

ÇALIŞAN HİLELERİNİN GRUP DİNAMİKLERİ AÇISINDAN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA¹

Pelin TAHMAZ*

Doç. Dr. Banu Tarhan MENGİ**

Arş. Gör. Sibel DOĞAN***

Makale Gönderim Tarihi : 17/09/2019 / Kabul Tarihi : 28/11/2019

ÖZ

Gelişen rekabet ortamında hile denetimi her geçen gün önemli bir hal almaktadır. İşletmelerde gerçekleşen hile eyleminin çoğunlukla tespit edilememesinden dolayı oluşan zarar tam olarak bilinememektedir. Bu çalışmada, hile eyleminin nedenleri araştırılmış; insanları bu tipte suçlar işlemeye iten sosyal psikolojik faktörler, hilekârların karakteristik özellikleri ve işletmelere verdikleri zararlar incelenmiştir. Çalışmanın temelini, grup dinamikleri ve grubun insan üzerindeki etkisi göz önüne alınarak yapılan sosyal psikolojik deneyler ile anket çalışması oluşturmuştur. Gerçeği yansıtmayan mali tablolar, kar sağlamak için işletme içerisinde yasal olmayan yollara başvurulması hileye birer örnek olarak verilebilir. Bu çalışmanın temel amacı, grup üyeleri tarafından oluşturulan baskı, motivasyon, grup yapısı, tutum ve davranışlardan çalışanların etkilenme düzeylerini tespit etmektir. Bu amaca ulaşabilmek için ise bir finansal hizmetler çalışanlarına yönelik ankete dayalı bir araştırma yapılmıştır. Elde edilen veriler Regresyon Analizi aracılığı ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarının değerlendirilmesi ile çalışanların sosyal psikolojik faktörlere bağlı olarak hile yapmaya eğilim düzeyleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Hile, Grup Dinamikleri, Denetim.

1 Bu çalışma Prof. Dr. Nejat Bozkurt'un danışmanlığında, Pelin Tahmaz'ın "Çalışan Hilelerinin Grup Dinamikleri Açısından İncelenmesi ve Bir Uygulama" adlı Yüksek Lisans Tezinden oluşturulmuştur.

* Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muhasebe Denetimi Yüksek Lisans Programı,
Orcid: 0000-0003-4767-5323 pelinntahmaz@gmail.com

** Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Muhasebe ve Finansman Anabilim Dalı,
Orcid: 0000-0002-1803-8125 banutarhan@hotmail.com

*** Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Muhasebe ve Finansman Anabilim Dalı,
Orcid: 0000-0002-4707-1805 sbldogan@windowslive.com

THE SURVEY ON EXAMINATION OF EMPLOYEE FRAUD IN TERMS OF GROUP DYNAMICS

ABSTRACT

Day by day, importance of fraud auditing is increasing together with the ever-increasing competition environment. In many cases, frauds committed in the enterprises cannot be detected. It is difficult to evaluate the exact damage given by such crimes. In this study, social psychological factors, the characteristics of fraudster and their damage to enterprises were investigated. Studies were conducted considering the group dynamics and the effect of the group on human. Main purpose of this study is to determine the level of impression from peer pressure, motivation, group structure, attitude and behaviors on employees. In order to achieve this objective, a questionnaire-based survey is conducted for financial services employees. The obtained data are analyzed by Regression Analysis test methods. With the evaluation of the results, the analysis was meant to determine the tendency of the employees to cheat due to social psychological factors.

Keywords: Fraud, Group Dynamics, Auditing.

1. GİRİŞ

İşletmeler sonsuza kadar varlıklarını sürdürecekleri düşüncesiyle oluşturulmaktadır. İçinde bulunduğumuz coğrafyada ekonominin hızlı bir biçimde gelişimi; işletmeler, çalışanlar ve üçüncü taraflar açısından rekabet ortamı yaratmaktadır. Hızla değişen bu durum karşısında, şirketler varlıklarını koruyabilmek için bazı önemlere ihtiyaç duymaktadır. Kimi zaman bu önlemler için yasal olmayan yollara başvurmaktadırlar. Hile eylemi insanlığın doğuşuyla birlikte ortaya çıkmış olup, ilk beyaz yaka suçlarının Sanayi Devrimi sonrası İngiltere’de meydana geldiği bilinmektedir. Bu durum, “bir insan neden hile yapar?” sorusunun doğmasına neden olmuştur. Psikoloji, sosyoloji ve suç bilimi olan kriminoloji bu konu hakkında çeşitli araştırmalar ve çalışmalar yapmaktadır.

Bu çalışmaya insanların neden hile eylemine yöneldiği sorusuyla başlanmıştır. Çalışmamızda günümüz için önemli bir konu olan çalışan hilelerine değinilmiş ve bireyi hileye yönlendirebilen sosyal psikolojik faktörlerden grup dinamiğinin etkileri incelenmiştir. Çalışanların hile eyleminin incelenmesinde sosyal psikoloji biliminden yararlanılmasının fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışanları hile eylemine yönelten faktörler arasında grup dinamiklerinin etkisi bir anket çalışması ile araştırılmış ve analiz edilmiştir.

2. HİLE EYLEMİ VE DENETİMİ KAVRAMLARI

Hile kavramı, Türk Dil Kurumu’na göre, “birini aldatmak, yanıltmak için yapılan düzen, dolap, oyun, ayak oyunu, alavere dalavere, desise, entrika” anlamına gelmektedir. Association of Certified Fraud Examiners ise hileyi şu şekilde tanımlamaktadır: “Bir başkasına zarar verecek şekilde maddi anlamda bir yanlışın ve/veya gerçeğin gizlenmesidir” (ACFE, 2018). Bir başka tanıma göre ise hile, bir çalışanın

içinde bulunduğu işletmenin kaynaklarını ve varlıklarını kasıtlı olarak uygun olmayan bir şekilde kullanarak ya da ele geçirerek haksız kazanç sağlamasıdır (Bozkurt, 2011a: 60).

Genel olarak, bir şeyi yasal olmayan yollarla başkalarından almanın iki temel yöntemi bulunmaktadır; ya istenilen bir şeyin verilmesi için kişiye fiziksel güç uygulamak gerekir ya da o kişiyi kandırarak hileli yollarla varlıklarını ele geçirilmesi şeklindedir. Burada birinci duruma hırsızlık, ikinci duruma ise hile adı verilmektedir. Hırsızlık genellikle hileden daha şiddetli ve daha sarsıcı olmakta ve medyanın dikkatini daha fazla çekmektedir fakat hileden dolayı oluşan zararlar hırsızlıktan dolayı oluşan zararlardan çok daha fazla olduğu bilinmektedir. Hile her zaman aldatma, güven ve sahtekârlık unsurlarını içermektedir (Albrecht ve diğerleri 2018a: 6).

Hileler çok çeşitli şekillerde sınıflandırılabilir. ACFE hile eylemini üç temel başlık altında toplamaktadır. Bunlar (Albrecht ve diğerleri 2018b: 7):

- Hileli finansal raporlama,
- Varlıkların kötüye kullanımı,
- Yolsuzluk ve ahlaki olmayan davranışlardır.

