katsayıları

	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4
1.BF	3,28	.78	1			
2.ÖF	3.13	.78	.64**			
3.HY	3.46	.93	.64**	.70**		
4. İA	3.80	.67	.21**	.23**	.30**	1

**Korelasyon p<0.01 anlamlılık düzeyinde, BF: Bireysel Faktörler, ÖB: Örgütsel Faktörler, HY: Hileye Yönelme, İA: İşe Adanma

4.4.2. Hipotez Testleri

Liteteratür araştırması sonucunda elde edilen hipotezler yapısal eşitlik modeli ile analiz edilecektir.

H1: Bireysel faktörler ile hileye yönelme arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

H2: Örgütsel faktörler ile hileye yönelme arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

H3: Hileye yönelme ile işe adanma arasında pozitif bir ilişki vardır.

H4a: Hileye yönelmenin, bireysel faktörler ile işe adanma arasında aracılık rolü vardır.

H4b: Hileye yönelmenin, örgütsel faktörler ile işe adanma arasında aracılık rolü vardır.

Tablo 4.9: Hipotezlere Ait Değerler

Hipotez	S.R. Katsayısı	S. Hata	t-değeri	P-değeri
H1: BF → HY	.33**	.12	2.74	.006
H2: ÖF→ HY	.55***	.16	4.12	.001
H3: HY→İA	.33**	.04	3.16	.002

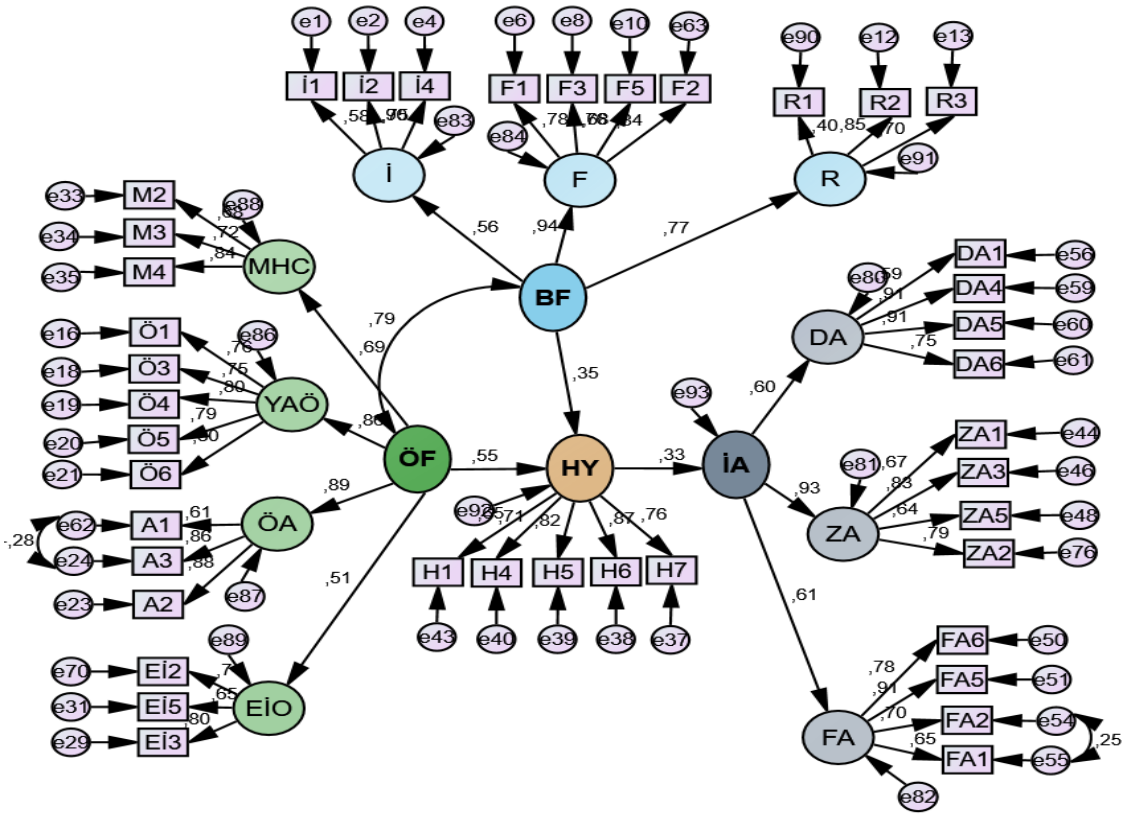
x^2 :1165.479, x^2/ df: 1.52, CFI: 901, TLI: 894, IFI: 903, PNFI: 709, RMSA: 054

*p<0.05 ** p<0.01 ***p<0.001, BF: Bireysel Faktörler, ÖB: Örgütsel Faktörler, HY: Hileye Yönelme, İA: İşe Adanma

Tabloda da ifade edildiği gibi araştırmanın ilk hipotezi olan bireysel faktörler ile hileye yönelme arasında pozitif bir ilişkinin olduğu kabul edilmiştir(β= .33; p<.01). Hipotez 1 desteklenmiştir.

