

UZAKTAN ÇALIŞMANIN HİLE RİSKİNE ETKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA*

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi : 20.03.2025
Kabul Tarihi : 30.06.2025
Türü : Araştırma Makalesi
DOI Numarası : 10.55322/mdbakis.1661848

Doç. Dr. Emre HORASAN**
Sedat İLİNGİ***

Bibliyografik Bilgiler

Horasan, E. & İlingi, S. (2025). “Uzaktan Çalışmanın Hile Riskine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama ” *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi* (Yıl: 2025, Sayı : 76, Sayfa : 157-184) <https://doi.org/10.55322/mdbakis.1661848>

ÖZ

Uzaktan çalışma yöneticilerin doğrudan gözetimi olmadan kişilerin çalışmalarına izin verebilmektedir. Bu çalışma şekli kontrol eksikliği sonucunda çalışan hilelerinin gizlenmesine ve tespit edilmesinin zorlaşmasına yol açabilmektedir. Bu çalışmanın temel amacı, bankacılık sektöründe uzaktan çalışma ortamlarının hile riskine etkisini tespit edebilmektir. Bu kapsamda bankacılık sektöründe uzaktan çalışmış olan veya halen çalışmaya devam eden çalışanlara uygulanan anket ile hile riskini arttıran unsurların belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemi Türkiye’deki banka çalışanlarından oluşmaktadır ve araştırmanın hipotezleri uzaktan çalışmanın hile üçgeni faktörleri üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda uzaktan çalışmanın hile üçgeninde yer alan fırsat bileşeninin etkisini artıracağı, meşrulaştırma ve baskı bileşenlerinin etkisini azaltacağı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan çalışma, Hile riski, Hile riski yönetimi, Bankacılık sektörü, Hile üçgeni

Jel Kodları: M42, M12

* Bu çalışma ikinci yazarın tez çalışmasından yararlanılarak hazırlanmıştır.

** Kafkas Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, emrehorasan@gmail.com, ORCID: 0000-0002-2575-789X

*** Bilim Uzmanı, Garanti BBVA Turgutlu Şube Müdürü, ilingisedat13@gmail.com, 0009-0003-5313-0036

THE IMPACT OF REMOTE WORKING ON THE RISK OF FRAUD: AN APPLICATION IN THE BANKING SECTOR**ABSTRACT**

This study aims to determine the impact of remote working environments on fraud risk in the banking sector. Remote work allows employees to perform their tasks without direct supervision, potentially making fraud more difficult to detect due to a lack of control. A survey was conducted among current and former remote banking employees in Turkey to identify factors increasing fraud risk. The study's hypotheses focus on how remote work influences these fraud factors, providing insights for fraud prevention in the banking industry. Findings indicate that remote work enhances the opportunity component of the Fraud Triangle while reducing the pressure and rationalization components.

Keywords: Remote working, Fraud risk, Fraud risk management, Banking sector, Fraud triangle

Jel Codes: M42, M12

1. GİRİŞ

İş dünyası global anlamda, COVID-19 pandemisinin ardından birçok konuda çok büyük ve önemli dönüşümler geçirmiştir. Pandemi hızlı adaptasyonlar gerektirmiş ve dünya çapındaki kuruluşları neredeyse bir gecede uzaktan çalışma düzenlemelerini uygulamaya zorlamıştır. Pandemiden önce; genellikle teknoloji, danışmanlık ve yaratıcı endüstrilerdeki belirli çalışanlar için uygulanan alternatif bir düzenleme olarak görülmekteyken COVID-19 ile başlayan sosyal mesafe önlemleri ile birçok işletmenin iletişimi, iş akışı yönetimini ve finansal işlemleri kolaylaştırmak için dijital araçları ve bulut tabanlı platformları benimsemesi uzaktan çalışmaya geçişi zorunlu kılmıştır (Hoffman, 2020).