3. SOSYALPSİKOLOJİ VE GRUP DİNAMİKLERİ

Her bilim dalı, insanın içinde bulunduğu evreni anlamaya ve davranışlarını bu doğrultuda incelemeye çalışır. Modern sosyal psikoloji, 20. yüzyılın başından itibaren ABD’de varlık göstermiş ve yaklaşık olarak 1960’ların sonlarına kadar da bu durum devam etmiştir. Sosyal psikolojinin doğuşu temelde, 19.yy’ın sonunda Norman Triplett tarafından gerçekleştirilen deney ile birlikte ortaya çıkmıştır. Bu deney “sosyal kolaylaştırma” olgusu üzerine kuruludur (Moscovici ve Markova 2006: 35). Bireyin diğer çalışanlarla birlikteyken, bireysel performansında meydana gelen gelişmeler, performansın olumlu yönde etkilemesi olarak yorumlanabilir. Daha sonra Kurt Lewin ile birlikte “grup zihni” kavramı tanımlanarak grup dinamiklerine yönelik ilk çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle Kurt Lewin grup dinamikleri kavramının öncüsü olarak nitelendirilmektedir. Bu yaklaşım kitle ve gruplar yaşayan bir organizmaya benzetilerek, grupların kendilerine ait fikirleri olduğunu savunmaktadır. Yani, gruba dâhil olan bireyler yalnızken olduğundan farklı bir biçimde düşünür, hisseder ve davranır (Craig ve Alexander 1997: 8). Kurt Lewin’in başlattığı grup dinamiği çalışmaları, sosyal psikolojide küçük gruplar konusundaki kavramsal gelişmeleri daha çok etkilemiştir. Bununla birlikte, küçük gruplara yapılan ilk çalışmaların çok daha önce yapıldığını, 19. yüzyılın sonuna kadar uzandığı da görülmektedir. 1850’lerden başlayarak 1930’lara kadar önemini koruyan grup ruhu kavramı, gruba metafizik bir özellik verdiğinden, bu çerçevede içinde grup bilimsel araştırmaya uygun bir konu olarak görülmemektedir. 1920’lerde davranışçılık akımının bireyci temsilcisi Floyd Allport (1924) grup ruhunu reddetmiş ve grubu, bireysel davranışın başkalarının varlığı sonucu hızlandırılması şeklinde açıklamaktadır (Kaya 2019: <https://goo.gl/d9G8iC>, 25.03.2019). Solomon Asch tarafından 1953 yılında yapılan kart deneyinde de benzer sonuçlar elde edilerek grup dinamiklerinin etkisiyle bireyin uyma davranışı sergilediği tespit edilmiştir.

3.1. GRUP DİNAMİKLERİNİN HİLE EYLEMİNE ETKİSİ

Hile eylemi, insanlığın doğuşundan itibaren ortaya çıkmış bir olgudur. Bu durum, çevresel, genetik, psikolojik, sosyolojik faktörlerden etkilenerek meydana gelmektedir. Ancak, şu ana dek davranış bilimi ile ilgilenen araştırmacılar bir bireyin hile eylemine yönelmesini güvenilir ve geçerli bir biçimde psikolojik ya da sosyal psikolojik özelliklerine bağlı olarak belirleyememiştir. Ancak hile eylemini gerçekleştirebilecek bireylere yönelik yapılan çalışmalar birçok yönden hilekâr hakkında fikir sahibi olunmasına ve ayrımların oluşmasına olanak tanımıştır. Araştırmalar dahilinde, dürüstlük olgusu test edilirken aynı zamanda da hile eylemine etki eden ve hile riskini artıran sosyal psikolojik faktörler ve motivasyon faktörleri belirlenmiştir. Bireyin sergilediği davranışların mutlaka bir nedeni bulunmaktadır. Bir davranışın sebebini bilmek ya da tahmin etmek ancak davranış hareketine geçiren güdülerini anlamak ile mümkündür. Güdüler kişilerin bedensel, ruhsal ve sosyal ihtiyaçları ile ilgilidir (Aytaş 2000a: 12).

İnsan davranışları, içinde buldukları gruba göre eyleme dönüşmekte ve grubun özelliklerini taşımaktadır. Diğer bir deyişle gruba göre şekillenmektedir. Birey bu süreçte, grubun kültürünü, değer yargılarını, geleneklerini benimseyerek; sosyal etkileşimde bulunduğu grubun kültürüne göre davranışlarını düzenlemektedir. Öğrenme aracılığı ile kazanılan kültürel değerlerin, grup üyeleri arasında aktarımı sağlanır (Aytaş 2000b: 15). Grup üyelerinin isteklerine cevap veren birey, grup tarafından kabul görmekte ve grup ile dinamik bir biçimde etkileşimini sürdürdüğü bilinmektedir. Sutherland'a göre hile, suça meyilli insanlarla etkileşim halinde olarak öğrenilmektedir (Sutherland 1974: 14). Bu noktada ise farklılıkların birleşimi teorisi suç kavramının, kişiyi suça sevk eden, yakın ilişki halinde olan gruplardan kaynaklandığını vurgulamaktadır. Bireyin karakteri üzerindeki grup etkisi, bir suçun ortaya çıkmasına neden olan ana etmendir. Bu teori, grupların ya da toplumun etkisiyle ilgili olup, grupların bir suçun işlenmesine yönelik koşulları nasıl hazırladığını ortaya çıkarmaya ve saptamaya yöneliktir (Siegel 2012: 5). Diğer bir deyişle, kişi hem gruptan etkilenmekte hem de grubu etkilemektedir. Farklılıkların birleşimi teorisi dokuz ana madde üzerine kuruludur. Bunlar (Scarpitti, Nielsen ve Miller 2011: 211):

- Suçlu davranışı diğer bireylerden öğrenilir, yani birey içinde bulunduğu gruptan, toplumdan bu davranışı öğrenerek hareket eder.
- Suçlu davranışı diğer bireylerle etkileşim halinde öğrenilir, hile eylemi içeren bir ortamda yer alan birey bu suçu öğrenecektir.
- Suçlu davranışının öğrenilmesinin temel kısmı samimi gruplar içinde gerçekleşir, çalışanın içinde bulunduğu grupta hileli bir eylem gerçekleşiyorsa birey çok kısa bir sürede bu eyleme adapte olacak ve bu eylemleri normal karşılamaya başlayacaktır.
- Suçlu davranışı öğrenme, bazen çok karmaşık bir süreç olabilirken bazen de çok olay bir biçimde motivasyon unsurları ile öğrenme aşaması kolaylaşmaktadır.
- Motivasyonlara yönelik ölçütler hukuk kurallarınca uygun ve uygunsuz olarak yapılmış olan tanımlardan öğrenilir.
- Bir kişi, kanunların ihlaline yönelik örneklerin, kanuna uygun örneklerden daha fazla olması sebebiyle suça yönelir.

