

POTANSİYEL KARAR VERİCİLERİN ETİK DIŞI KARAR VERME EĞİLİMİNİN HİLE ÜÇGENİ VE DEĞERLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

AN INVESTIGATION OF THE PROPENSITY OF POTENTIAL DECISION MAKERS' UNETHICAL DECISION MAKING: IN TERMS OF FRAUD TRIANGLE AND VALUES

Meryem AYBAS*, CebraİL MEYDAN**

* Dr. Öğr. Üyesi, Kafkas Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, meryemaybas@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-6133-7238>

** Dr. Öğr. Üyesi, Kafkas Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, cebrailmeydan@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-5747-646X>

ÖZ

Etik konular son yıllarda işletme ve finans çevrelerinde artan bir ilgiyle karşılaşmaktadır. Birçok araştırmacı finansal hilenin önemini ifade etmesine karşılık çok azı hile üçgeni, etik değerler ve etik karar verme arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Etik karar verme, karşılaşılan duruma bağlı olarak kolay değildir ve bireylerin duruma ilişkin deneyim ve anlayışlarındaki algısal farklılıklar birçok etik anlaşmazlıkları açıklayabilir. Buna göre bu çalışma, üniversite öğrencilerinin karar davranışlarındaki etik konularla ilgili algılamalarını incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmamız İİBF ve diğer fakültelerde öğrenim görmekte olan 400 kişiye anket yoluyla uygulanmıştır. Çalışmamız etik değerler, hile üçgeni ve karar verme arasındaki ilişkileri incelemeyi ve etik dışı davranış gösterilirken oluşan negatif etkiyi ortadan kaldıran veya azaltan bir mekanizma olan hile üçgeni ile ilgili bilgiyi arttırmayı amaçlamaktadır. Buna ek olarak cinsiyet, okunan bölüm, sınıf, iş deneyimi gibi demografik değişkenlerin bu ilişkileri nasıl etkilediği incelenecektir. Araştırma sonuçlarının gelecekteki finansal hile, örgütsel karar verme ve etik değerler arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalara da katkıda bulunması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Etik karar verme, Hile üçgeni, Değerler, İş ahlakı, Finansal etik

Jel Kodları: G02, K22, M14, M42

ABSTRACT

Ethical issues have received increasing attention in the business and financial community in recent years. Many researchers have highlighted the financial fraud but few have addressed the relationship between ethical values, fraud triangle and ethical decision making. Ethical decision is not easy to make depending on the situation and perceptual differences in how individuals experience and understand situations can explain many ethical disagreements. Accordingly, the purpose of this study to investigate the perceptions of university students with respect to ethical issues in their decision making behaviors. Our study built on paper and pencil questionnaire applied to 400 students from business and other departments. Our research aims to investigate the relations between ethical values, financial fraud triangle and ethical decision making and to extend our knowledge of the financial fraud triangle by identifying it as a mechanism used to avoid or reduce the negative affect that accompanies performing an unethical behavior. In addition, how demographic factors such as gender, department, class, work experience do affect these relationships will be investigated. We also suggest avenues for future research into the relations between ethical values, financial fraud and, organizational decision making within organizations.

Keywords: Ethical decision making, Fraud Triangle, Values, Business Ethics, Financial ethics

Jel Codes: G02, K 22, M14, M42

1. GİRİŞ

Küreselleşme ve uluslararası işletmeciliğin güçlenmesiyle birlikte hızla artan bir ilgiyle karşılaşılan iş etiği ile ilgili çalışmaların geçmişi kendi başına bir alan olarak yönetim bilimleri içerisinde 30 yıl öncesine gitmemektedir (Bageac, Furrer, & Reynaud, 2011:391). İş etiği üniversitelerde ders olarak okutulmaya ABD’de 1980’lerle birlikte başlamıştır. 1990’larla birlikte ise iş etiği-ahlaki akademide ve uygulamada kendi başına bir disiplin haline gelecek kadar önem kazanmıştır. İş ahlakının-etiğinin öneminin artmasında ise en büyük neden iktisadi açıdan bakılacak olursa artık ahlakın kıt bir kurum haline gelmesidir (Demir, 2003: 80). Ahlâki olmayan eylemler kişiler arası ilişkilere, örgütlere ve ekonomik sistemlere büyük hasarlar verebilmektedir (Gino, Schweitzer, Mead, Ariely, 2011:191). 1980’li yıllarla birlikte çok uluslu şirketlerin etkinliğinin küresel pazarda iyiden iyiye artmasıyla, var olan ulusal-kültürel-toplumsal denetim mekanizmaları devre dışı kalmıştır. Özellikle bu dönemde yaşanan büyük çaplı finansal nitelikli skandallar, yöneticilere olan güveni iyiden iyiye azaltmış, etik ve ahlaki yükselen değerler haline getirmiştir (Tevrüz, 2007: 5).

Ahlaki ve ahlaki olmayan davranışa iten nedenlerin araştırılması, istenmeyen durumların önlenmesi açısından gerekli bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bazı insanlar etik-ahlâki olmayan bir davranış sergilerken tamamen fırsatçı kazançlara ulaşabilmek maksadı taşırken buna karşılık birçok birey, temelde iyi niyetlerle etik olmayan davranışlara bulaşır. Yazında etik olmayan şekilde davranma kararlarını bilinçli veya bilinçsiz olarak etkileyen faktörlerin araştırılmasına yönelik çalışmalar ortaya çıkmaya başlamıştır. Buna karşılık iyi niyetle gösterilen etik olmayan davranışların nedenlerinin açıklanmasında boşluklar bulunmaktadır (Gino, Schweitzer, Mead, Ariely, 2011:191). Bu bağlamda bu çalışma bireylerin etik olmayan davranış tiplerinden biri olan hileyi hangi koşullarda

gerçekleştirdikleri ve bunu nasıl akla uygun hale getirerek bilişsel çelişkilerini azalttıkları üzerinde durmaktadır. Buna göre neden bazı kişiler her koşulda etik kararlar verip hileye teşebbüs etmez iken, diğerleri hileye teşebbüs ederler, her hileye teşebbüs eden kişi gerçekte dürüst olmayan özellik ve ahlaksızlık eğilimi mi taşır sorularına çalışma kapsamında yanıtlar aranması amaçlanmaktadır.

Hilenin öncesi ve sonrasına ilişkin süreçlerin incelenmesi gerekli önlemlerin alınabilmesi açısından önem taşımaktadır. Etik duruşun oluşmasında rol oynayan değerler, kültür, örgüt iklimi vs. gibi kişisel ve örgütsel faktörlerin tespiti ve incelenmesi hilenin oluşmadan önlenmesi için gereklidir. Hile üçgenini oluşturan baskı, fırsat ve rasyonelleştirme mekanizmalarının incelenmesi ise hilenin tespit edilmesi ve öngörülebilmesi açısından önem taşımaktadır (Murphy & Dacin, 2011: 612).

Bu şekilde iş ahlakına uygun davranışların geliştirilmesi ve hilenin önlenmesi açısından yapılabilecek müdahaleler ve eğitim planlaması açısından da hangi unsurların eklenebileceği ile ilgili öneriler sunmayı amaçlamaktadır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İşe Karşı Ahlaki Tutum ve Ahlaki Karar Verme

Etik olmayan davranış, diğerleri üzerinde zararlı etkileri olan toplumun geniş kesimince ahlâki ya da meşru-yasal olarak kabul edilmeyen eylemler olarak tanımlanabilir (Jones, 1991: 367). İşletmeler ekonomik bir sistem oldukları kadar, psiko-sosyal bir yapıya sahip oldukları için varlıklarını devam ettirebilmeleri için ekonomik çıkarlarını düşündükleri kadar ahlaki düzenlemeler üzerinde de kafa yormaları gerekmektedir. İş ahlaki, iş ile ilgili bağlamda neyin doğru neyin yanlış olduğuna ilişkin çalışmaların

yapıldığı bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır (Bageac vd., 2011: 392).

İş ahlâkı ile ilgili olarak neyin ahlaki neyin ahlaki olmadığına karar vermek her zaman çok kolay değildir. Ahlâka ilişkin muğlaklığın bağlamsallıktan (Goodpaster & Matthews, 1982: 138) kaynaklandığı düşünüldüğünde çelişki ve uyumsuzluklar belki de daha rahatlıkla anlaşılabilir. Bireylerin yaşadıkları deneyimler ve olayları algılama ve yorumlama biçimlerinde oluşan farklılıklar karşılaştıkları karar durumlarında neyin ahlaki olup neyin olmadığı konusunda farklı düşüncelerini açıklamaktadır (Hartman & DesJardins, 2008: 37). Örneğin egoistik kriter kullanma açısından ABD ve Brezilyalılar arasında etik karar vermede farklılıklar bulunmuştur. Bunun yanı sıra faydacılık kriteri uygulandığı zamanda ülkeler arasında farklılıklar bulunmuştur (Phau & Kea, 2007: 64).

Etik standartlar kültürden kültüre değişebildiği gibi, bireyden bireye de değişebilmektedir. Etik standartların farklı algılanması alınacak kararlarda da farklılık oluşturabilmektedir. Örneğin rüşvet vermek bazı kültürlerde olağan görülebilirken, bazı kültürlerde tamamen ahlak dışı kabul edilmektedir (Bageac vd., 2011: 393).

Ahlâki ya da etik karar verme sürecinin öncül ve sonuçlarını inceleyen, teorik ve ampirik bir çok çalışmaya rastlamak mümkündür. Bununla ilgili olarak ahlâki olmayan karar vermenin öncüllerini belirlemeye çalıştıkları meta analiz çalışması sonucunda, etki büyüklüğünü rapor eden 136 ayrı ampirik çalışmayı inceleyen Kish-Gephart, Harrison & Trevino (2010), bu faktörleri bireysel faktörler, ahlâki vakalar ve örgütsel faktörler olmak üzere üç ana grupta toplamışlardır.