Araştırmanın ikinci hipotezi olan örgütsel faktörler ile hileye yönelme arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu kabul edilmiştir(β= .55; p<.001).

Hileye yönelme ile işe adanma arasındaki ilişki hipotez 3 ile incelenmiştir. Hileye yönelme ile işe adanma arasında pozitif bir ilişkinin olduğuna dayanan hipotez 3 desteklenmiştir(β= .33; p<.01).



Şekil 13:Yapısal Model

Çalışmada ayrıca hileye yönelmenin, bireysel ve örgütsel faktörler ile işe adanma arasındaki aracı rolü incelenmiştir. Hileye yönelmenin bireysel faktörler ile işe adanma arasındaki aracı rolünün değerlendirildiği hipotez 4a ve hileye yönelmenin örgütsel faktörler ile işe adanma arasındaki aracı rolünün değerlendirildiği hipotez 4b için analiz yapılmıştır.

Baron ve Kenny(1986) tarafından aracı değişken, bir bağımsız değişkenin, bağımlı bir değişkeni etkileyebilmesini sağlayan üçüncü değişken olarak ifade edilmektedir. Bundan dolayı ilk olarak, bireysel ve örgütsel faktörlerin işe adanma üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır. Bireysel ve örgütsel faktörlerin aracı değişken olan hileye yönelme üzerinde anlamlı bir

etkisi olup olmadığına bakılmıştır. Son olarak da aracı değişken olan hileye yönelme analize dâhil edildiğinde Baron ve Kenny (1986)'belirttiği gibi bağımsız değişkenlerin işe adanma üzerindeki etkisi düşerken, ara değişken hileye yönelmenin de işe adanma üzerindeki etkisi anlamlı olmalıdır.

Araştırmada hileye yönelmenin, bireysel faktörler ile işe adanma arasındaki aracı ve hileye yönelmenin, örgütsel faktörler ile işe adanma arasındaki aracı rolü ele alınarak Baron ve Kenny'in (1986) 'da ifade etiği ikinci ve üçüncü varsayımlarına bakılmak istenmiştir. Bu adımlara ait analiz sonuçları tablo 4.10'da gösterilmektedir.

Tablo 4.10: Aracı Değişken Analizi

	İlişki	**Model 1**	**Model 2**	**Model 3**
H4a	BF ⟶ İA	.23**		.04
	BF ⟶ HY		.78***	.78***
	HY ⟶ İA			.29
				x^2/ df= 1.491, CFI= .938 IFI= .939, TLI= .931 RMSEA= .052, PNFI=.747
H4b	ÖF ⟶ İA	.24**		.00
	ÖF ⟶ HY		.82***	.82***
	HY ⟶ İA			.33
				x^2/ df=1.603, CFI= .918 IFI= .919, TLI= .910 RMSEA= .058, PNFI=.736

*p<0.05 ** p<0.01 ***p<0.001, BF: Bireysel Faktörler, ÖB: Örgütsel Faktörler, HY: Hileye Yönelme, İA: İşe Adanma

Model 1'de bireysel faktörler ve işe adanma arasındaki ilişki anlamlı (β=.23, p<.01) ve model 2'de bireysel faktörler ile hileye yönelme arasındaki

ilişki anlamlı(β=.78, p<.001) olduğu görülmüştür. Model 3'te hileye yönelmenin analize dâhil edilmesiyle, bireysel faktörlerin işe adanma üzerindeki etkisinin anlamsızlaştığı(β=.04, p>.001) görülmüştür. Fakat ara değişken olan hile yönelmenin, işe adanma üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı(β=.29, p>.001) görülmüştür. Diğer koşulları sağlamasına rağmen bu son koşulu sağlamadığı için H4a desteklenmemiştir.