- Farklılıkların birleşimi, sıklık, süre, öncelik ve yoğunluğa göre değişebilir.
- Suçlu davranışın öğrenilme süreci, diğer tüm öğrenme biçimleriyle aynı mekanizmaları içerir.
- Suçlu davranışı genel ihtiyaç ve değerlerin bir yansıması olsa da suç eyleminin yalnızca ihtiyaç gibi bir motivasyon kaynağı ile açıklanması mümkün olmayacaktır.

Birey, ihtiyaçlarının en iyi şekilde karşılanacağı durumu yani, grup üyeleri ile olan dinamizmi korumak istemektedir. Birey ile grup arasındaki uyum sağlanıp, gruba kabul edilmiş olmanın verdiği psikolojik rahatlık ile kişinin grup üyesi olarak etkinliği artar ve kişi grup içerisinde kendisinden beklenen davranışları gerçekleştirmeye çalışır (Aytaş 2000c: 17). Bu beklenti bazen işletme aleyhine olabilmektedir; grup etkisi, gruba bağlılık, dışlanma ve baskı faktörüyle davranışlarını yönlendiren birey hile eylemini gerçekleştirmeye yönelebilmektedir. Farklılıkların birleşimi teorisine göre bireylerin suç eyleminde bulunan veya çevresinde suç işlenmesini görmezden gelen diğer bireyler ile karşılaştıkları zaman, kişiliklerini göz ardı ederek suça yönelik davranışı çok hızlı kabullenmeleri söz konusu olmaktadır (Hochstetler, Copes, Delisi 2002; 559-566). Yani, birey grubun bir parçası haline geldikçe davranışlarına yönelik önemli değişiklikler meydana gelebilmektedir. Diğer grup üyeleriyle ortak paydada buluşarak aynı değerleri paylaşmaktadır ancak aksi bir durumda gruptan dışlanma söz konusu olabilmektedir. Bu nedenle davranış şekline göre bir birey belirli bir anda hile yapmak ya da yapmamak arasında bir seçim yapabilmektedir. Yapılan seçimi, elde edilecek sonuçlar yönlendirecektir. Bireyler grupta kalma arzularına göre hareket ederek eylemlerini hayata geçirmektedirler. Beklenti düzeyinin üstünde olan gruplar çekici olduğundan, birey grupta kalmayı ve bulunduğu pozisyonu korumayı yeğleyecektir (Aksu 1996a: 9).

Bu durumda hile eylemine yönelen bireyin önünde aşağıdaki gibi seçenekleri bulunmaktadır (Bozkurt 2011b: 101):



Şekil 2. : Hile Yapmaya Karar Verme Seçenekleri

Denge teorisine göre, birey isteyerek gruba dâhil olur, grup içerisindeki varlığını sürdürür ve eylemlerine devam eder ancak tersi bir durum da mümkün olmaktadır. Diğer bir deyişle, bireyin kendi değer yargıları olmasına rağmen içinde bulunduğu gruptan dışlanma, yalnız kalma korkusu ve kendini kabul ettirme gibi benliğini etkileyen faktörlerden dolayı, birey inandığı doğruları ve düşüncelerini bağımsız bir şekilde savunamama gibi bir durumla da karşılaşılabilir. Grubun kendi amaç ve değerlerinin, işletme tarafından tanımlanan normlardan farklı olması da bireyi hile eylemine yönlendiren bir diğer etkidir (Bozkurt T. 1999a: 136). Grup içi beklentilerin oluşturduğu değer yargıları bireyi doğrudan etkileyerek istenileni yapmaya yönlendirmektedir. Başka bir deyişle, birey manipüle edilerek hile eylemine uygun bir biçimde davranışları yönlendirilebilir. Manipülasyon sürecinin başarılı olabilmesi için grup üyelerini bir arada tutan bir çekim gücüne ihtiyaç duyulmaktadır: Grup bağlılığı (Bozkurt T. 1999b: 142). Grup üyeleri arasındaki etkileşim sürecinde “ben” merkezli duygulardan “biz” merkezli duygulara geçilmesi ve grupla ilgili karar süreçlerinde “biz” olgusunun ön plana çıkması gruba bağlılığın önemli bir işaretidir (Bozkurt T. 1999c: 142). Bu durum da grup dinamiklerinin insan davranışlarını ciddi bir biçimde etkilediğini; bu etkinin yetişkinlik döneminde de meydana gelebildiğini gözler önüne sermektedir. Grup içerisinde sergilenen bu davranışın yanlış olduğu bilindiği halde diğer grup üyelerinin kararlarını izlemek, bir işletmede çalışan hilelerinin varlığını artırabilmektedir. Bu artış nasıl gerçekleşebilir? Şeklinde sorulduğu zaman bu soru bizi yönetici baskısı, finansal baskı ve grup içerisinde gerçekleşen hileli eylemi öğrenerek hayata geçirme gibi olgulara ulaştıracaktır. Hile eylemi, grubun oluşmasıyla meydana gelebildiği gibi içerisinde bulunulan gruptan da öğrenilir. Grup içerisinde hile yapan bir yönetici varsa yakalanmamak için grup üyelerinden bir ya da birkaçını işlediği suça ortak edebilmektedir. Bu, hem kendi yakalanma riskini düşürür hem de grup üyeleri hileli davranışı öğrenerek çıkar sağlama yoluna gidebilmektedirler. Birey riske girerek grubu korumakla birlikte kendi çıkarlarını da göz etme şansı yakalamaktadır. Grup üyelerinin kendilerine zarar gelmesi durumunda bile grup için riske girme eğiliminde olabilmektedir. İnsanların gruba dâhil oldukları noktada, yalnız başına olduklarından daha fazla riske girme eğilimi göstermelerinin nedenleri şunlar olabilir:

- Riske girme eğilimlilerin, grup içinde daha fazla ikna edici, daha etkili ve liderliğe önem veren kişiler oldukları düşünülebilir.
- Diğer bir etmen de sorumluluğun dağılmasıdır (Aksu 1996b; 315-328).

Sosyal psikolojik ihtiyaçlar anlamlı derecede tatmin edilmişse, diğer ihtiyaçlar insan davranışlarına hâkim olmaya başlamakta ve insanı bu yönde motive etmektedir. İnsan davranışlarında grup dinamikleri ile motivasyon unsurunun önemini anlamak hile eylemlerini engellemek için işletme sahiplerine, yöneticilere, denetçilere ve diğer ilgililere yol gösterici olabilir (Jafarova 2009a: 71).

Sonuç olarak, insan ilişkilerinin bir boyutu olan grup dinamiğinin, organizasyonlar tarafından bilinmesi ve organizasyonun amaçları doğrultusunda yönlendirilmesi gerekmektedir. Aksi bir durumda, benzer karakteristik özelliklere sahip kişilerden oluşturulan çalışma gruplarında, üst yönetimde hile eylemi gerçekleşiyorsa tüm grubu etkileme olasılığı olmakla birlikte işletmelere vereceği zararlarda da ciddi bir artış meydana gelebilmektedir. Hile eylemine sebep olan sosyal ve psikolojik faktörlerin yanı sıra bazı nitelikler sadece bazı hile türlerine özgü olmaktadır. Bir hile eylemini diğerinden ayıran psikolojik faktörler, bir hilekârı diğerinden ayırmaya da elverişli olmaktadır. Hile eylemi davranış bilimleri tarafından geniş ve kapsamlı bir şekilde araştırılırsa açıklayıcı sonuçlara varılabilir (Jafarova 2009a: 136).