Bireysel faktörler incelendiğinde, bir cezadan kaçınmak için otoriteye itaat edenler, kendi kişisel kazanımları için başkalarını kullanan ve manipüle edenler (makyavelist vb.), kendi eylemleri ve sonuçları arasındaki bağlantıyı göremeyenler (dış kontrol odaklılık), ahlâki

tercihlerin durumlar tarafından şekillendirildiğine inananlar (izafi ahlak felsefesine sahip), iş tatmini düşük olanlar, çıkarıcı kişilikler daha fazla ahlâki olmayan tercih sergilemektedirler. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi demografik değişkenlerin fazlaca bir etkisi bulunamamıştır.

Ahlâki vakalar açısından bakıldığında, ahlâki yoğunluğu oluşturan sonuçların büyüklüğü, etki alanı, etki olasılığı, kapsamı, geçiciliği gibi boyutlara göre olayların iyi ya da kötü olarak değerlendirilip tercihlerin buna göre şekillendiği ve ahlâki yoğunluğun az olduğu durumlarda ahlâki olmayan tercihlerin arttığı tespit edilmiştir.

Örgütsel faktörler arasında ise örgütte yerleşen herkesin kendisini düşündüğü egoistik iklim ve bunu besleyen performans yönetim sistemi ya da bunun tam zıt noktasında yer alan şirket koruma arzusu, istenmeyen davranış rol modelleri içeren liderlik, ödül sistemlerinin adil olarak algılanıp algılanmaması ahlâki olmayan tercihlere neden olmaktadır.

2.2. Değerler ve Ahlâki Karar Verme

Kültürel bir toplumda yaşamak, insanlar için ekonomik, sosyal vb. birçok yararlar sağlamaktadır. Bununla birlikte kültürel sistemin işleyişi ise üyelerinin birtakım kurallara bağlı kalmalarıyla mümkündür. Ahlakın toplumdaki rolüne odaklanan sosyo-işlevselci bakış açısıyla ahlaki kurallar, toplumun başarılı bir şekilde işlemesini ve insanların bir arada uyum içerisinde yaşamalarını kolaylaştırır. Bu ahlaki kurallar, genellikle bencil, düşüncesiz, kısa görüşlü, eylemleri mahkûm ederek bunun yerine toplumun bütünü için iyi olan ve uzun dönemde yararlar sağlayan eylemlerini artırır (Zell & Baumeister, 2013: 498).

Değerler, bireylerin yaptıkları seçimlerde, ahlâki muhakemelerde kullandıkları ölçütleri belirleyen, her türlü amaç, hedef, çıkar, ilişki, tutku, ideal, güç ve iktidar vs.ye yön veren dayanak noktalarıdır. Değerler, bireyin gösterdiği olumlu ve

olumsuz davranışları açıklar. İnsanların günlük yaşantılarında neyin önemli neyin önemsiz olduğunu etkileyen bir yapısı vardır. Bireylerin hayatlarının her aşamasında karşılaştıkları tüm durumlara karşı alacakları her tavır bir değere dayanmaktadır (Yılmaz, 2009: 109-110). Bireysel ve örgütsel değerlerle örgütsel karar verme arasında çok güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Evrensel anlamda kişiler ve/veya durumsal ilişkiler için “iyi” olarak nitelendirilebilecek olan dini inanç, öz-kontrol ve dürüstlük gibi değerler ile “etik” ve etik karar verme arasında muhtemel bir ilişkili olduğu iddia edilebilir (Akaah & Lund, 1994: 420).

Değer kavramının oldukça geniş ve çok farklı sınıflandırmaları bulunmasından dolayı inceleme gücünü nedeniyle sınırlandırma gereklidir. Bundan dolayı çalışmanın amacıyla da bağlantılı olarak etikle ilişkili olan, bahsedilen değerler incelenmeye çalışılmıştır.

Dini İnanç; Dini inanç ve ahlak arasında çok ciddi bir bağ bulunmaktadır (Vitell vd., 2009: 602). Dini yazınların çoğunluğu insanların neyi yapması veya yapmaması gerektiği ile ilgili bilgilerle doludur. Hatta herhangi bir dini inanca sahip olduğunu ifade eden birçok birey sahip oldukları ahlakın kaynağını dini anaçlarına dayandırmaktadırlar (Geyer & Baumeister, 2005: 413). Dini inancın ahlaki karar verme üzerinde etkili olduğunu destekleyen literatürde birçok çalışma bulunmaktadır (Craft, 2013; Bageac, Furrer & Reynaud, 2011; Vitell vd., 2009) Ford & Richardson, 1994). Dini inanca bağlılık düzeyi değerler üzerinde büyük bir belirleyiciliğe sahiptir. İş ahlakına karşı tutum ve dini inanç arasında ilişki olduğuna dair birçok çalışmada güçlü teorik destek sağlanmıştır. Hunt ve Wittel (Aktaran, Phau & Kea, 2007: 65) modelinde dini inancın bireyin ahlaki-etik probleme ilişkin algısını ve etik-ahlaki kararların diğer bileşenlerini etkileyebileceğini göstermiştir. Buna karşılık Kidwell, Stevens ve Bethke (1987) kiliseye bağlı olma ve etik algılama arasında bir ilişki bulamamıştır. Burada dikkat çeken bir diğer çalışmada Barnett,

Bass ve Brown (1996) etik yönelim ve dini inanç arasındaki ilişkiyi incelerken, güçlü dini inançla idealizm arasında herhangi bir ilişki bulamazken, güçlü dini inanç ve görelilik arasında negatif bir ilişki tespit etmişlerdir.

Dürüstlük; Dürüst bireyler her ne koşul altında olursa olsun doğru şeyleri yaparlar ve hile riskinin en düşük seviyede temsil ederler. Herhangi bir beklenmeyen finansal baskıyla karşılaştıkları zaman fazla mesai yaparak, birden fazla işte çalışarak, harcamalarını azaltarak, aile ve arkadaşlarından yardımlar alarak durumdan kurtulmaya çalışırlar. Karşılaştıkları zorlukları, mücadele ile üstesinden gelinmesi gereken engeller olarak görüp sahip oldukları yüksek ahlaki değerlere göre kararlar verirler. Dürüst olarak tanımlanan bireyler kontrol mekanizmalarında bir eksiklik gördüğünde bunu yöneticilerine, etik hatlara, ombudsmanlara, yasal danışmanlara, şikâyet ofislerine rapor ederler (Murdock, 2008: 83).

Durumsal/Potansiyel Dürüst; Bu tip üyeler, genel olarak dürüst olup, şirket politika ve prosedürlerine uymak için bilinçli bir çaba gösterirler. Buna karşılık kuralları ihlal edilmesinde tüm iyi niyetlerine rağmen şüpheli olabilirler. Örgüt kültürünün mevcut politikadan sapmalara göz yumduğu zamanlarda bu tip üyeler arkadaşlarının gittikleri yoldan giderek meşru olmayan yollara sapabilirler. Yönetim, hile karşıtı politikaları ortaya koymaz, gerekli eğitimleri vermez ve etik olmayan uygulamalara müeyyide uygulamakta yetersiz kalırsa hile riski artacaktır. Bir örgütteki en büyük çoğunluğu durumsal dürüst üyeler oluşturmaktadır. Örgütsel politikalar, uygulanan prosedürler, içsel kontroller hile yapabilecek potansiyele sahip bu tip üyeleri göz önünde bulundurarak risk temelli bir yaklaşımla ele alınmalıdır. Bu tip üyelere karşı; güçlü ve görünür liderlik, etkin ve sık kontroller, net belgelendirilmiş politikalar kullanılmalıdır (Murdock, 2008: 83).

Dürüst olmayanlar; Bu tip üyeler örgüt için en yüksek riski taşıyarak, hile ve ahlaki olmayan davranışlar için fırsat kollamaktadırlar. Sürekli olarak yönetimin şirket politikalarından sapmalara karşı verilen tolerans sınırlarını test ederler. En uç noktada ise başarıya ulaşmak için tüm araçları meşrulaştırırlar. Bu tip kişiler, yaratılmaya çalışılan her türlü pozitif ve kontrollü çalışma koşullarını görmezden gelirler. Kötü örnekleri kendi davranışlarını rasyonelleştirmek için “herkes böyle yapıyor” savunmasıyla kullanırlar. Bu tip üyelerin örgütün varlıklarının kontrolünü içeren pozisyonlarda hiçbir şekilde çalışmamaları gerekmektedir (Murdock, 2008: 83).

Öz-Kontrol; Öz-kontrol; kişinin sıklıkla belirgin olmayan izin verilmiş-makul bir seçenek için ilk aklına gelen tepkisini bastırma kapasitesi olarak tanımlanabilir (Zell & Baumeister, 2013: 499). Örneğin beğendiği arabayı çalmak yerine para biriktirerek alma seçeneğini tercih etmektir.

Bireylerin bencillikler ve kısa dönemli kazançlar için arzu ve isteklerle dolu olması toplumsal ve kültürel sistemin işleyişi açısından rahatsız edicidir. Bundan dolayı bireylerin kültürel bir toplumda uyumlu yaşayabilmeleri için kendi arzu ve isteklerini kontrol altında tutmaları gerekmektedir. Toplumdaki hemen herkesin ahlaki ideallerden uzak tecrübeler yaşamaları ve hatalar yapmaları büyük bir olasılık olduğuna göre öz-kontrol bu konuda kişiye yardımcı bir mekanizma oluşturur. Kişisel çıkarlar ve toplumun ortak faydası çatıştığı zaman öz-kontrol kişinin kendi çıkarlarından toplumun faydasına fedakârlık etmesini kolaylaştırır (Zell & Baumeister, 2013: 498-499).