Hipotez 4b'nin değerlendirildiği model 1'de örgütsel faktörler ile işe adanma arasındaki ilişki anlamlı(β=.24, p<.01) ve model 2'de örgütsel faktörler ile hileye yönelme arasındaki ilişki anlamlı(β=.82, p<.001) olduğu görülmüştür. Model 3'te hileye yönelmenin analize dâhil edilmesiyle, bir diğer bağımsız değişkenimiz olan örgütsel faktörlerin işe adanma üzerindeki etkisinin anlamsızlaştığı(β=.00, p>.001) görülmüştür. Fakat ara değişken olan hile yönelmenin, işe adanma üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı(β=.33, p>.100) görülmüştür. Diğer koşulları sağlamasına rağmen son koşulu sağlamadığı için H4b reddedilmiştir.

Tüm bu veriler dikkate alınarak elde edilen hipotez test sonuçları tablo 4.11'e aktarılmıştır

Tablo 4.11: Hipotez Testi Sonuçları

Hipotezler	Yol değeri	Sonuç
H1: BF → HY	.33**	Kabul
H2: ÖF→ HY	.55***	Kabul
H3: HY→İA	.33**	Kabul
H4a: Hileye yönelmenin, bireysel faktörler ile işe adanma arasında aracı rolü vardır		Ret
H4b: Hileye yönelmenin, örgütsel faktörler ile işe adanma arasında aracı rolü vardır		Ret

*p<0.05 ** p<0.01 ***p<0.001

5.DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

5.1. Sonuçların Yorumlanması

Bu araştırma çalışanları hileye yönlendiren nedenler, hileye yönelme ve işe adanma arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Çalışma, çalışanları hileye yönlendiren nedenler üzerine temel oluşturmuş ve W.A. Kahn'ın (1990)'da ifade ettiği işe adanma teorisinin üç boyutunu bir araya getirerek çalışanları hileye yönlendiren nedenler ve işe adanma arasındaki ilişkiyi inceleme amacı taşımaktadır. Ayrıca çalışanları hile yapmaya iten bireysel faktörler, Donald Cressey'in hile üçgeni teorisi temel alınarak ekonomik baskılar sonucu ortaya çıkan ihtiyaçlar, uygun fırsatların ortaya çıkması ve rasyonelleştirme etkenleri ile ele alınmıştır. Örgütsel faktörler ise yetersiz ve adaletsiz ödemeler, işyerindeki adil olmayan koşullar, etik olmayan iş ortamı ve meslektaşların hileye karşı tutumları ve cezalandırılması boyutlarıyla incelenmiştir. İşe adanma faktörü de fiziksel, duygusal ve zihinsel boyutlarıyla ele alınarak incelenmiştir. Bireysel ve örgütsel faktörler ile hileye yönelmenin arasındaki ilişkinin ne yönde olduğu, hileye yönelme ve işe adanma arasındaki ilişki, hileye yönelmenin, bireysel ve örgütsel faktörler ile işe adanma üzerindeki dolaylı etkisi incelenmek istenmiştir. Bu amaçlar doğrultusunda teorik araştırmalar yapılmış, hipotezler ortaya konulmuş ve model çizilmiştir.

Bu yüzden çalışmanın amacını gerçekleştirmek için çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren kişilerden veriler toplanmıştır. Veriler toplanırken hilenin çoğunlukla meydana geldiği sektörler ağırlık verilmesine rağmen, sektör kısıtlamasına gidilmemiştir. Bunun nedeni ise hile olgusunun artan bir şekilde hemen hemen her sektörde ortaya çıkabilmesi ve etkisinin ve zararlarının hemen hemen her sektörde hissedilir olmasıdır. Veriler toplandıktan sonra araştırma hipotezlerinin test edilmesi aşamasına geçilmiştir. Sırasıyla doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Analizler sonucunda oluşturulan değişkenlerin çalışanları hileye yönlendirme nedenlerini açıkladığı gözlenmiştir.