Uzaktan çalışma, maliyetlerin azaltılması ve çalışan memnuniyetinin artırılması gibi önemli faydalar sunarken, geleneksel iç kontrollerin daha az etkili hale geldiği bir ortam da meydana getirmiştir. Birçok işletme gibi bankalar, sigorta şirketleri ve finans kurumları hizmet sunumunu sürdürebilmek için operasyonlarını hızla dijitalleştirmek zorunda kalmış ve çalışanların uzaktan çalışması sonucu sistemlere uzaktan erişimlerinin mecburen artması, güvenlik önlemlerinde dolandırıcıların ve çalışanların yararlanabileceği boşluklar yaratmıştır. Oluşan bu ortam da siber risklere, çalışanlardan gelen tehditlere, hassas verilere yetkisiz erişime ve çalışanlar tarafından gerçekleştirilen hileli işlemlere daha fazla maruz kalınmasına yol açmıştır (Koloh, 2022; Levi & Smith, 2021; Jamil vd., 2022; Pavlović vd., 2023; Zhang vd., 2022). Örneğin; COVID-19 krizi sırasında finans kurumlarında çalışanlar tarafından yapılan sahte kredi başvuruları, yetkisiz fon transferleri ve finansal kayıtların manipülasyonu vb. hileli işlemlerin sayısında artış olduğu bildirilmiştir (Levi & Smith, 2021). Uzaktan çalışanlar güvenli olmayan ağları kullanabilir, hassas bilgileri güvenli olmayan kanallar aracılığıyla paylaşabilir veya karmaşık siber dolandırıcılıkların parçası haline gelebilir.

Bir diğer kritik faktör de uzaktan çalışma ortamında etik kurallara uyumun ve kurumsal gözetimin sürdürülmesinin zorluğudur. Çalışanların yöneticilerinden ve uyum görevlilerinden fiziksel olarak uzak

olması, anında denetimi azaltarak harcamaları şişirme, fonları zimmete geçirme veya kayıpları örtbas etme gibi hileli faaliyetlerin fark edilmesini zorlaştırır (Śmiałek-Liszczyńska & Wojtkowiak, 2023). Finans kurumları; uzaktan çalışma politikalarını geliştirmeye devam ederken, bu riskleri etkili bir şekilde ele almak için gelişmiş hile tespit teknolojilerine, iç kontrollere, iç denetim süreçlerine, çalışan eğitime ve mevzuata uyum eğitimlerine de önemli miktarda yatırım yapmaktadırlar.

Bu çalışmanın temel amacı, “Bankacılık sektöründe uzaktan çalışma modelinin hile riski üzerindeki etkisi nedir?” sorusuna cevap aramaktır. Bu amaç kapsamında bankacılık sektöründe uzaktan çalışmış olan veya çalışmaya devam eden çalışanlara anket uygulanmış ve hile riskini arttıran unsurlar belirlenmeye çalışılmıştır. Ana probleme yanıt aranırken de aşağıda verilen araştırma hipotezlerinden faydalanılmıştır:

- H_1 : Bankacılık sektöründe uzaktan çalışmanın hile nedenlerinden fırsat faktörü üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
- H_2 : Bankacılık sektöründe uzaktan çalışmanın hile nedenlerinden baskı faktörü üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
- H_3 : Bankacılık sektöründe uzaktan çalışmanın hile nedenlerinden meşrulaştırma faktörü üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

2. LİTERATÜR

Uzaktan çalışma şeklinin hile riski üzerindeki etkisine yönelik yapılmış çalışmalar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 1. Uzaktan Çalışma Şeklinin Hile Riski Üzerindeki Etkisine Yönelik Yapılmış Çalışmalar

Yazar, Yıl	Veri Seti	Araştırma Yöntemi	Bulgular ve Sonuçlar
Septiani vd., 2021	Ocak-Mart 2021 tarihleri arasında Endonezya'da çalışan denetçilere uygulanan anketten elde edilen veriler	Moderatörlü Regresyon Analizi	Ana bulgular, evden çalışmanın denetçi cinsiyetinin finansal tablo hilelerinin tespiti üzerindeki etkisini hafifletebildiği, ancak denetçi deneyimi, denetçi iş yükü, bilgisayar destekli denetim teknikleri (CAAT) ve zaman bütçe baskısının finansal tablo hilelerinin tespiti üzerindeki etkilerini hafifletemediği yönündedir.
Gyurián Nagy, 2022	Web of Science ve Scopus veri tabanlarından 215 bilimsel çalışma ve Interpol, FBI ve istatistik kurumlarının konuyla ilgili duyuruları	İkincil kaynakları bulmak için anahtar kelime aramalarını kullanan sistematik bir literatür taraması	Uzaktan çalışmanın yükselişi ile siber suçlardaki artışın ilişkili olduğu, kimlik avının yaygın bir saldırı türü olduğu ve siber saldırıların başarılı olmasının nedenlerinin; şirketlerin korumasız ağları, harici araçların kullanımı veya çalışanların siber güvenlik hakkında bilgi eksikliği ve siber suçluların organize ve sürekli güncellenmesi olduğu ifade edilmiştir.
Jamil vd., 2022	PwC ve Deloitte'un istatistiksel raporları	İstatistiksel raporların özetlenmesi	Pandeminin mali suçlar ve mevzuata uyum konusunda hem zorluklar hem de fırsatlar getirdiği, fiziksel suçlarda azalma görülürken siber suçlarda artış olduğu ve mevzuata uyumun pandemi öncesinde bile tatmin edici bir aşamada olmadığı yönünde bulgular elde edilmiştir.