Öz-kontrol ve ahlaki karar verme arasındaki ilişkiyi inceleyen Gino ve çalışma arkadaşlarının yaptıkları araştırma sonucuna göre, bireylerin öz-kontrol kaynaklarının tükenmesi etik olmayan davranışları ortaya çıkarır. Bireyin öz-kontrol mekanizması zayıfladıkça dürüst olmayan davranışların gösterilme olasılığı artacaktır (Gino, Schweitzer, Mead, Ariely,

2011:191). Bireyler genellikle kısa dönemli parasal ödüller gibi yararlar elde edebilmek amacıyla etik olmayan davranışlardan biri olan hileye başvurmaktadırlar. Fakat hileye başvurulması bireylerin kendileri hakkındaki ahlaki algılarının zarar görmesine ve uzun dönemde itibarlarının sarsılmasına ve toplumsal kabul edilebilirliklerinin azalmasına yol açabilmektedir. Bundan dolayı bireyler ahlaki olmayan kararlar verirken kişisel çıkarlarını maksimize edebilme arzusu ve kendine ilişkin pozitif algı ile gelecekteki ilişkilerini sürdürübilme arzusu arasında kalmaktadır. Bu içsel çatışmayı çözebilmek için bireyler öz-kontrol uygulamak zorundadırlar. Öz-kontrol kişinin uzun dönemli hedefleriyle tutarlı olarak davranış göstermeleri ve kısa dönemli amaçları ve bencil güdülerinin yönlendirdiği davranışlar göstermekten çekinmesidir (Gino vd., 2011: 192). Ayrıca dini inanç öz-kontrol ve ahlaki davranış üzerinde etkilidir (Zell & Baumeister, 2013: 498).

2.3. Hile Üçgeni ve Ahlaki Karar Verme

Finansal suçlar ve hile muhtemelen ticaretin başlangıcından beri var olmuştur. Hile, özellikle de finansal hile, dünyanın her yerindeki hükümetler ve toplumlar için küresel bir sorun haline gelmiş ve hiç bir azalma belirtisi de göstermemektedir (Ramamoorti, III, Koletar, & Pope, 2013: 18). Örgütlerde hilenin incelenmesi ise son yıllarda artan bir ilgi ile karşılaşmıştır (Murphy & Dacin, 2011, Ashfort & Anand, 2003, Palmer, 2008). Murphy ve Dacin (2011)'e göre, bireyler hileye teşebbüs kararını, etik bir karar olarak görürler. Bir başka deyişle bireyler hileli bir davranışın farkında oldukları zaman bunu etik ya da ahlaki bir bağlam içerisinde değerlendirirler. Bu bakımdan hileye teşebbüs ve etik karar verme arasında bir ilişki olduğu söylenebilir.

Finansal hile, çeşitli anlamları olan geniş bir terimdir, ancak çalışmamızın amacı doğrultusunda, yasadışı yöntemlerin veya uygulamaların finansal kazanç elde etmek amacıyla kasıtlı olarak kullanılması olarak tanımlanabilir (West & Bhattacharya,

2016). Hile maddi bir kazanç sağlamak amacıyla başka bir kişinin bundan zarar gördüğü kasti yanlış davranıştır. Örneğin bir kişinin para kazanmak için kasti yalan söyleyip başka bir kişiye para kaybettirdiği durumdur (Coenen, 2008: 7). Hile, "bir çalışanın içinde bulunduğu işletmeye ait varlıkları ve kaynakları kasıtlı biçimde, gizlice, uygunsuz olarak kullanmak suretiyle haksız kazanç elde etmesi ve işletmeyi bu yolla zarara uğratması" olarak tanımlanabilir (Bozkurt, 2009: 60). Bir başka tanıma göre ise hile, kişinin çalışması esnasında yasadışı veya yüksek düzeyde etik olmayan kasti eylemi olarak ifade edilebilir. Hile, rüşvet, hileli finansal raporlama, zimmete para geçirme şeklinde olabilir (Murphy & Dacin, 2011: 603).

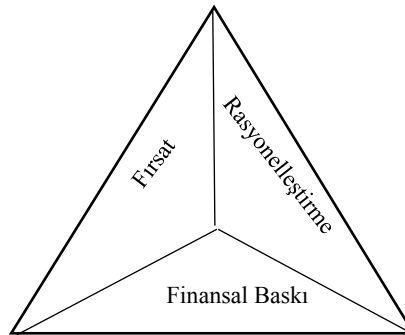
Başkalarından yasadışı olarak bir şeyler almanın iki temel yöntemi vardır: Ya fiziksel güç kullanarak (silah, bıçak veya kaba kuvvetle) istediğiniz şeyi vermeye zorlarsınız ya da aldatma / kandırma yoluyla varlıklarını alırsınız. Bu ele geçirmenin (edinmenin) ilk şekli hırsızlık (soygun ya da gasp), ikinci şekli ise hile olarak adlandırılır. Soygun genellikle hileden daha şiddetlidir ve daha travmatiktir ve kamuoyunun daha fazla ilgisini çekmektedir ancak hileden kaynaklanan kayıplar, soygundan kaynaklanan kayıpları fazlasıyla aşmaktadır (Albrecht, Albrecht, Albrecht, & Zimelman, 2009: 7).

(Rasyonelleştirme – Haklı Çıkarma).

Bu teori Şekil 1 de sunulmuştur:

Finans profesyonellerinin hile yapma koşullarının anlaşılması, yönetimin ahlaki olmayan eylemleri azaltıcı-ortadan kaldırıcı hangi politikaları izlemesi gerektiğine dair bir açıklama getirecektir. Hilenin tanımı yapılırken ifade edilen "kasıt", hilenin tespit edilmesi ve önlenmesinde büyük sıkıntı oluşturmaktadır. Hileyi kanıtlamak kolay değildir (Coenen, 2008: 8). Bu bakımdan hilenin açıklanabilmesinde karşımıza çıkan hile üçgeni kavramı, Donald R. Cressey'nin (1950, 1953) kriminoloji alanındaki zimmete para geçirme davranışıyla ilgili doktora tez araştırması ile geliştirdiği bir teoridir. Cressey, Joliet'deki Illinois Devlet Cezaevi'nde "beyaz yaka suçlarından" hükümlülerle yaptığı mülakatlar sonucunda, bu hükümlüler arasındaki ortak özellikleri fark ederek ve gözlemlerine dayanarak, hilenin oluşması için üç unsurun (şart, koşul) bir araya gelmesi ve ortaya çıkması gerektiğini öne sürmüştür. Bunlar (Dorminey, Fleming, Kranacher, & Riley, 2012); **(1)** paylaşılabilir maddi bir problemin varlığı (**Baskı**); **(2)** belirli bir teşebbüsün işleyişine dair bilgi ve güven konumunu ihlal etme imkânı (**Fırsat**) ve **(3)** kişinin kendi algısıyla, bu güveni ihlal etmesinin zihninde cezai davranış oluşturmadığı şeklinde ayarlama yeteneği

Şekil 1: Hile Üçgeni



Kaynak: (Dorminey, Fleming, Kranacher, & Riley, 2012)

Hile üçgeni iyi niyetli insanların nasıl olup da hileye bulaştığı, ahlaki olmayan eylemleri hangi koşullarda gösterdiğine ilişkin eşsiz bir yol haritası sunmaktadır (Ragatz, 2015: 72). Hilenin ortaya çıkabilmesi için şekilde belirtilen üç unsurun bir araya gelmesi ve ortaya çıkması gerekmektedir. Bu üç unsurun bir arada olması halinde hile kaçınılmaz olurken, bir ya da ikisinin olması durumunda hilenin gerçekleşme olasılığı artmaktadır (Gilmore & Johnson, 2013:6).

Fırsat, denetim eksikliği veya yetersizliği, yönetimin denetimleri bastırma veya göz ardı etme yeteneği gibi hileye teşebbüs edilmesini kolaylaştıran durum olarak tanımlanabilir. Kişinin hile yaptığına yakalanmayacağına dair inancı algılanan fırsatı belirler. Eğer kişiler hileye eğilimli iseler fırsat ve onları harekete geçirici sebep (baskı-motivasyon) bulunduğu hileye teşebbüs edeceklerdir (Murphy & Dacin, 2011: 604).

Hile üçgeninin bu üç unsuru birbiriyle etkileşim içindedir. Algılanan fırsat ne kadar büyük olursa ya da baskı ne kadar yoğun olursa, birinin hile yapması için daha az rasyonelleştirme gerekir. Aynı şekilde, bir fail ne kadar sahtekâr ise sapkın davranışını rasyonalize etmesi o kadar kolaydır. Dolayısıyla hileyi önlemek için daha az fırsat ve /veya daha az baskı gereklidir (Albrecht, Albrecht, & C., 2008: 3).

Hileye eğilimli olmayan kişilerin hileye teşebbüse karar verdiklerinde bu durum etik değer ve tutumlarıyla karşıtlık oluşturmasından dolayı psikolojik olarak rahatsızlık hissetmeleri beklenir. Bu kişiler suçluluk psikolojisi hissederler (Murphy & Dacin, 2011: 609). Hileli davranış sonucunda oluşan suçluluk psikolojisinden kurtulma ve olumsuz duyguların etkisini azaltmak için bireyler rasyonelleştirme mekanizmalarına başvururlar. Bu durum bilişsel çelişki (Festinger, 1964), ahlaki çözümler (Bandura, 1999, Bandura vd., 1996), nötralizasyon (Sykes & Matza, 1957) gibi teorilerle de açıklanmaktadır. Bunun yanı sıra Zimbardo'nun (1995)

çalışması iyi insanların nasıl olup da kötü davranışlar sergilediklerini ve buna kendilerini inandırma süreçlerinden bahsetmektedir (Zimbardo, 1995: 125-133). Rasyonelleştirme kişinin durum ya da sosyal çevreye ilişkin algısını değiştirerek davranışını meşrulaştırması sürecidir. Bu durumda bireyin davranışa karşı tutumu değişmemekte buna karşılık o anki spesifik durum algılarını meşrulaştırmaktadır. Hileli davranışını rasyonelleştiren kişi gece başını yastığa koyduğunda rahatlıkla dürüst ve etik olduğuna inanarak uyuyabilir (Murphy & Dacin, 2011: 610).