Çalışma bireysel faktörlerin: ihtiyaç, fırsat ve hileyi rasyonelleştirmenin, hileye yönelme üzerinde etkisini uygulamalı olarak göstermektedir. Elde ettiğimiz bu bulgular çalışanı hileye yönlendiren bireysel nedenleri sadece kişinin karakter özelliklerine dayandırmaktan ziyade, birçok araştırmada konu edilen fırsatlar, ihtiyaçlar ve hileyi rasyonelleştirme olgularının rolünü bize göstermektedir. Ayrıca çalışmada çalışanları hileye iten bireysel nedenlerin daha iyi anlamamız ve gerekli önlemleri alma konusunda katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Birçok araştırmada fırsat işyerinde hile yapmaya niyetlenen çalışanın uygun koşullar ortaya çıktığında hile yapma davranışında bulunması faaliyeti olarak ifade edilmektedir. Eğer çalışan şirketin denetim mekanizmasında, iç kontrol sisteminde ve güvenlik kayıtlarında bir boşluğu fark ederse hile yapmaya niyetlenecektir. İhtiyaçlar ise çalışanın ekonomik zorluklar durumunda üzerinde hissettiği ekonomik baskılardır. Bunlar sosyal hayattan gelebildiği gibi bireyden kaynaklanan baskılarda olabilmektedir. Rasyonelleştirme, hileyi haklı kılma olarak belirtilmektedir. Çalışan hile suçunu mantıklı kılma olgusudur. Bu yüzden çalışmanın amacı bu faktörler üzerinde durarak bireysel faktörlerin önemini ortaya koymayı amaçlamıştır. Yapılan analizler sonucunda hipotez 1'i oluşturan bireysel faktörler ile hileye yönelme arasındaki pozitif ilişki ortaya konmuştur.

Çalışanları hile yapmaya iten örgütsel faktörler ele alınarak çalışanları hileye yönlendiren bireysel nedenler kadar örgütsel nedenlerinin önemi ortaya konularak işletmelere ve işverenlere katkı sağlamak amaçlanmıştır. Örgütsel nedenleri oluşturan olgular: yetersiz ve adaletsiz ödemeler, adaletsizlik, etik olmayan iş ortamı ve meslektaşların daha önce yaptığı hileler, hileye karşı tutumları ve aldıkları cezalar oluşturmaktadır. Yetersiz ödeme çalışanın görevini yerine getirirken emeğinin karşılığını yeterli düzeyde alamaması, iş yerinde maaş eşitsizliğine maruz kalması ve standart yaşam düzeyinin altında maaş elde etmesi durumu olarak ifade edilmektedir. Çalışanda bu durum karşısında memnuniyetsizlik ortaya çıkmaktadır. Adaletsizlik işletme koşullarının, yöneticilerin ve kuralların adil olmaması durumudur. Etik olmayan iş ortamı, işletme kültürünün etik olmaması ve bireyin uygun olmayan faaliyetlerinin işletme tarafından yadsınmayacağı düşüncesi olarak tanımlanmaktadır. Meslektaşların hile yapması ve hileye karşı tutumları ve daha önce hile yapılan çalışanlara verilen cezaların esnek olması çalışanı

etkilediği ifade edilmiştir. Çalışan bu gibi örgütsel kaynaklı nedenlerle karşı karşıya kalırsa hileye yöneleceği araştırmamızda ortaya konulmak istenmiştir. Yapılan analizler sonucunda hipotez 2'yi oluşturan örgütsel faktörler ile hileye yönelme arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya konmuştur.

Hileye yönelme ile işe adanma arasındaki ilişki incelenmek istenen bir diğer konu olmuştur. İşe adanma Kahn'ın (1990) çalışmasında ifade edildiği gibi çalışanın iş rolünü yerine getirirken fiziksel, duygusal ve zihinsel enerjisini işe aktarmasıdır. Araştırmada hileye yönelme ile çalışanların işe adanması arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu yapılan literatür araştırmaları sonucu ortaya konulmuş ve test edilmek istenmiştir. Yapılan analizler sonucu çalışmamızın üçüncü hipotezi olan hileye yönelme ile işe adanma arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur

En son olarak da hile yönelmenin, bireysel ve örgütsel faktörler ile işe adanma arasındaki aracı rolüdür. Yapılan araştırmalar sonucu hileye yönelmenin, bireysel ve örgütsel faktörler ile işe adanma üzerindeki aracı rolü incelenmiştir.

Çalışma hileye yönelmenin bireysel ve örgütsel faktörlerini ve işe adanma faktörünü kapsamlı ve bütünsel bir model çerçevesinde ele almıştır.

Daha önce yapılan araştırmalar hile ile bireysel ve örgütsel faktörler arasındaki ilişki ve işe adanma ile hile dâhil olmak üzere işletmeye zarar veren davranışlar arasındaki ilişki ayrı ayrı ele alınmıştır. Bu konuda yapılan uygulamalı çalışmaların az olmasından dolayı bu çalışma hile yapma literatürüne önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışmada bireysel ve örgütsel faktörlerinin ve işe adanma faktörünün boyutlarıyla ele alınması ve analiz edilmesi sağladığı bir diğer katkıdır.