4. GRUP DİNAMİKLERİNİN ÇALIŞAN HİLELERİNE ETKİSİNİ ARAŞTIRMAYA YÖNELİK BİR ÇALIŞMA

Bu araştırma, finansal hizmetler alanında faaliyet gösteren bir şirketin çalışanlarının katılımıyla oluşturulmuştur. Şirkette çalışan 270 kişiye anket formları iletilmiş ve 1 aylık süre sonrası ankete katılım durdurulmuştur. Çalışanlara gönderilen anket formlarının 169 kişi tarafından cevaplandırıldığı gözlemlenmiştir. Cevaplar incelendiğinde kullanılabilir anket sayısının 169 olduğu görülmektedir.

4.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

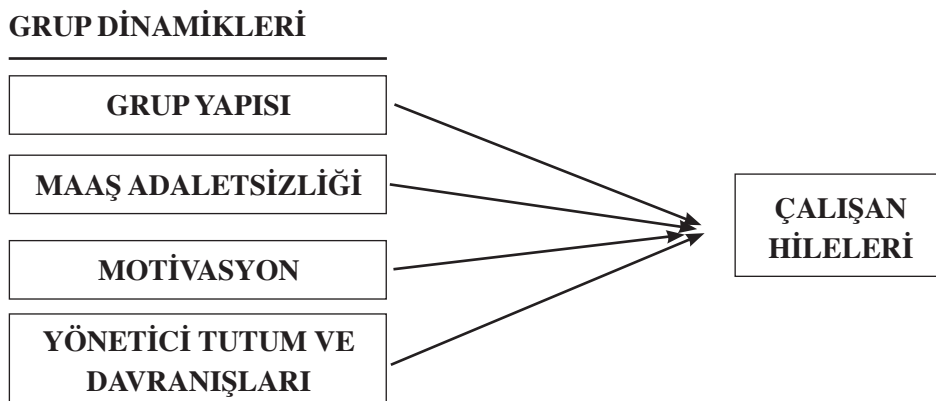
Anketin oluşturulması aşamasında ise benzer alanda yapılan akademik çalışmalar ile konuya ilişkin makale, kitaplar ve deneylerden yararlanılmıştır. Ancak, içinde bulunduğumuz coğrafyada benzer bir konuya yönelik bir akademik çalışmanın yapılmamış olması sebebiyle, ankete yönelik faktörler oluşturulurken herhangi bir kaynaktan alıntı yapılmamış ve faktörler bireysel çalışma sonucu oluşturulmuştur. Kullanılan ölçeklerin geçerliliği yapılan ön anket çalışması ile test edilmiş ve anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Akabinde ana anket için kullanılabilir olduğu görüşü ile uygulama oluşturulmuştur. Çalışma, katılımcıların demografik özelliklerinin olduğu birinci bölüm ve araştırmanın amacına yönelik soruları içeren ikinci bölümden oluşmaktadır. Ankette katılımcılara toplam 33 adet soru yöneltilmektedir.

Anket uygulaması ise katılımcılara online form iletilecek şekilde gerçekleştirilmiştir. Ankette yer alan sorular, “Google Form” aracılığıyla hazırlanmış anketin katılımcılara daha kolay ulaşması ve katılımcıların anketi cevaplandırma sürelerinin kısaltılması hedeflenmiştir. Kişilerin e-posta adreslerine anketin tanıtım metni ile gönderilen online formun internet linki, 10.01.2019 tarihinde yayınlanarak, 10.02.2019 tarihinde ise yayından kaldırılmıştır. Anket formu için cevaplandırma süresi 30 gün olarak belirlenmiştir.

Verilerin değerlendirilmesinde ise SPSS (Statistical Package for Social Sciences) paket programından yararlanılmıştır. Hipotezlerin test edilmesi Çoklu Regresyon Analizi ve Basit Doğrusal Regresyon Analizi testleriyle yapılmıştır. Elde edilen bulgular tablo haline getirilerek yorumlanmıştır.

4.2. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

Araştırma model ve hipotezleri aşağıdaki gibi sıralanmıştır;



Şekil 4. Araştırma Modeli

Ana Hipotezler:

H1: Grup dinamiklerinin çalışan hileleri üzerinde bir etkisi vardır.

H0: Grup dinamiklerinin çalışan hileleri üzerinde bir etkisi yoktur.

Alt Hipotezler:

H1.1: Yönetici tutum ve davranışlarının, çalışan hileleri üzerinde bir etkisi vardır.

H1.2: Maaş adaletsizliğinin, çalışan hileleri üzerinde bir etkisi vardır.

H1.3: Motivasyonun, çalışan hileleri üzerinde bir etkisi vardır.

H1.4: Grup yapısının, çalışan hileleri üzerinde bir etkisi vardır.

H1.5: Yönetici Tutum ve davranışlarının grup yapısına bir etkisi vardır.

H1.6: Yönetici tutum ve davranışlarının motivasyon üzerinden bir etkisi vardır.

H1.7: Yönetici tutum ve davranışlarının maaş adaletsizliği üzerinde bir etkisi vardır.

H1.8: Motivasyonun, grup yapısı üzerinde bir etkisi vardır.

H1.9: Maaş adaletsizliğinin, motivasyon üzerinde bir etkisi vardır.

Bu modelde, grup dinamiğinin alt faktörleri olarak grup içerisinde yönetici davranışları, maaş adaletsizliği, grubun motivasyonu ve grup yapısı yer almaktadır. İlgili hipotezlerdeki temel amaç, çalışanı hile eylemine yönlendiren temel sosyal psikolojik faktörleri ele almaktır.

4.3. HİPOTEZ ARAŞTIRMALARINA YÖNELİK BULGULAR

Tablo 1’de detaylı olarak özetlenmiş ve katılımcıların eğitim durumları göz önüne alındığında analiz sonuçları açısından yararlı bulgular sunacağı ön görülmektedir.

Tablo 1. Anket Katılımcılarının Demografik Bilgileri

Demografik Bilgiler		Frekans	Yüzde
Yaş	18 - 25	27	16
	26 - 35	116	68,6
	36 - 45	21	12,4
	46 ve Üzeri	5	3
Cinsiyet	Erkek	91	53,8
	Kadın	78	46,2
Eğitim	Doktora	1	0,6
	Lisans	104	61,5
	Lise	12	7,1
	Ön Lisans	7	4,2
	Yüksek Lisans	45	26,6
Çalışma Süresi	1 yıl ve 1 yıldan daha az	50	29,6
	2-4 yıl arası	69	40,8
	5-6 yıl arası	21	12,4
	7-8 yıl arası	16	9,5
	9 yıl üzeri	13	7,7
Gelir	3.000 TRY'na kadar	42	24,9
	3.001 - 4.000 TRY	30	17,8
	4.001 - 5.000 TRY	23	13,6
	5.001 - 6.000 TRY	21	12,3
	6.001 TRY ve üzeri	53	31,4

4.3.1. GÜVENİLİRLİK VE FAKTÖR ANALİZİ

Güvenilirlik, ölçeğin taşıması gereken özelliklerden birisidir. Güvenilirlik analizi ise bir ölçme aracıyla aynı koşullarda tekrarlanan ölçümlerde elde edilen ölçüm değerlerinin kararlılığının bir göstergesidir (Ercan ve Kan 2004; 211-216).