Yazar, Yıl	Veri Seti	Araştırma Yöntemi	Bulgular ve Sonuçlar
Koloh, 2022	İrlanda'da ikamet eden, evden çalışan, şirket tesislerinden çalışan veya evden ve ofisten (hibrit) çalışan 18 - 65 yaş grubundaki katılımcılara uygulanan online anketten elde edilen veriler	Regresyon Analizi ve ANOVA	Üç çalışma düzeninde de iç kontrol etkinliğinin anlamlı olmadığı, COSO iç kontrol faaliyetleri ile iç kontrol etkinliği arasındaki ilişkide iletişime bağlı kontrollerin sadece tam uzaktan çalışma düzenlemelerinde kötüleşmekle kalmayıp, iç kontrol etkinliği üzerinde nispeten zayıf bir etkiye sahip olduğu, iç kontrollerin etkinliğini artırmak için önerilen alternatif kontrol faaliyetlerinin çoğunun iç kontrol üzerinde önemli bir etkisi olmadığı ve COVID-19 pandemisinden bu yana en yüksek mesleki suistimalin bankacılık sektöründe olduğu vurgulanmıştır.
Levi ve Smith, 2022	Avustralya ve Birleşik Krallık'tan kamu ve özel sektör verilerini kullanarak bireylere, işletmelere ve devlete karşı mevcut hilelere ilişkin raporlar	Raporların taranması ve incelenmesi	COVID-19 pandemisinin bazı yeni suç türleri ve metodolojilerine yol açtığı ve birçok hilenin zaten meydana geleceği, ancak pandemiler sırasında bazı spesifik, özellikle de çevrimiçi hilenin meydana geldiği ve işletmelere ve bireylere yönelik büyük ölçekli hükümet yardım programları nedeniyle, COVID-19'dan önceki dönemlere göre çok daha fazla fırsat yaratıldığı vurgulanmıştır.
Zhang vd., 2022	ABD'de 4 Ocak-28 Temmuz 2020 dönemindeki COVID-19 vakaları ve mağdurlar tarafından çevrimiçi sistemi ile yapılan şikayetlerdeki hile ve sahtekarlık verileri	Regresyon analizi	COVID-19 yayıldıkça hile vakalarının sayısının büyük ölçüde arttığı, bu artışın mağdurların hile konusundaki farkındalıklarından ve hileyi bildirme motivasyonlarından ziyade, artan savunmasızlıklarına atfedilebileceği ve finansal okuryazarlıktaki iyileşmenin finansla ilgili hilelerin azalmasıyla ilişkili olduğu ifade edilmiştir.
Pavlović vd., 2023	Önemli finansal hile örneklerini göstermek için sunulan vaka çalışmaları	Teorik makale	Hilenin tespiti ve önlenmesine yönelik uyarlanabilir ve yenilikçi yaklaşımların gerekliliğinin yanı sıra adli muhasebenin finansal bütünlüğü, etik standartları ve iş esnekliğini korumadaki önemini vurgulamaktadır. Ayrıca veri analizi, adli bilişim ve yapay zekâ/makine öğrenimi de dahil olmak üzere adli muhasebede kullanılan yöntemler tartışılmıştır.
Yaylalı ve Türedi, 2023	BIST endeksine kayıtlı olan 435 işletmenin üst düzey yöneticileri ile yapılan anketlere verilen cevaplardan elde edilen veriler	Ölçeklerin güvenilirliği için Cronbach Alpha ve ölçek puanlarının normal dağılıma uygunluğu için Kolmogorov-Smirnov testi	Pandemi öncesi-sonrası çalışan hileleri ile karşılaşma seviyesinin anlamlı düzeyde değişmediği, kurumsal bazda hilelerle karşılaşma seviyesinin anlamlı düzeyde arttığı söylenebilir. Araştırmada diğer hile türleri ile karşılaşma seviyesinin ise anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür.
Cumming vd., 2023	Londra merkezli bir yatırım bankasında çalışan 162 borsa işlemcisinin karantina öncesi 1 Ocak 2019-18 Mart 2020 dönemi ve karantina sonrası 19- Mart 2020-31 Mart 2021 dönemi günlük işlem kayıtlarından elde edilen bilgiler	Basit doğrusal regresyon, negatif binom regresyon, poisson regresyon	Araştırmada hem evden çalışanların pandemi öncesinde menkul kıymet suistimallerine uğrama riskinin daha az olduğu bir seçim etkisi hem de pandemi sırasında menkul kıymet suistimali riskini daha da azaltmada uzaktan çalışmanın bir etkisi ortaya konmuştur. Çalışanların geçmişteki davranışlarına göre belirlenmiş resmi bir seçimi olmasa da bankanın daha önce daha az hile vakası yaşayan, evden çalışacak olan çalışanları seçme ihtimali olduğu belirlenmiştir.
Gezer, 2023	Bursa'da farklı alanlarda faaliyet gösteren işletmelerde ve görevlerde bulunan, uzaktan çalışmayı deneyimlemiş 10 yöneticiyle görüşme tekniğiyle elde edilen veriler	Delphi tekniği	Katılımcıların uzaktan çalışmanın hile riskini artırma/azaltma konusundaki etkisine dair görüş birliği sağlayamadığı görülmüştür. Ancak katılımcılar uzaktan çalışma modelinde çalışan hilelerinin tespitinin ofisten çalışma modeline nazaran daha güç olduğuna ilişkin hemfikirlerdir. Ayrıca bazı katılımcılar, uzaktan çalışmada hilelerin kısıtlı ve daha küçük çaplı olduğunu ifade etmişlerdir.