Çalışma ayrıca alışanları hileye iten nedenler konusunda kurumlara ve işverenlere bir uyarı niteliği taşımaktadır. Kurumların ve işverenlerin hile olgusunun üstesinden gelmesi için pratik çözüm üretmeleri konusunda yardım niteliği taşıyabilir.

5.2. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın en önemli kısıtlarından biri, toplanan örnek sayısının 183 olmasıdır. Her ne kadar sonuç elde etmede yeterli olduğu gözlense de daha derin bir sonuç elde etmek için örnek sayısı artırılabilir. Araştırmada bireysel, örgütsel ve işe adanma boyutları bir bütün olarak incelenmiştir. Daha sonraki çalışmalar bu boyutları tek tek ele alınarak daha spesifik bir şekilde incelenebilir.

5.3.Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler

Araştırma hem teorik hem de uygulama açısından gelecek araştırmalara katkılar sunmaktadır. İleriki araştırmalar hile ve işe adanma ile ilgili kullanılan faktörlere benzer faktörler kullanarak örgüt merkezli incelemeler yapabilir.

Hileye yönelme riskleri ile yönetim ve denetimin bu konudaki sorumlulukları incelenebilir.

Bireysel ve örgütsel faktörler ile hileye yönelme arasındaki ilişkiye, çalışanın karar alma sürecinin bir parçası olmasının etkisi araştırılabilir.

Örgütsel faktörler ile işe adanma alt boyutlarından duygusal adanma arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalar yapılabilir.

Çalışanları hileye yönlendiren nedenler ve insan kaynakları uygulanmalarının bu nedenleri ne düzeyde ortadan kaldırdığı incelenebilir.

Etik ahlak bireylerin inançlarını, değer yargılarını ve normlarını oluşturmaktadır. İş hayatında bireylerin davranışları bu sahip olduğu değerler tarafından yönlendirilmektedir. Çalışanların bu sahip olduğu ahlaki değerleri iş hayatına ne kadar aktardığı ya da bireyin ortaya çıkan olumuz durumlarda, işyerlerine karşı hile gibi davranışları ne derecede etkilediği incelenmesi gereken bir diğer önemli konudur. Ayrıca bireyin becerilerini, yeteneklerini geliştirilen mesleki eğitimin bireyin zarar verici davranışları üzerindeki etkisi de incelenebilir.

KAYNAKLAR

Abdullah R., Mansor N., (2015), "Fraud Triangle Theory and Fraud Diamond Theory. Understanding the Convergent and Divergent For Future Research", http://dx.doi.org/10.6007/IJARAFMS/v5-i3/1823.

ACFE, (2014), "Report to the Natıons on Occupatıonal Fraud and Abuse: 2014 Global Fraud Study", www.acfe.com.

ACFE, (2014), "Profil of a Fraduster, Data from the ACFE's 2014 Global Fraud Study, Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse" http://www.acfe.com/uploadedFiles/ACFE_website/Content/images/rttn/2014/profile-of-a-fraudster-infographic.pdf.

ACFE, (2012), "Report to the Nations on Occupatıonal Fraud and Abuse, 2012 Global Fraud Study", https://www.acfe.com/uploadedFiles/ACFE_Website/Content/rttn/2012-report-to-nations.pdf(Erişim Tarihi: 11/02/2017).

ACFE, (2009), "Occupational Fraud: A Study of The İmpact of An Economic Recession"

ACFE, "Who is Most Likely to Commit Fraud at Your Company?" http://www.acfe.com/pressrelease.aspx?id=1677, (Erişim Tarihi: 08/03/2017).

ACFE, http://www.acfe.com/press-release.aspx?id=1677, (Erişim Tarihi: 09/03/2017).

Aninkan D.O., Oyewole A.A., (2014), "The İnfluence of İndividual and Organizational Factors on Employee engagement, Int. Journal of Development and Sustainability", 3 (6), 1381-1392

Alan, A.K., (2013), "Mağaza bağlılığının oluşumu: Tüketicilerin Deneyimlerinin, Duygularının ve Düşüncelerinin etkilerini İncelemeye Yönelik Amprik Bir Çalışma", GYTE, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi.