Kişisel başarısızlık algısı-korkusu, kişinin itibarını kaybetmek pahasına çalışma arkadaşlarıyla mücadeleye girmesine neden olabilir. Özellikle finans sektöründe çalışanlar için ulaşılması gereken rakamların yüksekliği, performans baskısı nedeniyle başarılı görünme isteği hatalı, hileli davranışların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Aynı şekilde finansal hizmetlerle uğraşan kişiler, danışmanlar, müşterilerinin ve çalıştıkları kuruluşun çok hassas bilgilerine ulaşabilme fırsatına sahip oldukları için bu durum da hile için zemin oluşturmaktadır. Hassas bilgilere sahip kişilerin hile yapma olasılıkları diğerlerine göre daha fazla olacaktır. Bununla birlikte bir fırsatın ve baskının olması tek başına yeterli olmayıp bireylerin bunu zihinlerinde makulleştirip, yapılması gerektiğine inanmaları gereklidir. Bunun nedeni birçok bireyin kendisinin ahlak-etik çerçevesinde hareket ettiğine ilişkin inanca sahip olmasıdır. Bireylerin kendilerine ilişkin bu inançlarını ve algılarını yanlış davrandıklarında örneğin rüşvet aldıklarında sürdürürebilmeleri zorlaştığından bu durum kişiye rahatsızlık verir. Bundan dolayı inanç ve davranış arasındaki gerilimi azaltmak, bir başka deyişle bilişsel çelişkilerini ortadan kaldırmak için bireyler rasyonelleştirme yoluna başvurarak davranışlarına bahaneler yaratıp akla uygun bir hale getirerek gerilimi azaltma yolunu seçerler. Rasyonelleştirmenin her zaman makul bir nedene dayanarak yapılmasına gerek olmayıp bilişsel çelişkiyi azaltacak herhangi bir bahane bulmak yeterlidir. Bu

durum rasyonelleştirmenin çoğunlukla dışardan bakanların gözünde uydurma ve anlamsız görünmesinin nedenidir (Ragatz, 2015: 72).

Vekalet teorisi bireyin eylemlerinin rasyonel ve kendi kişisel çıkarları çerçevesinde olduğunu öngörmesine karşılık muhasebe yazınına göre, bireyler vekalet teorisinin öngördüğünden, bireyin kararını etkileyen diğer etkenler nedeniyle, daha dürüst hareket edebilirler. Bireyin hileye teşebbüse direnebilmesi için öncelikli olarak, davranışının gerçekte bir hile olup olmadığının farkında olması gerekmektedir. Bazı durumlarda bireyler sergiledikleri davranışı hile veya etik dışı davranış olarak görmeyebilirler. Bu durumda rasyonelleştirme veya psikolojik negatif etkiyi azaltma çabasına girişmezler (Murphy & Dacin, 2011: 604).

3. METODOLOJİ

Genel niteliği tanımlayıcı olan bu araştırma kapsamında araştırmaya katılanların demografik özellikleri ve genel ahlaki tutumları ve karar davranışları arasındaki ilişkilerin de incelenmesi amaçlanmaktadır. Yapılan analizlerde SPSS 22 istatistik programı kullanılmıştır.

3.1. Örneklem

Araştırma, İktisadi ve İdari bilimler Fakültesi, Eğitim Fakültesi ve Fen Edebiyat fakültesindeki araştırmaya katılmayı kabul eden 1 ve 4. Sınıf öğrencilerine uygulanmıştır. Örneklem olarak öğrencilerin seçilmesindeki temel neden, gelecekte potansiyel iş görenler olarak iş dünyasındaki uygulamalara ilişkin öngörüm yapabilmektir. 1. ve 4. sınıf öğrencilerinin seçilmesindeki neden ise aldıkları eğitimin ahlaki değerlendirmelerinde bir farklılık oluşturup oluşturmadığını inceleyebilmektir. Etik karar verme ile ilgili olarak daha önceki çalışmalarda potansiyel karar verici olmaları açısından öğrenci örnekleminin kullanımı yaygındır (Shepard & Hartenian, 1991; Borkowski & Ugras 1998; Aslan & Kozak, 2006; Brown vd., 2010; Akbaba ve Erenler, 2011; Pelit ve

Arslantürk, 2011). Bu bağlamda bu çalışmada da başlangıç niteliğinden dolayı öğrenci örnekleme seçilmiştir.

Veriler tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak, anket tekniği ile toplanmıştır. Veri toplama işlemi ortak yöntem varyansını azaltmak için (Podsakoff, MacKenzie, Lee, Podsakoff, 2003) anket ikiye bölünerek ikinci kısım bir hafta sonra uygulanmıştır. İlk aşamada demografik sorular, dini inanç, dürüstlük, nezaket ve işe karşı ahlaki tutum ölçülürken; ikinci aşamada finansal nitelikli karar vermeyi içeren 6 farklı ahlaki ikilemden oluşan vakanın değerlendirilmesi istenmiştir. Veriler numaralandırma sistemi kullanılarak eşleştirilmiş ve analizler eşleştirilmiş veriler üzerinden yapılmıştır. İlk aşamada dağıtılan toplam 400 anketin 345'i (%86,25) kullanılabilir yanıt olarak geri dönmüş ve değerlendirmeye alınmıştır. İkinci aşamada ise 248 (%62) yanıt alınmıştır.

3.2. Ölçüm Araçları, Geçerlilik ve Güvenilirlik Bulguları

Ölçekler yazarlar tarafından Türkçe'ye uyarlanarak, konu ile ilgili uzman öğretim üyelerinin görüşlerine başvurularak içerik geçerliliği teyit edildikten sonra son hali verilmiştir. Ölçeklerin yapı geçerliliğinin tespiti için faktör analizi ve temel bileşenler analizinden yararlanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliklerinin değerlendirilmesinde ise Cronbach Alpha testi kullanılmıştır.

3.2.1. Ortak Yöntem Varyansı

Çalışmaya temel teşkil eden tüm veri setinin aynı anda aynı kaynaktan toplanması ortak yöntem hatasını doğurabileceğinden dolayı bu hatanın azaltılması için veriler iki aşamada toplanmıştır. Bunun yanı sıra istatistiksel olarak olası ortak yöntem varyansının tespit edilebilmesi için Harman'ın tek faktör testi olarak bilinen araştırmaya dâhil edilen tüm değişkenlerin faktör analizine tabi tutulduğu analiz kullanılmıştır. Buna göre yapılan analiz sonucunda özdeğeri 1'den büyük olan ve varyansın %61.09'unu

açıklayan 12 faktör ortaya çıkmıştır. 1.faktör toplam varyansın %13'ünü açıkladığı için istatistiksel olarak ortak yöntem varyansının olmadığına kanaat getirilmiştir.

3.2.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Bulguları

Değerler; Dini inanç, dürüstlük, öz-kontrol boyutları 5'li likert yardımıyla Scott (1965)'ın her bir boyutu 4 ifadeli ölçeği ile ölçülmüştür (Akaah & Lund, 1994). Değerler ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizinin tespiti için öncelikle Tablo 1'de sonuçları gösterilen faktör analizi uygulanmıştır. KMO değeri (KMO= ,863)

0,50'nin, Barlett testi ($p=,000$) 0,05 derecesinin üzerinde anlamlılık gösterdiği için veri setinin faktör analizine uygunluk şartı sağlanmıştır. Ölçek toplam varyansın %63,24'ünü orijinal kaynakta olduğu gibi dini inanç, dürüstlük, nezaket olarak isimlendirilen üç faktör olarak açıklamıştır. Güvenilirlik analizi için yapılan Cronbach's alpha testi sonucunda $\alpha=,82$ değeri tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 2). Cronbach alpha değerlerinin davranışsal araştırmalarda genel olarak kabul edilen değer. 70 (Nunally ve Bernstein, 1994) düzeyinin oldukça üstünde olduğu için ölçek güvenilir olarak kabul edilmiştir.

Tablo 1: Değerlere İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler ve Değişkenler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans
			63,240
Faktör 1. Dini İnanış		4,293	39,024
➤ Birinin kendini dine adanmış olması durumu	0,848		
➤ Kişinin dininin, daima günlük hayatının bir parçası olması durumu	0,867		
➤ Dini görevlere daima düzenli ve inançla katılma durumu	0,840		
➤ İnsanın daha büyük bir varlığa (tanrıya) inanması durumu	0,701		
Faktör 2. Dürüstlük		1,148	10,436
➤ Kişinin kendisine veya diğerlerine zarar verse dahi daima doğruyu söylemesi durumu	0,619		
➤ Sonuçlarına bakmaksızın kişinin aklındaki gerçek bir biçimde konuşması durumu	0,813		
➤ İçerisine arkadaşlar dâhil olsa bile yanlış olduğundan endişe edilen bir durumu haber vermeye gönüllü olması durumu	0,671		
Faktör 3. Öz-Kontrol		1,516	13,780
➤ Hangi nedenle olursa olsun kişinin öfkeye kapılmaması durumu	0,684		
➤ Kendi kendini kontrol etme egzersizleri yapması	0,700		
➤ Kişinin bunu yapmak için geçerli bir nedene sahip olduğu durumda bile öfkesini açığa vurmaması	0,800		
➤ Öfkeye nezaketle karşılık vermek	0,708		

İşe karşı ahlâki tutum; İş ahlâki kavramının bireylerce nasıl algılandığına ilişkin olarak kültürler arası karşılaştırmalar

yapabilmek için ATBEQ (işe karşı ahlâki tutum) ölçeği kullanılarak pek çok araştırma yapılmıştır (Bageac vd., 2011,

Sims & Gegez, 2004 ; Preble & Reichel, 1988; Moore & Radloff, 1996). ATBEQ ölçeği, iş ahlakıyla ilgili olarak planlanmış davranış kuramına dayanarak, gösterilen tutumun davranışın belirleyicisi olabileceğinden hareketle özellikle işletme eğitimi almış öğrenciler üzerinde farklı ülkelerde, kültürlerde uygulanarak iş ahlakına karşı tutumun ölçülmesinde yaygın olarak kullanılmıştır (Phau & Kea, 2007: 64). Bu çalışma kapsamında da işe karşı ahlaki tutumun ölçülmesinde Newman & Reichel tarafından geliştirilmiş olan 30 ifadeli ATBEQ ölçeği kullanılmıştır. Ölçüm yapılırken kesinlikle katılmıyorum-kesinlikle katılıyorum aralığında 5'li Likert skalası kullanılmıştır. 30 ifadeden 13 ve 14. ifadeler araştırmanın amacına uymadığı için araştırmacılarca yapılan değerlendirme sonucunda anket formundan çıkarılmıştır. Güvenilirlik analizi için yapılan Cronbach's alpha testi sonucunda $\alpha=,79$ değeri tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 2). Cronbach alpha değerlerinin davranışsal araştırmalarda genel olarak kabul edilen değer. 70 (Nunally ve Bernstein, 1994) düzeyinin oldukça üstünde olduğu için ölçek güvenilir olarak kabul edilmiştir.