Yazar, Yıl	Veri Seti	Araştırma Yöntemi	Bulgular ve Sonuçlar
Śmialek-Liszczyńska ve Wojtkowiak, 2023	Mart 2020 (COVID-19) öncesi, Mart 2020 ile Mayıs 2021 arası uzaktan çalışan uluslararası sermayeli şirketlerden 500 katılımcıyla Web Mülakatları (CAWI) ve uzaktan çalışan ekiplerden sorumlu 14 orta veya üst düzey yöneticiyle görüşmelerden elde edilen bilgi ve veriler	Bilgisayar destekli web görüşmelerinden elde edilen cevapların değerlendirilmesi	Uzaktan çalışma sırasındaki mesleki hilelerin ve hileleri kontrol etme yöntemlerinin sistematik hale getirilmesine ek olarak, ana sonuç, yöneticilerin mesleki hileleri en aza indirirken dikkate alması gereken temel değişkenlerin (kontrol seviyesi ve yapısı, iş tatmini ve güven seviyeleri ve çalışanların ve yöneticilerin becerileri) belirlenmesidir.
Galbraith vd., 2024	ACFE (Association of Certified Fraud Examiners) tarafından yayınlanan 2018 ve 2022 mesleki hile raporları	2018 ve 2022 mesleki hile raporlarındaki bilgilerin karşılaştırılması	Karşılaştırma sonucunda hile vakalarında görülen düşüşün uzaktan çalışma ortamında hilelerin tespitinin güç olmasından kaynaklandığı ve kripto para birimiyle ilişkili artan risk vurgulanmıştır. Hilelerin önlenmesi ve tespit edilebilmesi için alınabilecek proaktif uygulamalar önerilmiştir.
Mvunabandi, 2024	5 elektronik veri tabanından elde edilen 2018 – 2024 arası 25 hakemli makale	Kapsamlı literatür taraması	Araştırma sonuçları; uzaktan adli denetim tekniklerinin, uzaktan adli yazılım ve donanım araçlarının iç kontrol ve denetimlerin zayıf alanlarını vurgulayabildiğini ve pandemi döneminde uzaktan işgücünde hilelerin ve dijital kanıtların tespit edilmesinde iç denetçilerin karşılaştığı zorlukları ele almak için uzaktan adli bilişim tekniklerini, uzaktan adli bilişim yazılım ve donanım araçlarını kullanmanın çeşitli faydalarını da sunmuştur.