Faktör analizinin amacı, birbiriyle ilişkili değişken kümelerini bulmaktır, bu ilişkilerin literatürde faktörler olarak adlandırıldığı görülmektedir. Faktör analizi, birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek az sayıda kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistik olarak tanımlanabilir. Her faktör testinin başında, verilerin faktör analizini uygulamak için uygun olup olmadığını görmek amacıyla örnekleme yeterliliği ölçüsü hesaplanmaktadır (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko 2011). Bu yeterliliği temsil edebilen istatistikler Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett'in küresellik testidir. KMO, analizde kullanılan verilerin homojen bir değişken yapıda olduğunu ve değişkenler arasında korelasyon olduğunu göstermektedir.

Literatürde karşılaştırılan KMO için alt limit 0,50'dir. Bartlett'in testi ise değişkenler arasındaki karşılıklı korelasyonun istatistiksel olarak önemini ortaya koymaktadır ve Sosyal Bilimler 'de genel kabul görmüş p (Sig.) değeri için üst sınır 0.05 olarak belirlenmiştir (Hair ve diğerleri 2006: 115). Ek olarak belirtilmesi gereken bir diğer önemli nokta ise araştırmanın güvenilirliğini kontrol etmek için Cronbach's Alfa ölçümünün incelenmesi ve değerinin 0,70'in üzerinde olması gerektiğidir (Nunnally 1967: 86).

Bu çalışmada, çalışan hileleri için faktör analizi uygulanmış ve bu faktörlerden grup dinamiklerinin incelenmesi sürecinde yararlanılmıştır. Faktör analizlerinin ardından Varimax rotasyonu ile güvenilirlik katsayısı belirlenmiştir.

Tablo 2. Güvenilirlik ve Faktör Analizleri*1

Faktör Adı	KMO Örnekleme Yeterliliği	Faktör Bileşeni	Faktör Yüklemesi	% Varyans	Güvenilirlik
Yönetici Tutum ve Davranışları	0,724	Yönetici(1)	0,876	75,517	0,826
		Yönetici(2)	0,817		
		Yönetici(3)	0,843		
		Yönetici(4)	0,860		
Maaş Adaletsizliği	0,747	Maaş(1)	0,901	74,079	0,873
		Maaş(2)	0,879		
		Maaş(3)	0,823		
		Maaş(4)	0,821		
Motivasyon	0,729	Motivasyon(1)	0,768	57,169	0,749
		Motivasyon(2)	0,772		
		Motivasyon(3)	0,822		
		Motivasyon(4)	0,720		
Grup Yapısı	0,772	Grup(1)	0,879	79,850	0,883
		Grup(2)	0,865		
		Grup(3)	0,854		
		Grup(4)	0,819		
		Grup(5)	0,724		
		Grup(6)	0,883		
		Grup(7)	0,849		
		Grup(8)	0,751		
		Grup(9)	0,783		
		Grup(10)	0,910		
Çalışan Hileleri	0,761	Hile(1)	0,736	51,206	0,762
		Hile(2)	0,731		
		Hile(3)	0,730		
		Hile(4)	0,710		
		Hile(5)	0,697		

Faktör ve güvenilirlik analizleri sonrası anket ifadelerinin ve elde edilen verilerin kullanılabilir olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bağlamda Regresyon Analizi yapılabilir kanısına varılmaktadır.

4.3.2. REGRESYON ANALİZİ

Regresyon analizi, bağımsız değişkenler ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiyi tanımlamak için istatistiksel analizlerde kullanılan güvenilir bir yöntem olarak tanımlanır. Regresyon analizi ile bağımsız değişkenlerin, araştırma konusu üzerindeki etkisi ve bu etkinin derecesi gözlemlenebilmektedir. Yani, ilişkiyi ölçen bir testtir.

Bağımlı değişkenler, araştırmacının, araştırmayı amaçladığı hipotezlerin bağımsız değişkenlerle olan ilişkisi hakkında oluşturulan faktörlerdir. Diğer bir deyişle, bağımlı değişken, araştırmanın incelenecek ana faktörü olarak tanımlanabilir. İki veya daha fazla bağımsız değişken ile bir bağımlı değişken arasındaki bir ilişki varsa, çoklu doğrusal regresyon analizi yapılırken; iki değişken arasındaki ilişkinin araştırılması gerektiğinde basit doğrusal regresyon analizi yapılmaktadır.

H1.1, H1.2, H1.3 ve H1.4 için Çoklu Regresyon Analizi

Yönetici tutum ve davranışları, motivasyon, maaş adaletsizliği ve grup yapısı ile çalışan hileleri arasındaki ilişkiyi ölçmek için Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır.

1* Güvenilirlik ve Faktör analizlerine yönelik detaylı bilgi içeren tablo Ek1'de sunulmuştur. Grup(11) adlı faktör, yeterli faktör yüklemesine ulaşmaması nedeniyle analize dahil edilmemiştir.

Araştırmada çoklu doğrusallık problemi olup olmadığı VIF (Variance Inflation Factor) değeri ile de kontrol edilmiştir. VIF değerinin 4 ve altı bir seviyesi olması gerekmektedir. Yapılan analizler doğrultusunda değişkenlerde herhangi bir doğrusallık problemi görülmemektedir. Detaylı analizler Tablo 11.'de yer almaktadır:

Tablo 3. Doğrusallık İstatistikleri

Doğrusallık İstatistikleri

<i>Model</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Grup Yapısı	0,716	1,396
Maaş Adaletsizliği	0,934	1,071
Motivasyon	0,800	1,250
Yönetici Tutum ve Davranışları	0,834	1,199
a. Dependent Variable: Çalışan Hileleri		

Çoklu doğrusallık probleminin bulunmaması ile birlikte hipotez tezleri analiz edilecektir. β değeri hipotezin yönünü göstermekte ve Sig. değeri ise değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlılık düzeyini ölçmektedir. Eğer, anlamlılık düzeyi 0,05 değerinden büyükse hipotez reddedilir. Yani, burada belirtilen temel nokta bağımsız değişkendeki bir birimlik değişimin, bağımlı değişkende kaç birimlik değişime yol açığının açıklanmasına yöneliktir.