Ariani D.W., (2013), "The Relationship Between Employe engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproductive Work Behavior", Int. Journal of Business Administration, 4 (2).

Atmaca, M., (2012), "Muhasebe Skandallarının Önlenmesinde İç Kontrol Sisteminin Etkinleştirilmesi", Afyon Koca Tepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, XIV (I).

Baron, R.M., Kenny, D.A., (1986), "The Moderatör – Mediatör Variable Distinction in Social Psychological Research: Conseptual Strategic and

Statistical Consideration, Journal of Personality and Social Psyyhology", 51(6), 1173-1182.

Başoda, A., (2017), "İşe Tutkunluk: Kavramsal Açıdan Bir İnceleme", Tarihin Peşinde,Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 17, 71 -98

Bayraktar A., (2007), "Türkiye'de Muhasebe Hileleri Tarihi", Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trakya Üniversitesi, Edirne.

Bekçioğlu S., Çoşkun A., Gümüş U.T., (2013), "İşletmelerde Hile ve Yolsuzlukların Önlenmesinde Farklı Bir Yaklaşım: Adli Muhasebe", Muhasebe ve Finans Dergisi.

Bhasin M.L., (2013), "Corporate Accounting Fraud: A Case Study of Satyam Computers Limited", Journal of Accounting, Scientific Research, 2, 26-38.

Bozkurt N., (2009), "İşletmelerin Kara Deliği Hile: Çalışan Hileleri", İstanbul, Alfa Yayınları.

Bozkurt N., (2011), "Hile Teorisi ve Uygulaması", http://www.ankaraymmo.org.tr/ekler/Hile_teorisi_uygulama¬si-26.3.2011.pdf(Erişim Tarihi: 17/05/2017).

Bozkurt N., "İşletmelerde Hile Yapan Çalışanların Karakteristik Özellikleri", http://www.synergy.gen.tr/goster.aspx?type=makale&id=9, (Erişim Tarihi: 17/05/2017).

CIFAS, (2014), "Employee Fraudscape: Depicting the UK's Fraud Landscape",https://www.cifas.org.uk/secure/contentPORT/uploads/documents/Cifas%20Reports/External-Cifas-Employee-Fraudscape-April14-softcopy.pdf(Erişim Tarihi: 21/05/2017).

Coenen, T.L., (2008), "Essentials of Corporate Fraud", Willey & Sons. Inc.

Cochran M., (2014), "Counterproductive Work Behaviors, Justice, and Affect: A Meta-Analysis", University of Central Florida.

Çalıyurt K. T., Idowu, S.O. "Emerging Fraud:Fraud cases from energing Economies", https://books.google.com.tr.

DeVry, E., "Mandatory Employee Vacations Could Reduce Fraud", Ernst & Young, Big4 firms network, http://www.big4.com/news/ernst-young-mandatory-employee-vacations-could-reduce-fraud/, (Erişim Tarihi: 21/11/2017).

Dönmez A., Çavuşoğlu K., (2015), "Hilelerin Ortaya Çıkarılması Bakımından Bağımsız Denetim İle Adli Muhasebenin Karşılaştırılması", Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies.

Eddy E., Proctor R., Seifert C., The Relationship between Corporate Ethical Climate and Employee Attitudes, Siena College, Loudonville, New York, USA.

Erdil O., Müceldili B., (2014), "The Effects of Envy on Job Engagement and Turnover Intention", Procedia-Social and Behavioral Sciences 150, 447-454.

EY, (2014), "Protecting Your Private Business from Fraud", http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Protecting_your_private_business_from_fraud/$FILE/EY-Protecting_your_private_business_from_fraud-2014.pdf(Erişim Tarihi: 29/12/2017).

Fleeson W., (2001), "Toward a Structure- and Process-Integrated View of Personality: Traits as Density Distributions of States", Wake Forest University, Journal of Personality and Social Psyhocolgy, 8 (6), 1011-1027.

Ghazali, M.Z., (2014), "A Preliminary Study on Fraud Prevention and Detection at State and Local Government Entities in Malaysia", International Conference on Accounting Studies 2014, ICAS 2014, 18-19 August 2014, Kuala Lumpur, Malaysia.

Greenberg, J., (1990), "Employee Theft as a Reaction to Underpayment Inequity: The Hidden Cost of Pay Cuts, Journal of Applied Psychology", 75 (5), 561-568.

Greenberg L., Barling J., (1996), "Employee Theft", Chapter:3, Queen's University, Ontario, Canada, 49-65.