3. YÖNTEM

Araştırmanın modeli, araştırma evreni ve örnekleme, veri toplama aracı, araştırmanın sınırlılık ve varsayımları çalışmanın bu kısmında yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Çalışma nicel araştırma modellerinden olan tarama modelinde tasarlanmıştır. Tarama modeli, geçmiş veya güncel bir olguyu var olduğu gibi tasvir eden araştırma yaklaşımlarıdır (Bahtiyar ve Can, 2016: 50).

3.2. Araştırmanın Varsayımı ve Sınırlılıkları

Çalışmada ankette formunda yer alan ifadelerle yönelik olarak katılımcıların gerçek, güvenilir ve tarafsız görüş bildirdikleri varsayılmıştır. Katılımcıların anket formundaki ifadeleri doğru bir şekilde algıladıkları varsayılmıştır. Araştırma Türkiye’deki banka çalışanları ile sınırlıdır. Araştırmanın bir diğer sınırlılığı ise araştırma ağırlıklı olarak Marmara ve Ege Bölgesi’ndeki banka çalışanlarına uygulanabilmektedir. Elde edilen verilerin güvenilirliği katılımcıların cevapları ile sınırlıdır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini 2023 yılında Türkiye’deki faaliyet gösteren bankalarda çalışan 188.850 (Türkiye Bankalar Birliği [TBB], 2023) çalışandan oluşturmaktadır. Araştırma örnekleminin seçiminde ölçüt örnekleme ve maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ölçüt örneklemede; örneklem, daha önce belirlenmiş ölçütleri karşılayacak ve tüm katılımcıları kapsayacak şekilde belirlenmektedir (Baltacı, 2018: 254). Maksimum çeşitlilik örneklemede ise örneklem, araştırma konusu olay veya olguyla ilişkisi bulunan farklı boyutları içerecek şekilde belirlenmektedir (Baltacı, 2018: 249). Araştırmanın örnekleme, %95 güven seviyesinde 384 kişi olarak hesaplanmış ve 398 banka çalışanı anketi cevaplamıştır. Araştırmanın örnekleminin belirlenmesindeki ölçütler şu şekildedir:

- Türkiye’deki bir bankada çalışıyor olmak.
- Uzaktan çalışma şeklini deneyimlemiş olmak.
- 18 yaşını doldurmuş olmak.

Araştırmanın örnekleminde çeşitliliği artırabilmek için farklı unvan, cinsiyet, kıdem süresi ve yaşlardan katılımcılar belirlenmiştir. Araştırmanın örnekleme ilişkin bilgiler Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Araştırma Örnekleminin Demografik Özelliklerine Göre Frekans-Yüzde Dağılımı

Değişken	Kategori	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	207	52,0
	Erkek	191	48,0
Yaş	18-28 yaş aralığı	14	3,5
	29-39 yaş aralığı	170	42,7
	40-50 yaş aralığı	200	50,3
	51 yaş ve üzeri	14	3,5
Eğitim düzeyi	Lise	6	1,5
	Ön Lisans	25	6,3
	Lisans	285	71,6
	Yüksek Lisans	82	20,6
Medeni durum	Evli	297	74,6
	Bekar	101	25,4
Unvan	Şube Müdürü	66	16,6
	Memur	161	40,5
	Müşteri Danışmanı / Temsilcisi	32	8,0
	Yönetici	101	25,4
	Asistan	4	1,0
	Sigorta Uzmanı	26	6,5
	Bölge Müdürü	8	2,0
Deneyim süresi	0-1 yıl	8	2,0
	1-5 yıl	22	5,5
	6-10 yıl	58	14,6
	11-15 yıl	80	20,1
	16-20 yıl	146	36,7
	21 yıl ve üzeri	84	21,1
Kurum türü	Özel Sermayeli	378	95,0
	Kamu	12	3,0
	Katılım	8	2,0
Çalışılan bölge	Marmara	140	35,2
	Ege	154	38,7
	Akdeniz	2	0,5
	Karadeniz	4	1,0
	İç Anadolu	2	,5
	Doğu Anadolu	94	23,6
Çalışma şekli	Uzaktan (Online)	12	3,0
	Hibrit	62	15,6
	Ofis	304	76,4
	Diğer	20	5,0

Değişken	Kategori	Frekans	Yüzde
Uzaktan çalışma süreleri (Haftalık)	45 saatten az	212	53,3
	45-50 saat	153	38,4
	50-60 saat	12	3,0
	60 saatten fazla	21	5,3
Kurum içi denetim durumu	Evet	392	98,5
	Hayır	6	1,5
Kurumdaki hile durumu	Evet	24	6,0
	Hayır	323	81,2
	Bilmiyorum	51	12,8