Modelin genel açıklayıcı gücü %50.41 olup ($R=0.710$; $R^2=0.5041$; $F=30.867$, $p=0.000$), hipotez testleri aşağıdaki tabloda özetlenmiştir:

Tablo 4. Hipotez Testleri

Bağımlı Değişken: Çalışan Hileleri					
Bağımsız Değişkenler	Beta	p value	R	R²	F
Grup Yapısı	0,671	0,000	0.710	0.5041	30.867
Maaş Adaletsizliği	0,005	0,920			
Motivasyon	-0,231	0,001			
Yönetici Tutum ve Davranışları	0,161	0,011			

Bu çalışmada hipotezlere yönelik analizler daha anlaşılır olabilmesi açısından aşağıdaki tabloda özetlenmiştir:

Tablo 5. Çoklu Regresyon Analizleri

<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>Hipotezler</i>	<i>B</i>	<i>Sig.</i>
0,71	0,504	H1.1: Yönetici tutum ve davranışlarının, çalışan hileleri üzerinde bir etkisi vardır.	0,161	0,011
		H1.2: Maaş adaletsizliğinin, çalışan hileleri üzerinde bir etkisi vardır.	0,005	0,920
		H1.3: Motivasyonun, çalışan hileleri üzerinde bir etkisi vardır.	-0,231	0,001
		H1.4: Grup yapısının, çalışan hileleri üzerinde bir etkisi vardır.	0,671	0,000

H1.5, H1.6, H1.7, H1.8 ve H1.9 için Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için Basit Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır. Her bir alt hipoteze ait basit doğrusal regresyon analizi yapılırken değişken bazlı olarak R² değerleri analiz edilmiştir. Analizlere yönelik özet tablo aşağıdaki gibidir:

Tablo 6. Basit Doğrusal Regresyon Analizleri

<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>Hipotezler</i>	<i>B</i>	<i>Sig.</i>
0,333	0,111	H1.5: Yönetici tutum ve davranışlarının grup yapısına bir etkisi vardır.	0,0252	0,000
0,041	0,002	H1.6: Yönetici tutum ve davranışlarının motivasyon üzerinden bir etkisi vardır.	0,037	0,596
0,157	0,025	H1.7: Yönetici tutum ve davranışlarının maaş adaletsizliği üzerinde bir etkisi vardır.	0,175	0,041
0,429	0,184	H1.8: Motivasyonun, grup yapısı üzerinde bir etkisi vardır.	0,358	0,000
0,210	0,044	H1.9: Maaş adaletsizliğinin, motivasyon üzerinde bir etkisi vardır.	0,172	0,006

5. HİPOTEZ SONUÇLARI VE ÖZET

Tablo 7.'de hipotez sonuçları özetlenmektedir. Bu tablodan da görüleceği üzere, iki hipotez reddedilirken; yedi hipotez kabul edilmektedir:

Tablo 7. Hipotez Sonuçları

<i>Hipotezler</i>	<i>Sonuçlar</i>
H1.1: Yönetici tutum ve davranışlarının, çalışan hileleri üzerinde bir etkisi vardır.	Kabul edildi
H1.2: Maaş adaletsizliğinin, çalışan hileleri üzerinde bir etkisi vardır.	Reddedildi
H1.3: Motivasyonun, çalışan hileleri üzerinde bir etkisi vardır.	Kabul edildi
H1.4: Grup yapısının, çalışan hileleri üzerinde bir etkisi vardır.	Kabul edildi
H1.5: Yönetici tutum ve davranışlarının grup yapısına bir etkisi vardır.	Kabul edildi
H1.6: Yönetici tutum ve davranışlarının motivasyon üzerinden bir etkisi vardır.	Reddedildi
H1.7: Yönetici tutum ve davranışlarının maaş adaletsizliği üzerinde bir etkisi vardır.	Kabul edildi
H1.8: Motivasyonun, grup yapısı üzerinde bir etkisi vardır.	Kabul edildi
H1.9: Maaş adaletsizliğinin, motivasyon üzerinde bir etkisi vardır.	Kabul edildi

Yapılan anket çalışmasında hipotezler test edilerek 7 anlamlı; 2 anlamsız sonuca ulaşılmıştır. Anket örnekleme göre:

- ✓ Anket katılımcılarının %53.8'i erkek; %46.2'si kadındır. Çalışmalar erkeklerin kadınlardan daha çok hile eyleminde bulunduğunu göstermektedir. Bu ayrım, verilerin anlamlılığı açısından da katkı sağlayan bir durumdur.
- ✓ Katılımcıların eğitim düzeyleri kontrol edildiği zaman %61.5 lisans düzeyinde; %26.6'lık kısmı ise yüksek lisans düzeyinde bir eğitime sahiptir. Katılımcılar kurumsal firmada çalışan yetkin kişilerden oluşmaktadır.
- ✓ Katılımcıların çalışma süreleri göz önüne alındığında ise %40.8'i 2-4 yıl arası; %12.4'ü ise 5-6 yıl arası bir süredir çalışmaktadır. Bu durum, grup etkisinin ne kadar kısa sürede davranışları şekillendirdiğini gözler önüne sermektedir.
- ✓ Anketin II. Bölümünde yer alan sorularla anket katılımcılarının hangi koşullarda hileye yöneldiği, bu faktörlerin hile eylemi üzerinde bir etkisinin olup olmadığı araştırılmış ve önemli bulgular elde edilmiştir.
- ✓ Yönetici tutum ve davranışlarının, çalışan hileleri üzerinde bir etkisi olduğunu savunan hipotez kabul edilmiştir. Yöneticinin hile eyleminde bulunması, yaşanan büyük kurumsal hilelerde de görüldüğü gibi çalışanı hileye sevk eden eylemler arasındadır. Çünkü yöneticinin yarattığı baskı ortamı, çalışanın yöneticisine kendini sevdirmeye ihtiyacı gibi güdülenmeler temel sebepler arasında sayılabilir. Ankette bu izlenimler yansıtılmış ve katılımcıların soruları bu doğrultuda cevaplamaları beklenmiştir. Alınan sonuçlara göre yönetici davranışları, çalışan hilelerinde etkisi olan bir faktördür. Yönetici davranışları açısından da bazı çalışmaların ve denetimlerin yapılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.
- ✓ Maaş adaletsizliğinin, çalışan hileleri üzerinden bir etkisinin olduğunu savunan hipotez reddedilmiştir. Katılımcılar maaş adaletsizliği sebebiyle hile eyleminde bulunmayacaklarını belirtmişlerdir. Bu hipotez ile haklı gösterme eylemi analiz edilmek istenmiştir ancak katılımcıların cevapları doğrultusunda hipotez anlamlı bir sonuç vermemektedir.
- ✓ Grup yapısının, çalışan hileleri üzerinde bir etkisi olduğunu savunan hipotez kabul edilmiştir. Çalışmanın temel konusunu oluşturan grup dinamiklerinin çalışanlar ve eylemleri üzerinde etkili faktörlerdir. Yeni bir işe başlayan ya da uzun yıllardır aynı ekiple çalışan bireyin içinde bulunduğu grubu koruması, grubun ihtiyaçlarına cevap vermesi gerekmektedir. Bu ihtiyaçlar bazen çalışanı hileye sevk etmekle kalmayıp tüm grup üyeleri ile beraber hile eyleminde bulunabilmektedirler. Çünkü çalışan içinde bulunduğu grubu ve gruptaki varlığını koruma ihtiyacı hisseder. Bu süreçte grup yapısı işletme açısından doğru bir biçimde değerlendirilmeli ve hile ile ilgili araştırmalarda sosyal psikolojik faktörlere daha çok önem verilmelidir.
- ✓ Motivasyonun çalışan hileleri üzerinde bir etkisi olduğunu savunan hipotez kabul edilmiştir. Çalışanların beklentilerini, başarı beklentilerini karşılayamayan şirketlerde çalışanların hile eylemlerine yöneleceği ön görülmektedir.