Gürkan G.Ç., (2006), "Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması", Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.

Hadi, K.A.A., Paino, H., Pauzi, S.F.M., (2015), "The Legal Overview on Falsification, Fraud and Forgery", Procedia Economics and Finance, 31 (2015), 581–586.

Hassan A., Ahmed F., (2011), "Authentic Leadership, Trust and Work Engagement, World Academy of Science, Engineering and Techonology", International Journal of Economics and Management Engineering, 5 (8).

Hinds J., (2007), "Tacklıng Staff Fraud and Dıshonesty: Managıng and Mıtıgatıng the Rısks", CIPD.

Hollinger R.C., Davis J.L., (2006), "Employee Theft and Staff Dishonesty", The Handbook of Security.

Hollow M., (2014), "Money, morals and motives: an exploratory study into why bank managers and employees commit fraud at work", Journal of financial crime.

Hoş C., Oksay A., (2015), “Hemşirelerde Örgütsel bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF Dergisi, 20 (4), 1-24.

Hu Y.L., Hung C.H., Ching G.S., (2017), “Shifting Between Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior: The Effects of Workplace Support Engagement”, International Journal of Research Studies in Education, 6 (4), 37-56.

Isenring G. L., Mugellini G., Killias M., (2013),” Survey to assess the level and impact of crimes against businesses in Switzerland”, University of Zurich, Faculty of Law - Institute of Criminology.

Kahn W.A., (1990), “Psychologıcal Condıtıons of Personal Engagement and Dısengagement at Work”, Academy of Management Journal, 33 (4), 692-724.

Kandemir C., (2010), “Muhasebe Hilelerinin Ortaya Çıkarılmasında ve Önlenmesinde Bağımsız Denetimin Rolü ve Bağımsız Denetçinin Sorumluluğu”, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karausta T., Dönmez A., (2013), “Mesleki Hile ve Bir Çözüm Önerisi Olarak Adli Denetim: Türkiye’de SPK’dan Yetki Almış Denetim Firmalarına Yönelik Bir Araştırma”, İSMMMO.

Khanna A., Arora B., (2009), “A study to investigate the reasons for bank frauds and the implementation of preventive security controls in Indian banking industry”, Int. Journal of Business Science and Applied Management, 4 (3).

KPMG, (2011), “Who is the typical fraudster? KPMG Analysıs of Global Patterns of Fraud”, https://www.kpmg.com, (Erişim Tarihi: 23/06/2017).

KPMG, (2016), “Who is the typical Fraudester?”, KPMG analysis of global pattrns of fraud.

Kök S.B., (2006), “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Pamukkale Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü.

Kurrohmant T., Laılıyah A., Wahyunı N.I., (2017), “Determinant of Fradulent in Government: An Emprirical Analysis in Situbundo Recency”, East Java, İndenosia, Int. Journal of Economics and Managment, 11(51), 183-140.

Krog A., (2014), “The Relationship Between Organizational Culture and Work Engagement: A Multilevel İnvestigation”, Department of Psychology, University of Oslo.

Longer D., (2005), “Employee Theft: Determinants of Motive and Proactive Solutions”, UNLV, University Libraries, University of Nevada.

Maslach, C., Schaufeli, W.B., Leither, P., (2001), “Job Burnout”, Annual Reviews Psychology, 52, 397-422.

McClung, L.A., Butler, D.S., (2006), “Workplace Theft: A Proposed Model and Research Agenda”, Academic Journal Article, Southern Business Review.

Müceldili, B., (2015), “Çalışanların Şükran Duygularının Organizasyon İçindeki Yüksek Kaliteli İlişkiler Ve Performans Üzerindeki Etkisi”, Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi.

Moorthy M.K., Seetharaman A., Jaffar N., Foong Y.P., (2014), “Employee Perceptions of Workplace Theft Behavior: A Study Among Supermarket Retail Employees in Malaysia”, Ethics & Behavior.

Mowday R.T., Steers R.M., Porter L.W., (1979), “The Measurement of Organizational Commitment”, Journal of Vocational Behavior, 14, 224-247.

Murphy P.R., Free C., Branston C., (2012), “The Role of Ethical Climate in Fraud”, Queen’s School of Business, Queen’s University.

Jones, D.A., (2009), “Getting even with one’s supervisor and one’s organization: relationships among types of injustice, desires for revenge, and counterproductive work behaviors”, Journal of Organizational Behavior, 30, 525–542.