Hile Vakaları; İş ahlakıyla ilgili çalışmaların çoğunda kısa vakalar kullanılarak ahlaki akıl yürütme

incelenmeye çalışılmıştır (Phau & Kea, 2007: 64). Bu çalışmada da araştırmacılar tarafından ilgili yazın dikkate alınarak 6 farklı nitelikte ahlaki karar problemini içeren vaka geliştirilerek kullanılmıştır. Vakaların değerlendirilmesinde Reidenbach & Robin (1990)'in 4 ifadeli semantik diferansiyel ölçeği kullanılmıştır. Bunlar "Kişisel olarak kabul edebilirim-Kişisel olarak kabul edemem", Toplumun genelinde kabul edilebilir-Toplumun genelinde kabul edilemez", "Olayda bu şekilde davranan kişi ahlaki olarak haklıdır-Olayda bu şekilde davranan kişi haklı değildir", "Bu davranış şekli çalışma arkadaşlarım/meslektaşlarım arasında kabul görür- Bu davranış şekli çalışma arkadaşlarım/meslektaşlarım arasında kabul görmez" ifadelerinden oluşmaktadır. İfadeler ölçülürken kesinlikle katılmıyorum-kesinlikle katılıyorum aralığında 5'li Likert skalası kullanılmıştır. Güvenilirlik analizi için yapılan Cronbach's alpha testi sonucunda Tablo 2'de ifade edildiği gibi senaryoların Cronbach alpha değerleri $\alpha=,68$ ile $\alpha=,75$ arasında tespit edilmiştir. Cronbach alpha değerlerinin davranışsal araştırmalarda genel olarak kabul edilen değer. ,70 (Nunally ve Bernstein, 1994) düzeyine yakın olduğu için ölçek güvenilir olarak kabul edilmiştir.

Tablo 2: Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	İfade Sayısı (N)	Cronbach's Alpha
Genel Ahlaki Profil (GAP)	12	0,824
İşe Karşı Ahlaki Tutum (ATBEQ)	28	0,795
Senaryolar		
➤ S1	7	0,72
➤ S2	7	0,68
➤ S3	7	0,73
➤ S4	7	0,73
➤ S5	7	0,75
➤ S6	7	0,75

3.3. Araştırma Bulgularının Analiz ve Yorumlanması

3.3.1 Demografik Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerinin özetlendiği Tablo 3'te ifade edildiği gibi araştırmaya katılanların %51,7'si kadın,

%48,3'ü erkeklerden oluşmaktadır. %63'ü 21-23 yaş aralığında ve %73 iktisadi ve idari bilimler fakültesinde, %42'si işletme bölümünde %80,5'i 4. sınıfta okumaktadır. Katılımcıların %52,3'ü daha önce herhangi bir iş te ücretli olarak çalıştığını %40,4'ü 300-500 TL arasında aylık gideri olduğunu

beyan etmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin %59,9 gibi büyük bir çoğunluğu “sahip olduğunuz işin hangi nitelikte olmasını tercih edersiniz” sorusuna garantili iş cevabını vermiştir. Katılımcıların anne eğitim durumu

sorulduğunda %70’e yakının ilkökul ve altında olduğu tespit edilmiştir. Babanın eğitim durumu ise anneye nispeten daha yüksek olup %40’a yakını ilkökul ve altında olduğu beyan edilmiştir.

Tablo 3: Katılımcıların Demografik Özellikleri

		Frekans	Yüzde			Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	178	51,7		Aileme	63	18,3
	Erkek	166	48,3		Ev	143	41,6
Yaş	18-20	50	14,5	Konaklama	Arkadaşımla	14	4,1
	21-23	218	63,4		Evde Tek	92	26,7
	24-26	63	18,3		Başıma	30	8,7
	27ve Üstü	13	3,8		Devlet	139	40,4
					Yurdunda	99	28,8
Lise Tipi	Düz	235	68,3	Aylık Gider (₺)	501 – 700	62	18,0
	Anadolu	57	16,6		701 – 1.000	23	6,7
	Fen	3	0,9		1.001–1.300	19	5,5
	İmam Hatip	8	2,3		1.300 Üzeri		
	Süper	2	0,6				
	Diğer	37	10,8				
Fakülte	İİBF	251	73	Çalışma Durumu	Evet	180	52,3
	Eğitim	39	11,3		Hayır	163	47,4
	Fen Edebiyat	54	15,7				
Bölüm	İşletme	145	42,2	İş Nitelikleri	Normal	28	8,1
	İktisat	83	24,1		Ücretli	206	59,9
	SBKY	21	6,1		Garantili İş	90	26,9
	Türkçe	41	11,9		Yüksek	17	4,9
	Öğret.	54	15,7		Ücretli		
Sınıf	1. Sınıf	66	19,2	Din Eğitimi	Evet	281	81,7
	4. Sınıf	277	80,5		Hayır	57	16,6
Eğitim Durumu (Anne)	Okur Yazar	34	9,9	İş Durumu (Anne)	Çalışıyor	24	7,0
	Değ.	36	10,5		Ev Hanımı	300	87,2
	Okur Yazar	170	49,4		Emekli	4	1,2
	İlkokul	35	10,2				
	Ortaokul	44	12,8				
	Lise	8	2,3				
Eğitim Durumu (Baba)	Okur Yazar	6	1,7	İş Durumu (Baba)	Çalışıyor	251	73,0
	Değ.	9	2,6		Çalışmıyor	7	2,0
	Okur Yazar	123	35,8		Emekli	64	18,6
	İlkokul	62	18,0				
	Ortaokul	93	27,0				
	Lise	31	9,0				
Üniversite							

Tablo 4’de araştırma değişkenlerine ilişkin ortalama, standart sapma, korelasyon katsayıları sunulmaktadır. Tablo 4’de görüldüğü gibi dini inanç ve dürüstlük arasında ($R=.381$ $p=,000$) ve dini inanç ve öz kontrol arasında ($R=.433$ $p=,000$) orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu buna karşılık dini inanç ve iş ahlakına karşı tutum arasında herhangi bir anlamlı ilişkinin olmadığı görülmektedir ($R=.056$, $p>0.05$). Dürüstlük ve öz-kontrol arasında ($R=.414$ $p=,000$) orta düzeyde pozitif yönlü

anlamlı bir ilişki ve dürüstlük ve iş ahlakına karşı tutum arasında ($R=.197$ $p=,000$) düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yine öz-kontrol ve iş ahlakına karşı tutum arasında ($R=.169$ $p=,000$) düşük düzeyde ancak pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Kontrol değişkenlerinden olan yaş, gelir düzeyi, aylık harcama miktarı ile dini inanç, dürüstlük, öz-kontrol, iş ahlakına karşı tutum arasında herhangi bir anlamlı ilişki tespit edilememiştir.

Tablo 4: Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4
1. Dini inanç	4,12	,88	-			
2. Dürüstlük	3,79	,87	.381**	-		
3. Öz-Kontrol	3,80	,88	.433**	.414**	-	
4. İş ahlakına karşı tutum	3,04	,48	.056	.197**	.169**	-

** $p \leq .01$

3.3.2. İşe Karşı Ahlaki Tutuma İlişkin Bulgular

İşe karşı ahlaki tutumla ilgili olarak ATBEQ ölçümüne ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri cinsiyet alt sınıflandırması ile birlikte Tablo 5’de sunulmuştur. Tablo 5’de görülebileceği üzere kadınlarda en düşük ortalama 2. ifade olan “Başarılı bir işletmeci ahlaki sorunlarla ilgilenmez” ifadesi ile 1,92 olarak gerçekleşmiştir. Aynı ifade erkek öğrenciler açısından incelendiğinde 2,18 olarak gerçekleşmiştir. Buna göre

öğrencilerin büyük çoğunluğu iş ahlakının başarılı işletmecilikten bağımsız olduğu fikrine katılmamaktadır. Yapılan t-testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamasa da ortalamalara bakıldığında kadın öğrencilerin bu ifadeye daha az katıldığı söylenebilir. “İşletmeciliğin temel kaygısı yalnızca para kazanmaktır” (ifade 1) kadın öğrencilerde 2,45, erkek öğrencilerde 2,44 olarak gerçekleşmiştir. Buna göre kadın öğrencilerde de erkek öğrencilerde de eğilimin ifadeye katılmama yönünde gerçekleştiği söylenebilir.