- ✓ Ana hipotezler dışında faktörlerin kendi içerisindeki etkisi de alt hipotezlerle analiz edilmiştir. Yönetici davranışları grup yapısını şekillendirirken aynı zamanda maaş adaletsizliği yani haklı gösterme faktörlerini de etkilemektedir. Alınan yanıtlar çerçevesinde yönetici davranışlarının motivasyon üzerinde bir etkisi olmadığı görülmüştür. Ancak tatmin edilemeyen, ihtiyaçları karşılanmayan grubun hile eylemine motive olabileceği de görülmektedir.

Çalışmada temel olarak grup dinamikleri üzerinde meydana gelen değişikliklerin grup yapısı üzerindeki etkileri ve bu değişimlerin çalışan hilelerine olan etkisi araştırılmaktadır. Araştırma sonucuna göre, çalışanı hileye yönlendiren etkenlerden biri %50.41 oranında grup dinamikleridir. Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının her ne kadar grup dinamiklerinin etkisiyle hile eylemine yönelebilmeleri mümkün olsa da bu durum kesin olarak hile eylemine eğilimli oldukları veya hileyi gerçekleştirecekleri anlamına gelmemektedir.

6. DEĞERLENDİRME

İşletmeleri oluşturan temel faktör çalışanlardır. Bu durum, hilenin eyleme dönüşmesi sürecinin yapılan araştırmalar doğrultusunda çalışan kaynaklı olduğunu gözler önüne sermektedir. ACFE'nin 2018 yılında yayımladığı Report to the Nations'a göre dünyada faaliyet gösteren milyonlarca iş ve devlet kuruluşunun her biri, bir şekilde, çalışanlarının yaptığı hileye karşı savunmasız veya potansiyel olarak savunmasızdır. Bu çalışanların çoğu kendisine duyulan güveni suiistimal ederken bir kısmı ise maddi ihtiyaçları doğrultusunda hile eyleminde bulunmaktadır ancak bu durum her zaman ekonomik koşullarla ilgili olmayabilir. Günümüzde yapılan araştırmalar çalışan hilelerinin temel sebeplerini psikolojik, sosyolojik ve sosyal psikolojik, çevresel ve genetik faktörler olarak sıralanmaktadır. Tüm bunlara ek olarak, baskı ve fırsat unsurları da çalışanı hileye yönlendiren nedenler arasında yer almaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı, grup dinamiklerinin çalışan hileleri üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi ve ne kadar etkili olduklarının belirlenmesidir. Bu ilişki açıklanırken, aynı zamanda grup dinamiklerinin alt faktörleri de kullanılarak araştırmaya dâhil edilmiştir. Grup yapısı, maaş adaletsizliği, yönetici tutum ve davranışları ile motivasyon faktörleri ile beraber çalışmanın çok yönlü olarak incelenmesi hedeflenmiştir. İçinde bulunduğumuz coğrafyada benzer bir çalışmanın yapılmamış olması sebebiyle detaylı bir literatür araştırması aracılığıyla anket soruları hazırlanmıştır. Grubun birey üzerindeki etkisini araştıran deneyler ve bilimsel çalışmalarda bireylerin kendi gerçekleri olduğu ancak bir grubun üyesi oldukları andan itibaren kendi gerçeklerini terk ederek grup yapısına ve normlarına uyma eylemi gerçekleştirdikleri görülmüştür.

Yapılan araştırma verilerine göre, çalışanlar tarafından hile eylemiyle pozitif ve daha güçlü bir etkiye sahip olan faktör, grup yapısı olarak belirlenmiştir. Her birey farklı istek, arzu, eğitim, tutum ve davranış düzeyine sahiptir. Tüm bu etkenler nezdinde grubu oluşturan üyelerde farklı davranış ve ahlaki değerler görülmektedir. Ancak, bireyler gruba dâhil olabilme ihtiyacı, grup normları ve baskısı sebebiyle benzer davranış ve tutumları sergilemeye başlamaktadırlar. Bu durum, çalışanın, gruptaki varlığını koruma isteğinin etkisiyle ekibinde hile eylemine yönelen bir bireye uyma eğilimi göstermesi şeklinde varlığını ortaya çıkarmaktadır. Üyeler, grubun hedeflerine ulaşmak için güdülenerek davranış biçimlerini şekillendirmektedirler. İşletmelerde yer alan iç kontrol eksikliği, detaylı denetimlerin yokluğu ve kırmızı bayrak işaretlerine yönelik farkındalıkların yaratılmaması durumları çalışan hilelerinin artmasına ve

işletmelere ciddi zararlar vermesine sebebiyet vermektedir. ACFE tarafından yapılan araştırmalara göre, çalışan hileleri ile her yıl birçok Şirket ciddi oranlarda zarar görmekte ve varlıklarını kaybetmektedir.

Sonuç olarak, çalışan hilelerinin birçok sebebi olabileceği gibi belli bir oranda da grup dinamiklerine yani, yönetici tutum ve davranışları, grup yapısı ve motivasyon eksikliği gibi unsurlara bağlı olarak da meydana gelebilmektedir. İnsanlar farkında olmasa da benzer davranışları sergileyerek bir grubun parçası haline gelebilirler. Bu durum grup halinde hareket eden bireyler arasında bir bağ yani norm oluşmasına ve grubun ihtiyaçlarına göre davranışlarının Őekillenmesine sebebiyet vermektedir. Grup dinamikleri işletmelerde performans açısından çok faydalı olabileceği gibi hile eylemine de zemin hazırlayabilen unsurlardır. Burada işletme sahipleri ve yöneticilerine büyük görevler düşmektedir. Grubun ekip üzerindeki etkisi takip edilmeli ve kırmızı bayrak görüldüğü noktada aksiyon alınmalıdır.