Okumuş, E. ve Uyar, S., (2014), “Departmanında Yapılan bir Hilenin Tespiti: Vaka Analizi”, Ocak-Şubat.

Özeroğlu A.İ., (Haziran 2014), “Finanasal Aldatmaca ve İşletme Hileleri”, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2 (2/2), Asos Journal: The Journal of Academic Social Science.

Rivest D.P., “Detecting Occupational Fraud in Canada: A Study of its Victims and Perpetrators”, CFE of Concordia University, Montreal http://www.acfe.com/uploadedfiles/acfe_website/content/documents/rttn-canadian.pdf.

Rıch L.R., Lepine J.A., Crawford E.R., (2010), “Job engagement: Antecedents and Effects on Job Performance”, Academy of Managment Journal, 53 (3), 617-635.

Saruhan, Ş.C., (2013), “Bilim, Felsefe ve Metodoloji”, İstanbul, Beta Yayınları.

Savona, E.U., Mignune M., Negro L.D., (2002), “Business Crime Prevention in Europe: İmplementing an Early Warning Strategy”, Final Report, Transcrime.

Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., Saone, E., (2013), “The role of employee engagement in the relationship and deviant behaviours”, The International Journal of Human Resource Management, 24(13), 2608-2627.

Skarlicki D.P., Folger R., (1997). “Retaliation in the Workplace: The Roles of Distributive, Procedural, and Interactional Justice”, Journal of Applied Psychology, 82 (3), 434-443.

Şenlik C.Ö., (2010), “Hilenin Nedenleri ve Hile Yapanların Karakteristik Özellikleri”, http://www.vergi.tc/makaleDetay/SizdenGelenler/HILENIN-NEDENLERI-VE-HILE-YAPANLARIN-KARAKTERISTIK OZELLIKLERI/f30172d9-dc6a-43df-8a56-91b97436575a, (Erişim Tarihi: 19/07/2017).

Şimşek S., “Hile Yapanların Karakteristik Özellikleri”, FAC Uluslararası Hile Denetim A.Ş. http://www.salihsimsek.com.

Tüm, K., (2015), “Muhasebe Hilelerinin Önlenmesinde İç Kontrol Sisteminin Önemi Üzerine Bir Araştırma”, Giresun Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi.

Ulucan F., Özdemir Z., (2013), “Çalışan Hilelerin Önlenmesinde Proaktif Yaklaşımlar: Kurumsal İşletmelerde İnsan kaynakları Yöneticileri Üzerine Nitel Bir araştırma”, 10 (4), 75-89.

Vardi, Y., (2001), “The Effects of Organizational and Ethical Climates on Misconduct at Work”, Journal of Bussiness Ethichs, 29, 325-337.

Vasiua, L., Warrenb, M., Mackay, D., (2003), “Defining Frauds: Issues for Organizations from an Information System Perspective”, 7. Pacific Asia Conference on İnformation Systems, Adelaide, South Australia.

Warfield, B., (2012), “Million Dollar Employee Fraud in Australia”, Warfield & Associates.

Web1, (2014), “Fraud and Other Punishments”, http://aishmghrana.me/2014/01/28/fraud-and-other-punishment-companie-act-, (Erişim Tarihi: 28/12/2016).

Web2, (2017), “Employee Theft: why do employees steal?”, https://www.calrest.org/staff/employee-theft-why-do-employees-steal(Erişim Tarihi: 07/01/2017)

Wells J. T., (2001), “Why Employees Commit Fraud”, Journal of Accountancy.

Wolfe, D.T. and Hermanson, D.R. (2004), “The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud”, Kennesaw State University, 12.

Yadav, L.K., Yadav, N., (2016), “Organizational Justice: An Analysis of Approaches, dimensions and Outcomes”, 31.

Yeniçeri, T., Erten, E., (2008), “Mağaza Sadakat Programlarının Algılanması, Güven, İlişkiyi Sürdürme İsteği ve Mağaza Sadakati Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi”, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9(2), 232 -247.

ÖZGEÇMİŞ

05.03.1991 Van doğumlu Fatma Uzun lise eğitimini Van Atatürk Lisesi'nde tamamlamıştır. 2008 yılında Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Uluslararası İlişkiler Bölümü'nde lisans eğitimini tamamladıktan sonra Gebze Teknik Üniversitesi İşletme Bölümü'nde Yönetim ve Organizasyon alanında yüksek lisans eğitimine başlamıştır.