Tablo 5: İş Ahlakına Karşı Tutuma İlişkin Cinsiyet Bazlı Tanımlayıcı İstatistikler

İşe Karşı Ahlaki Tutum	Kadın			Erkek		
	N	Ortalama	Std. Sapma	N	Ortalama	Std. Sapma
İŞAH1	178	2,4551	1,35742	156	2,4487	1,46923
İŞAH2	178	1,9270	1,22140	153	2,1895	1,28120
İŞAH3	177	3,2712	1,23164	156	3,1859	1,12338
İŞAH4	178	3,3146	1,17983	152	3,3553	1,21474
İŞAH5	177	3,7401	0,97131	156	3,7115	1,08960
İŞAH6	177	3,2373	1,12824	155	3,3161	1,15520
İŞAH7	177	2,5198	1,29286	155	2,6903	1,37022
İŞAH8	178	2,7360	1,11129	156	2,8846	1,16376
İŞAH9	178	2,3820	1,25330	155	2,6452	1,24703
İŞAH10	178	2,3258	1,27359	155	2,4194	1,30867
İŞAH11	177	2,8870	1,29628	156	3,1731	1,32062
İŞAH12	177	3,1921	1,16646	156	3,2949	1,19794
İŞAH13	175	2,4914	1,30810	155	2,6710	1,39158
İŞAH14	177	2,9492	1,35375	155	2,9935	1,37933
İŞAH15	176	3,3352	1,25862	155	3,2774	1,31196
İŞAH16	177	3,5085	1,26634	154	3,7727	1,18555
İŞAH17	177	3,0565	1,32166	156	3,0385	1,32414
İŞAH18	177	3,2203	1,26672	156	3,3333	1,15470
İŞAH19	177	2,5254	1,24803	155	2,4516	1,33967
İŞAH20	176	2,7216	1,24524	156	3,1346	1,29558
İŞAH21	176	3,7216	1,10933	156	3,8333	1,16305
İŞAH22	176	3,9943	1,07702	156	3,8718	1,16795
İŞAH23	176	3,3977	1,24248	155	3,6258	1,16300
İŞAH24	177	3,5028	1,20663	156	3,4744	1,30729
İŞAH25	177	2,3898	1,31879	156	2,6346	1,32998
İŞAH26	177	2,7910	1,23690	156	2,9167	1,27486
İŞAH27	177	2,9605	1,28965	156	3,0833	1,23371
İŞAH28	177	3,4915	1,20189	156	3,4423	1,31611

Cinsiyete dayalı farklılıkların daha ayrıntılı olarak incelenebilmesi için bağımsız örneklem t-testinden yararlanılmıştır. Cinsiyete ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre kadın ve erkek öğrenciler bazı ifadeler açısından farklılık göstermektedirler. “Rekabet gücü ve kârlılık birbirinden bağımsız olan değerlerdir” ifadesi kadın ve erkek öğrenciler için $p \leq .05$ düzeyinde ($p=.04$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermiştir. Kadın öğrencilerin ortalaması 2,88 olarak gerçekleşirken, erkek öğrencilerin ortalaması 3,17 olarak gerçekleşmiştir. Buna göre erkek öğrenciler rekabet gücü ve kârlılığın birbirinden bağımsız olduğu fikrine daha fazla katılmaktadır. “Bir işletmeci ideallerinin

peşine takılıp kalmayı göze alamaz” ifadesi kadın ve erkek öğrenciler için $p \leq .05$ düzeyinde ($p=.003$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermiştir. Kadın öğrencilerin ortalaması 2,72 olarak gerçekleşirken, erkek öğrencilerin ortalaması 3,13 olarak gerçekleşmiştir. Buna göre kadın öğrenciler erkek öğrencilere göre daha az pragmatist bir tavır sergileyerek işletmecilerin ideallerine takılıp kalmaması fikrine daha az katılmaktadır.

3.3.3. İş Ahlakı Dersi ve İşe Karşı Ahlaki Tutum

Tablo 6. incelendiğinde işe karşı ahlaki tutum ifadelerinden alınan puanların iş ahlakı dersi alanlar ve almayanlar açısından

alınan puanların genel olarak farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığının incelenmesi için uygulanan iş ahlakı dersi alıp almamaya ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre iş ahlakı dersi alan ve iş ahlakı dersi almayan katılımcılar arasında işe karşı ahlaki tutum açısından 9. İfade istatistiksel olarak

farklılık göstermektedir ($p=, 02$). “İş ahlakı yalnızca halkla ilişkilerle alakalı bir konudur” ifadesi iş ahlakı dersi alanlarda ifadeye katılanların ortalaması 2,23 olarak gerçekleşirken, iş ahlakı dersi almayanlar arasında 2,59 olarak gerçekleşmiştir. Buna göre iş ahlakı dersini almayanlar iş ahlakının daha çok bir halkla ilişkiler faaliyeti olduğunu düşünmektedirler.

Tablo 6: İş Ahlakına Karşı Tutuma İlişkin İş Ahlakı Dersi Bazlı Tanımlayıcı İstatistikler

İşe Karşı Ahlaki Tutum	İŞ AHLAKI DERSİ					
	ALANLAR			ALMAYANLAR		
	N	Ortalama	Std. Sapma	N	Ortalama	Std. Sapma
İŞAH1	83	2,2169	1,43177	250	2,5320	1,39742
İŞAH2	81	2,0494	1,36840	249	2,0402	1,21416
İŞAH3	83	3,1807	1,30799	249	3,2530	1,13780
İŞAH4	81	3,2716	1,40546	249	3,3534	1,11966
İŞAH5	83	3,8313	1,13502	249	3,7028	,97552
İŞAH6	83	3,2651	1,22060	249	3,2771	1,11420
İŞAH7	82	2,5854	1,48200	249	2,5944	1,27322
İŞAH8	83	2,7108	1,27385	250	2,8360	1,09081
İŞAH9	82	2,2317	1,24026	250	2,5960	1,25182
İŞAH10	83	2,2169	1,27880	250	2,4200	1,29084
İŞAH11	83	3,1446	1,42395	249	2,9759	1,27611
İŞAH12	83	3,3614	1,33962	249	3,2088	1,11648
İŞAH13	82	2,5488	1,40680	247	2,5749	1,32574
İŞAH14	83	2,9518	1,36063	249	2,9759	1,36762
İŞAH15	82	3,3780	1,40229	248	3,2903	1,24214
İŞAH16	83	3,7229	1,24267	248	3,6008	1,23295
İŞAH17	83	2,9639	1,44362	249	3,0723	1,28059
İŞAH18	83	3,4337	1,27061	249	3,2209	1,19618
İŞAH19	83	2,3855	1,42992	248	2,5282	1,24329
İŞAH20	82	3,0854	1,38957	249	2,8594	1,24771
İŞAH21	83	3,9036	1,27465	248	3,7258	1,08235
İŞAH22	82	4,0122	1,14928	249	3,9157	1,11303
İŞAH23	83	3,6265	1,25631	247	3,4696	1,19198
İŞAH24	83	3,6386	1,35771	249	3,4337	1,21343
İŞAH25	83	2,5783	1,49895	249	2,4859	1,26714
İŞAH26	83	2,8554	1,41536	249	2,8474	1,20181
İŞAH27	83	3,0482	1,31505	249	3,0161	1,24424
İŞAH28	83	3,6145	1,32363	249	3,4217	1,23249

3.3.4. Finansal Nitelikli Problemlerde Ahlaki Karar Vermeye İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında altı farklı hileyi kapsayan karar senaryosu karşısında tercih yapılması istenmiştir. Bu senaryolar, hile

üçgenin oluşturan baskı, fırsat ve rasyonelleştirme unsurlarının bir ya da bir kaçını içerecek şekilde oluşturulmuştur. Örneğin senaryo 1 ve 2’de; üst yönetim tarafından yapılan *baskı* sonucunda ortaya konan karar davranışları sorgulanırken,

Senaryo 3 ve 4’de ise; kişinin yaşadığı *finansal baskı* ve iç kontrol sistemindeki zayıflıktan kaynaklı *fırsatı* değerlendirmesi sonucu uyguladığı etik dışı karar davranışı ve bu davranışı nasıl *rasyonelleştirdiği* sorgulanmaktadır. Benzer şekilde 5 ve 6. senaryolarda da baskı ve fırsat unsurlarını içeren hile davranışları sorgulanmaktadır. Bu hileli davranışların ortalamaları incelendiğinde (Tablo 7); bu davranışı kişisel olarak kabul edilebilir yargısının 3,21’lik ortalama ile en yüksek senaryo 6’da, bu davranış toplum genelinde kabul

edilebilir yargısının 3,32’lik ortalama ile S4’te, olayda bu şekilde davranan kişi ahlaki olarak haklıdır yargısının 3,28 ile S6’da, bu davranış şekli çalışma arkadaşlarımız arasında kabul görür yargısının ise 3,43 ortalama ile S4’te gerçekleştiği tespit edilmiştir. Ortalamalara bakıldığında hemen hepsinin 3’ün üzerinde gerçekleşmesi hileli davranışın araştırmaya katılanlar arasında kabul edilebilirliğinin ortalamanın üzerinde olduğu görülebilmektedir.

Tablo 7: Senaryolar ve Ahlaki Kabul Ortalama ve Standart Sapma

	S1	S2	S3	S4	S5	S6
Bu davranış şeklini Kişisel olarak kabul edilebilirim	3,18	3,07	3,08	3,18	3,07	3,21
Bu davranış toplumun genelinde kabul edilebilir.	3,21	3,18	3,08	3,32	3,14	3,21
Olayda bu şekilde davranan kişi ahlaki olarak haklıdır.	3,27	3,17	3,17	3,18	3,18	3,28
Bu davranış şekli arkadaşlarımız arasında kabul görür.	3,39	3,23	3,36	3,43	3,22	3,38

Hile davranışlarını içeren senaryoların hile üçgeni çerçevesinde incelenmesi sonucunda ise (Tablo 8), yapılan hilenin karşılaşılan baskı sonucu gerçekleştiği fikrine katılanların ortalaması en yüksek 3,33 ortalama ile S1’de gerçekleşmiştir. Yapılan hilenin haklı nedenlere dayandığı ve herhangi bir vicdan azabı duyulmasının gerekmediği fikrine en yüksek katılımın 3,14 ile S5’te gerçekleştiği görülmüştür. Hilenin nedeninin iç kontrol mekanizmalarının iyi işlememesi sonucu karşılarına çıkan fırsatı değerlendirme fikrine en yüksek düzeyde katılanların

ortalaması ise 3,28 ile S1 görülmekle birlikte, diğer tüm senaryoların ortalamalarının (3,17-3,25) birbirine yakın olduğu görülmektedir. Buna göre, hileli davranışın temel nedeni olarak katılımcılar kontrol mekanizmalarının zayıflıklarından yararlanmak suretiyle karşılarına çıkan fırsatlardan yararlanma olarak göstermişlerdir. Hileli davranış sonucunda vicdan azabına gerek duyulmaması fikri ve hileli davranışın rasyonelleştirilmesi, (S5: 3,14) ve (S6: 3,00) dışında en düşük ortalamalarla üçünün arasında en zayıf neden olarak ortaya çıkmıştır.