EK 1. GÜVENİLİRLİK VE FAKTÖR ANALİZİ ÖZET TABLO

No	Faktör Yüklü	Faktörler	Sorular	I: Kesinlikle Katılmıyorum	5: Kesinlikle Katılıyorum
6	0,879	Grup(1)	Ekibin arkadaşlarının hakkındaki düşüncelerime çok önem veririm.	1	5
7	0,865	Grup(2)	Ekibin arkadaşlarıyla olan uyum benim için önemlidir.	1	5
8	0,854	Grup(3)	Ekibin içerisinde alınan kararlara güvenirim.	1	5
9	0,819	Grup(4)	Ekibin için alınan bir karar ya da davranışa ters düşünme korkusu duyarım.	1	5
10	0,724	Grup(5)	Benim için avarantajlı o bsa da ekibimden ayrılmak istemem.	1	5
11	0,883	Grup(6)	Ekibe dahil olabilmek benim için önemlidir.	1	5
12	0,849	Grup(7)	Ekibime her konuda destek sağlar, şirket değerlerime aykırı davranabilirim.	1	5
13	0,751	Grup(8)	Çoğunluğa uyar ve onlarla aynı fikirde olurum.	1	5
14	0,783	Grup(9)	Ekibimdeki birliği bozmam.	1	5
15	0,910	Grup(10)	Ekibin içerisinde farklı düşüncelere karşı bir baskı söz konusudur.	1	5
16	Anaizle dahil edilmiştir.	Grup(11)	Ekibimiz içerisinde kurallar vardır.	1	5
17	0,736	Hile(1)	Her koşulda ekip arkadaşlarıyla söz birliği yapar, zarar görmelerimi engellerim.	1	5
18	0,731	Hile(2)	Ekibin arkadaşlarından birinin hata yapmasına göz yummam.	1	5
19	0,730	Hile(3)	Ekibin arkadaşlarından birinin şirket kurallarına aykırı davranışına göz yummam.	1	5
20	0,710	Hile(4)	Bana ya da şirketime zarar verecek bir durumda ekibim için riske girmem.	1	5
21	0,697	Hile(5)	Ekibe dahil olmak için her türden riski göze almam.	1	5
22	0,901	Maas:Adaletsizlik(1)	Ekibim ve ben yaptığımız işe kıyasla kazandığımız gelirim yeterli olmadığını düşünüyorum.	1	5
23	0,879	Maas:Adaletsizlik(2)	Maasımın daha fazlasını kazanmayı hak ettiğimi düşünüyorum.	1	5
24	0,823	Maas:Adaletsizlik(3)	Çalışmamın karşılığın aldığım zaman şirketime duyduğum aidiyet artar.	1	5
25	0,821	Maas:Adaletsizlik(4)	Performansına göre maaşımın düşük olduğunu düşünüyorum.	1	5
26	0,768	Motivasyon(1)	Şirketimde herkesle anlaşabilmek motivasyonumu artırır.	1	5
27	0,772	Motivasyon(2)	Şirketimde bana ve ekibime güven duyulur.	1	5
28	0,822	Motivasyon(3)	Güven duyulan bir çalışan olarak motivasyonumu artırıyor.	1	5
29	0,720	Motivasyon(4)	Çalışma ortamım ve şirketimi seviyorum.	1	5
30	0,876	YöneticiDavranış(1)	Yöneticimin üzerinde baskı kurduğunu hissedirim.	1	5
31	0,817	YöneticiDavranış(2)	Yöneticimle iyi geçinebilmek için kurallara karşı gelebilirim.	1	5
32	0,843	YöneticiDavranış(3)	Yöneticimin hakkındaki düşünceleri benim için çok önemlidir.	1	5
33	0,860	YöneticiDavranış(4)	Yöneticimin şirket kurallarına aykırı davranışını hakkındaki düşüncesini değiştirmemesi için desteklerim.	1	5

KAYNAKÇA

- Albrecht W.Steve, Chad O. Albrecht, Conan C. Albrecht and Mark F. Zimbleman. Fraud Examination. 5th Edition, Cengage Learning, Inc, USA: Mason, 2018.
- Aksu Mualla Bilgin, “İnsan İlişkilerinde Bir Boyut: Grup Davranışı”, Eğitim Yönetimi, Yıl 2, Sayı 3, 1996, s.315-328.
- Aytaş Serpil. İnsanı Anlama Çabası, Psikolojiye Giriş. 1. Baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi, 2000.
- Bozkurt Nejat. İşletmelerin Kara Deliği Hile – Çalışan Hileleri. 2. Basım, İstanbul: Alfa Yayınları, 2011.
- Bozkurt Tülay. Davranışlarımızdan Seçmeler (Örgütsel Yaklaşım). 1. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım, 1999.
- Craig McGarty, Haslam Alexander. The Message of Social Psychology. 1st Edition, Blackwell, Cambridge, 1997.
- Durmuş Beril, Yurtkoru, E.S., Çinko, M. Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi. 4. Basım, İstanbul: Beta Yayınları, 2011.
- Ercan İlker, İsmet Kan, “Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlik”, Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, Cilt 30, 2004, s. 211-216.
- Erdoğan İlhan, İşletmelerde Davranış. 7. Baskı, Malatya: MIAD Yayınları Dizisi, 2007.
- Hair J. F. Jr., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. Multivariate Data Analysis. 6th Edition, Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall, 2006.
- Hester Stephen, Eglin Peter., A Sociology of Crime. , 1st Edition, Routledge, London, 1992.
- Hochstetler Andy; Copes Heith; Delisi Matt, “Differential Association in Group and Solo Offending”, Journal of Criminal Justice, Vol.30, Issue 6, 2002.
- Jafarova Sevinj, “İşletmelerde Hile Yapmanın Nedenleri ve Sosyal Psikoloji Açısından Değerlendirilmesi”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.
- Kaplan İbrahim, “Hukuk Devleti, Yolsuzluk, Yoksulluk”, Cumhuriyet Gazetesi,29.05.2007.
- Luthans Fred. Organizational Behavior An Evidence-Based Approach. 12th Edition, New York, 2011.
- Mengi Banu Tarhan ve Sibel Yılmaz Türkmen, “Yatırım Hileleri”, Öneri Dergisi, Cilt 10, 2013, s.39.
- Moscovici S. & Markova, I. The Making of Modern Social Psychology. 1st Edition, Cambridge, UK: Polity Press, 2006.
- Nunnally Jum C. Psychometric Theory. 1st Edition, NY: McGraw-Hill, New York. 1967.
- Scarpitti Frank R.; Nielsen Amie L.; Miller J. Mitchell. A Sociological Theory of Criminal Behavior. Crime and Criminals Contemporary and Classic Readings in Criminology. 2nd Edition, Oxford University Press, New York, 2009.
- Siegel Larry J. Criminology: Theories, Patterns, and Typologies. Wadsworth, 11th Edition, Belmont, 2012.
- Singleton Tommie W., Aaron J. Singleton, G.Jack Bologna, Robert J. Lindquist. Fraud Auditing and Forensic Accounting. Third Edition, Hoboken : John Wiley & Sons, Inc, Canada, 2006.
- Sutherland Edwin Hardin. Criminology. Lippincott, 4th Edition, Philadelphia, 1947.
- Stapenhurst Rick, “The Media’s Role in Curbing Corruption”, The World Bank Institute (WBI), 1818 H Street, N.W., Washington, DC 20433, USA., 2000, s.9.
- The Association of Certified Fraud Examiners, “2018 Report to the Nation on Occupational Fraud and Abuse” USA, 2018.

Ulucan, Fatma Özkul ve Almalı, Zehra Özdemir. “Çalışan Hilelerinin Önlenmesinde Proaktif Yaklaşımlar: Kurumsal İşletmelerde İnsan Kaynakları Yöneticileri Üzerine Nitel Bir Araştırma”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Cilt.10, Sayı.40, Temmuz 2013, s.75-89.

Umstot Denis D. Understanding Organizational Behavior. 1st Edition, West Publishing, New York, 1984.

Wright Daniel B., London Kamala, Waechter Michael, “Social anxiety moderates memory conformity in adolescents.” Applied Cognitive Psychology, Vol. 24, 2010, s. 1034-1045.