Tablo 8: Hile Üçgeni ve Senaryoların Ortalama ve Standart Sapmaları

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	Ort.
Baskı	3,33	3,00	2,81	2,83	2,81	2,71	2,91
Rasyonelleştirme (Kendini Haklı Çıkarma)	3,00	2,86	2,67	2,62	3,14	3,00	2,88
Fırsat	3,28	3,25	3,17	3,27	3,25	3,18	3,23

3.3.5. Kişisel olarak kabul edilebilirlik ile ahlaki olarak kabul edilebilirlik arasındaki ilişki

Tablo 9’ da görülebileceği üzere senaryoların tümünde ifade edilen davranış şeklinin kişisel olarak kabul edilebilirlikle; olayda bu şekilde davranan kişinin ahlâki

olarak haklı görülmesi arasında istatistiksel olarak önemli düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. En yüksek ilişki senaryo 3'te ($R=,523$ $p=,000$) görülmekte olup en düşük ilişki ise senaryo 2'de ($R=,438$ $p=,000$) tespit edilmiştir. Senaryo 3'te çok çalıştığı ve yüksek performans gösterdiği halde emeğinin karşılığını parasal olarak alamayan ve özel hayatında karşılaştığı mali sorunların çözümünü hileye başvurmakta bulan bir çalışan örneklenmekte iken, senaryo 2'de ise henüz kariyerinin başında olan bir mali müşavirin müşteri kazanmak için vergi usulsüzlüğü hilesine başvurması örneklenmektedir. Senaryo 2'nin, senaryo 3'e göre ahlâki

olarak daha az kabul görmesinin nedeni olarak meşru yolu takip edip emeklerinin karşılığını alamayan birinin hileli davranışının kişisel çıkar için doğrudan hileli davranışa başvuran kişinin davranışından daha ahlâki bulunduğudur. Buna göre araştırmaya katılan önemli ölçüde katılımcı ahlâki olarak nitelendirmese de bu davranışı yapabileceğini ifade etmiştir. Ancak göze çarpan husus tüm senaryolarda orta düzeyde de olsa gösterilen hileli davranışın ahlâki olarak görüldüğüdür. Yani hile kişi tarafından hem yapılabilir hem de ahlâki olarak doğru kabul edilmiştir.

Tablo 9: Kişisel Kabul Ahlaki Olarak Kabul Arasındaki İlişki

Senaryolar	N	R	P
S1 - Kişisel olarak kabul – Ahlaki olarak kabul	246	,495**	,000
S2 - Kişisel olarak kabul – Ahlaki olarak kabul	248	,438**	,000
S3 - Kişisel olarak kabul – Ahlaki olarak kabul	247	,523**	,000
S4 - Kişisel olarak kabul – Ahlaki olarak kabul	244	,457**	,000
S5 - Kişisel olarak kabul – Ahlaki olarak kabul	244	,453**	,000
S6 - Kişisel olarak kabul – Ahlaki olarak kabul	239	,450**	,000

Gösterilen hileli davranışın kişisel olarak kabulü ile toplum genelinde kabul edilebilirliğine ilişkin algı arasındaki ilişkiler incelendiğinde Tablo 10' da görüleceği üzere orta düzeyde anlamlı ilişkiler gözlenebilir. En yüksek ilişki senaryo 5 ($R=,439$ $p=,000$) ve senaryo 3'te ($R=,426$ $p=,000$) tespit edilmiştir. Bu iki senaryoda da öne çıkan husus emeğinin karşılığını alamayan kişinin iç kontrol zayıflıklarından faydalanma (S3) ve dışarıya bilgi verme (S5) gibi hilelere

başvurmasıdır. Genel olarak bakıldığında kişisel olarak kabul edilebilen hileli davranışın toplumda da kabul edilebilir olduğu algısı arasındaki ilişkilerin, kişisel olarak kabul edilebilir ve ahlâki olarak doğrudur arasındaki ilişkilerden düşük olduğu gözlemlenebilir. Buna göre katılımcılar, kendileri açısından hileli davranışı ahlâki olarak kabul edilebilir olarak görseler de toplumda bu davranışın doğru olarak görülmediğini düşünmektedirler.

Tablo 10: Kişisel Kabul Toplumsal Kabul Arasındaki İlişki

Senaryolar	N	R	P
S1 - Kişisel olarak kabul – Toplumsal olarak kabul	246	,336**	,000
S2 - Kişisel olarak kabul – Toplumsal olarak kabul	248	,365**	,000
S3 - Kişisel olarak kabul – Toplumsal olarak kabul	247	,426**	,000
S4 - Kişisel olarak kabul – Toplumsal olarak kabul	244	,337**	,000
S5 - Kişisel olarak kabul – Toplumsal olarak kabul	244	,439**	,000
S6 - Kişisel olarak kabul – Toplumsal olarak kabul	240	,397**	,000

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Araştırma sonucunda bu davranışı yapabilirim diyenlerin büyük çoğunluğu davranışı kişisel olarak ahlaki bulmuş ve bu davranışını daha çok kontrol mekanizmalarının iyi işlemediği sonucuna dayandırmıştır. Bunun yanı sıra demografik faktörlerle karar davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. İşletme eğitimi anlamlı bir fark oluşturmamış. Çalışmamızda iş ahlakı dersi alanların ortalama puanlarının dersi almayanlara göre yazınla tutarlı olarak (Davis, & Welton, 1991; Gautschi & Jones, 1998) anlamlı olarak farklılaşmaması, iş ahlakı-etik derslerinin içeriğinin yeniden düşünülmesi gerektiğine bir ipucu sunmaktadır.

Bireylerin ahlaki gelişimi aşamalarında nerede olduğuna bağlı olarak verecekleri kararlar değişebilir. Ahlakî gelişim Kohlberg'e göre (Aktaran Tevrüz, 2007: 38) altı aşamadan geçer. Bu altı aşamaya göre doğru veya yanlış kararlarda farklı bir akıl yürütme gerçekleşir. Ahlakî gelişimin ilk aşamalarında birey kendini merkeze alıp kendi için davranışın sonucu o an ne iyiyse ona göre karar verirken son aşamasında birey yaptığı eylemin doğruluğunu veya yanlışlığını mantık süzgecinden geçirerek evrenselliği ve tutarlılığı olan ahlakî prensiplere dayandırır. Her birey en üstteki aşamaya varamayıp alttaki aşamalarda takılıp kalabilir. Bu anlamda bireylerin ahlakî gelişimlerinde en üst seviyeye çıkabilmeleri ve doğruları olan ahlakî prensipleri benimsemelerinde eğitim kurumlarının rolü daha fazla ortaya çıkmaktadır (Tevrüz, 2007: 37). Üniversitelerde iş etiği dersleri, işletmelerde iş etiği eğitimleri verilirken bireyin ne yapması-yapmaması gerektiğine odaklanıldığı gözlemlenmektedir. Hatta Arthur Anderson, Enron skandalına karışmadan önce, iş etiği eğitimi ve öğretimini her zaman aktif katkılar ve sponsorluklarla destekleyerek onayladığını göstermiştir (Phau & Kea, 2007: 61). Enron, Worldcom gibi büyük kuruluşlarda bu eğitimlerin daha az verildiğine dair bir kanıt elimizde olmadığına göre, eğitimlerin içeriğinin yeniden düşünülmesi gereği

ortaya çıkmaktadır. Yapılan bir araştırmaya göre, ABD'de MBA öğrencilerinin büyük çoğunluğu, aldıkları etik eğitiminin iş yerinde karşılaştıkları sorunlar karşısında pek fazla yararlı olmadığını hissettiklerini ifade etmişlerdir (Tenbrunsel & Messick, 2004: 224).

Murphy ve Dacin (2011) hilenin azaltılmasından izlenebilecek üç yöntemden bahsetmektedir. Bunlar cezaya dayalı caydırıcı yöntem, savunmaya dayalı yöntem ve önleyici müdahalelerdir. Cezaya dayalı caydırıcı yöntem, kanunlar yoluyla kişinin cezadan korkması sonucu hileden uzaklaştırılmasını amaçlar. Savunmaya dayalı yöntem, iç kontrol mekanizmalarının geliştirilmesi, hileye yol açabilecek fırsatların ortadan kaldırılmasını amaçlar. Önleyici müdahaleler ise suçlar ortaya çıkmadan onları oraya çıkaran koşulların belirlenmesi ve bu koşulların değiştirilmesi yoluyla azaltılması prensibini esas alır. Bu yöntem suç oranlarını azaltmak için en etkin sistem nedir ve ne olmalıdır sorularına odaklanmaktadır (Murphy ve Dacin, 2011:614). Hapis, para cezası, tazminat vb. cezaya dayalı yöntemler daha çok makro bağlamda devletin alacağı mevzuata ilişkin önlemleri ve istisnasız uygulamaları kapsamaktadır. Savunmaya dayalı yöntem örgütün iç denetim mekanizmalarını tasarlaması ve yönetmesi ile yakından ilişkilidir. Önleyici müdahaleler ise insan kaynakları yönetimi ve örgüt geliştirme süreçleri ile ilişkilidir.

Tamamen ortadan kaldırmanın neredeyse imkânsız olduğu hile ve ahlakî olmayan durumlarla mücadele edebilmenin en etkin yolu ise çalışanları eğitmekten geçmektedir. Bu eğitim programları yönetimin çalışanlardan ne beklediklerini açık olarak ifade eden kurumsal etik politika ve kodlarını içermelidir (Coenen, 2008: 191). Ayrıca ahlakî eğitimin içeriği planlanırken psikolojik süreçlerin dikkate alınması, kişilerin kendilerini kandırma, haklı çıkarma, eylemlerini rasyonelleştirmelerinin önüne geçilmesi için farkındalık programlarına yer verilmesi gerekmektedir.

Bunun yanı sıra doğru insanları işe almak ve pozitif iş çevresi yaratmak da alınabilecek diğer önlemler arasındadır (Coenen, 2008: 191). Doğru insanları işe almak, etik kültürün daha kolay yerleşmesine imkân tanırken, pozitif iş çevresi insanlara ve çabalarına daha fazla değer verildiği için hileye daha az başvurulmasını sağlayacaktır.

İşe karşı tutumun ölçümünde yapılan çalışmaların çoğunda öğrenci örnekleminin kullanıldığı gibi bu çalışmanın da öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmesinin esas nedeni, daha önce belirtildiği gibi bu kişilerin potansiyel çalışan olduğu fikridir (Shepard & Hartenian, 1991; Borkowski & Ugras 1998; Aslan & Kozak, 2006; Brown vd., 2010). Ancak şunu unutmamak gerekir ki bu öğrencilerin gelecekte çalışacakları örgütün sahip olduğu ahlaki-etik iklim ve

kültür, bu kişilerin gösterecekleri potansiyel davranışı değiştirebilir. Tutumun öğeleri arasında her zaman bir tutarlılık söz konusu olmaz. Birey değişkeni tahminleme için önemli bir gösterge olmakla birlikte diğer makro unsurlarla birlikte dikkate alınmasında fayda bulunmaktadır.

Araştırma sonuçlarının gelecekteki finansal hile, örgütsel karar verme ve etik değerler arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalara da katkıda bulunması beklenmektedir. İleriki çalışmalarda hangi örgüt geliştirme ve İK müdahalelerinin yararlı olabileceği, bireylerin ahlaki eğilimlerinin nasıl güçlendirilebileceği, rasyonelleştirme mekanizmasının kullanılmasının nasıl azaltılabileceği gibi sorular üzerinde durulabilir.

KAYNAKÇA

1. AKAAH, I. P., & Lund, D. (1994). The influence of personal and organizational values on marketing professionals' ethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 13(6), 417-430.
2. AKBABA, A., & Erenler, E. (2011). Etik karar verme ve cinsiyet farklılıkları üzerine bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi*, 31, 447.
3. ALBRECHT, W. S., Albrecht, C. O., Albrecht, C. C., & Zimbelman, M. F. (2009). *Fraud examination*. Cengage Learning.
4. ALBRECHT, W. S., Albrecht, C., & C., A. C. (2008). Current Trends in Fraud and its Detection. *Information Security Journal: A Global Perspective*, 2-12.
5. ASHFORTH, B. E., & Anand, V. (2003). The normalization of corruption in organizations. *Research in organizational behavior*, 25, 1-52.
6. ASLAN, A., & Kozak, M. (2006). Turizmde Gelisme ve Etik Sorunlari: Universite Ogrencileri Uzerine Bir Arastirma. *Ege Academic Review*, 6(1), 49-61.
7. BAGEAC, D., Furrer, O., & Reynaud, E. (2011). Management students' attitudes toward business ethics: A comparison between France and Romania. *Journal of Business Ethics*, 98(3), 391-406.
8. BANDURA, A. (1999). Moral disengagement in the perpetration of inhumanities. *Personality and social psychology review*, 3(3), 193-209.
9. BANDURA, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (1996). Mechanisms of moral disengagement in the exercise of moral agency. *Journal of personality and social psychology*, 71(2), 364.
10. BARNETT, T., Bass, K., & Brown, G. (1996). Religiosity, ethical ideology, and intentions to report a peer's wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 15(11), 1161-1174.
11. BOZKURT, N. (2009). *İşletmelerin Kara Deliği, HİLE, Çalışan Hileleri*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
12. BROWN, T. A., Sautter, J. A., Littvay, L., Sautter, A. C., & Bearnese, B. (2010). Ethics and personality: Empathy and narcissism as moderators of ethical decision making in business

- students. *Journal of Education for Business*, 85(4), 203-208.
13. BORKOWSKI, S. C., & Ugras, Y. J. (1998). Business students and ethics: A meta-analysis. *Journal of Business Ethics*, 17(11), 1117-1127.
 14. COENEN, T. L. (2008). *Essentials of corporate fraud* (Vol. 37). John Wiley & Sons. New Jersey
 15. CHOO, F., & Tan, K. (2008). The effect of fraud triangle factors on students' cheating behaviors. *Advances in Accounting Education*, 9, 205-220.
 16. CRAFT, J. L. (2013). A review of the empirical ethical decision-making literature: 2004–2011. *Journal of Business Ethics*, 117(2), 221-259.
 17. DAVIS, J. R., & Welton, R. E. (1991). Professional ethics: Business students' perceptions. *Journal of Business Ethics*, 10(6), 451-463.
 18. DEMİR, Ö. (2003). *İktisat ve ahlak*. Liberte.
 19. DORMINEY, J., Fleming, A., Kranacher, M.-J., & Riley, R. (2012). The Evolution of Fraud Theory. *Issues In Accounting Education*, 555-579.
 20. FESTINGER, L. (1964). *Conflict, decision, and dissonance* (No. E50 772). Tavistock Publications
 21. GAUTSCHI, F. H., & Jones, T. M. (1998). Enhancing the ability of business students to recognize ethical issues: An empirical assessment of the effectiveness of a course in business ethics. *Journal of Business Ethics*, 17(2), 205-216.
 22. GEYER, A. L., & Baumeister, R. F. (2005). Religion, Morality, and Self-Control. In: Raymond F. P., and Crystal L. P. (eds) *The Handbook of the Psychology of Religion and Spirituality*. The Guilford Press: New York, 412–432.
 23. GILMORE, Joseph B. & Richard Johnson, (2013), "The Fraud Diamond vs. Fraud Triangle Analytics: Evaluating "Capability" as a Modification for Auditing Unstructured Enterprise Data".
 24. GINO, F., Schweitzer, M. E., Mead, N. L., & Ariely, D. (2011). Unable to resist temptation: How self-control depletion promotes unethical behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 191-203.
 25. GOODPASTER, K., and J. Matthews. (1982), "Can a Corporation Have a Conscience?" *Harvard Business Review* 60(1): 132-141.
 26. JONES, T. M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. *Academy of Management Review*, 16(2), 366–395.
 27. HARTMAN, L. P., DesJardins, J. R., & MacDonald, C. (2008). *Business ethics: Decision making for personal integrity and social responsibility*. New York: McGraw-Hill.
 28. KIDWELL, J. M., Stevens, R. E., & Bethke, A. L. (1987). Differences in ethical perceptions between male and female managers: myth or reality?. *Journal of Business Ethics*, 6(6), 489-493.
 29. KISH-Gephart, J. J., Harrison, D. A., & Treviño, L. K. (2010). Bad apples, bad cases, and bad barrels: meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 95, no. 1, 1-31
 30. MOORE, R. S., & Radloff, S. E. (1996). Attitudes towards business ethics held by South African students. *Journal of Business Ethics*, 15(8), 863-869.
 31. MURDOCK, H. (2008). The three dimensions of fraud: auditors should understand the needs, opportunities, and justifications that lead individuals to commit fraudulent acts. *Internal Auditor*, 65(4), 81-83.
 32. MURPHY, P. R., & Dacin, M. T. (2011). Psychological pathways to fraud: Understanding and preventing fraud in organizations. *Journal of business ethics*, 101(4), 601-618.
 33. NUNNALLY, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychological theory*. New York, NY: MacGraw-Hill.

34. PALMER, D. (2008). Extending the process model of collective corruption. *Research in Organizational Behavior*, 28, 107-135.
35. PELİT, E., & Arslantürk, Y. (2011). Turizm işletmelerinin iş etiğine yönelik uygulamalarının çalışma yeri tercihindeki önemi: turizm öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1).
36. PHAU, I., & Kea, G. (2007). Attitudes of university students toward business ethics: a cross-national investigation of Australia, Singapore and Hong Kong. *Journal of Business Ethics*, 72(1), 61-75.
37. PODSAKOFF, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879.
38. PREBLE, J. F., & Reichel, A. (1988). Attitudes towards business ethics of future managers in the US and Israel. *Journal of Business Ethics*, 941-949.
39. RAGATZ, J. A. (2015). The Fraud Triangle Can Be an Ethics Crystal Ball. *Insurance News Net Magazine*. October 2015. 72-73
40. Ramamoorti, S., III, D. E., Koletar, J. W., & Pope, K. R. (2013). *ABC's of Behavioral Forensics: Applying Psychology to Financial Fraud Prevention and Detection*. Canada: John Wiley & Sons.
41. REIDENBACH, R. E., & Robin, D. P. (1990). Toward the development of a multidimensional scale for improving evaluations of business ethics. *Journal of business ethics*, 9(8), 639-653.
42. SIMS, R. L., & Gegez, A. E. (2004). Attitudes towards business ethics: A five nation comparative study. *Journal of Business Ethics*, 50(3), 253-265.
43. SHEPARD, J. M., & Hartenian, L. S. (1991). Egoistic and ethical orientations of university students toward work-related decisions. *Journal of Business Ethics*, 10(4), 303-310.
44. SYKES, G. M., & Matza, D. (1957). Techniques of neutralization: A theory of delinquency. *American sociological review*, 22(6), 664-670.
45. TENBRUNSEL, A. E., & Messick, D. M. (2004). Ethical fading: The role of self-deception in unethical behavior. *Social Justice Research*, 17(2), 223-236.
46. TEVRÜZ, S. (2007). "Etik Yaklaşımlar ve İş Ahlakı". Tevrüz, Suna (Ed.), *İş Hayatında Etik*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2007.
47. VITELL, S. J., Bing, M. N., Davison, H. K., Ammeter, A. P., Garner, B. L., & Novicevic, M. M. (2009). Religiosity and moral identity: The mediating role of self-control. *Journal of Business Ethics*, 88(4), 601-613.
48. WEST, J., & Bhattacharya, M. (2016). Intelligent financial fraud detection: a comprehensive review. *Computers & Security* 57, 47-66.
49. YILMAZ, E. (2009). Öğretmenlerin değer tercihlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 7(17), 109-128.
50. ZELL, A. L., & Baumeister, R. F. (2013). How religion can support self-control and moral behavior. In: Raymond F. P., and Crystal L. P. (eds) *The Handbook of the Psychology of Religion and Spirituality*. Second Edition, The Guilford Press: New York, 498-516.
51. ZIMBARDO, P. G. (1995). The psychology of evil: A situationist perspective on recruiting good people to engage in anti-social acts. *Japanese Journal of Social Psychology*, 11(2), 125-13