Ankete katılanların cinsiyet dağılımını incelediğimizde katılımcıların yüzde 52'sinin kadın yüzde 48'inin erkek olduğu görülmüştür. Cinsiyet dağılımı sektördeki cinsiyet eşitliğiyle de uyumludur. Ankete katılanların yaş dağılımları değerlendirildiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun sektörde aktif çalışan ve deneyimli 40-50 yaş grubu çalışanlar olduğu görülmektedir. Ankete katılanların eğitim düzeyleri değerlendirildiğinde katılımcıların büyük kısmının (yüzde 71,6) lisans mezunu çalışanlar olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra ankete katılanların yüzde 20,6'sının yüksek lisans mezunu çalışanlardan oluştuğu belirlenmiştir. Ankete katılanların medeni durumları incelendiğinde katılımcıların büyük kısmının (yüzde 74,6) evli çalışanlar olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların unvanları incelendiğinde, araştırmaya katılan bireylerin yüzde 16,6'sının “Şube Müdürü”, yüzde 40,5'inin “Memur”, yüzde 8'inin “Müşteri danışmanı/temsilcisi”, yüzde 25,4'ünün “Yönetici”, yüzde 1'inin “Asistan”, yüzde 6,5'inin “Sigorta uzmanı” ve yüzde 2'nin “Bölge Müdürü” olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların yüzde 2'sinin 0-1 yıl, yüzde 5,5'inin 1-5 yıl, yüzde 14,6'sının 6-10 yıl, yüzde 20,1'inin 11-15 yıl, yüzde 36,7'sinin 16-20 yıl ve yüzde 21,1'inin 21 yıl ve üzeri deneyime sahip oldukları belirlenmiştir. Araştırmaya katılan kişilerin büyük kısmının (yüzde 95) özel sermayeli bankaların çalışanı olduğu ve Marmara (yüzde 35,2), Ege (yüzde 38,7) ve Doğu Anadolu (yüzde 23,6) bölgelerinde görev yaptıkları belirlenmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin yüzde 3'ünün uzaktan (online), yüzde 15,6'sının hibrit, yüzde 76,4'ünün ofis ve yüzde 5'inin diğer çalışma modellerinde çalıştığı ve yüzde 53,3'ünün haftalık 45 saatten az, yüzde 38,4'ünün 45-60 saat, yüzde 3'ünün 50-60 saat ve yüzde 5,3'ünün 60 saatten fazla çalıştıkları belirlenmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin büyük bir kısmı (yüzde 98,5) çalıştıkları kurumda iç denetim yapıldığını, yüzde 1,5'i ise çalıştıkları kurumda iç denetim yapılmadığını belirtmişler ve yüzde 81,2'si hileli eylemlerle karşılaşmadıklarını, yüzde 6'sı hileli eylemlerle karşılaştıklarını ve yüzde 12,8'i çalıştıkları kurumda hileli eylemlerin gerçekleşme durumu hakkında bilgi sahibi olmadıklarını belirtmişlerdir.

3.4. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veriler anket yoluyla toplanmıştır ve kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin on iki soru ve ikinci bölümü ise 5'li Likert tipinde 44 maddeden oluşan bir “Uzaktan Çalışma Modelinin Hile Riski Ölçeği”dir. Uzaktan Çalışma Modelinde Hile Riski Ölçeği için 5'li Likert tipinde “1: Kesinlikle katılmıyorum” ve “5: Kesinlikle katılıyorum” olacak şekilde oluşturulmuştur. Oluşturulan bu ölçek için Said, Alam, Ramli ve Rafidi (2017) tarafından yapılan araştırmanın ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirliği için öncelikle bir pilot

çalışma yapılmış ve ölçeğin güvenilirliği tespit edildikten sonra uygulama için veriler Google Formlar üzerinden toplanmıştır. Araştırmada uygulanan anket daha önce uygulanmış güvenilir ve geçerli bir ankettir ancak ülkemize uyarlandığı ve bazı sorular yenilendiği için yeniden güvenilirlik analizi yapılmıştır. Bu amaçla anket öncelikle Ege bölgesinde görev yapan 44 bankacıya uygulanmıştır. Yapılan bu pilot çalışma sonucunda elde edilen verilerin Cronbach Alfa değerleri Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Pilot Çalışmaya İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonucu

	Cronbach Alfa Değeri	Madde Sayısı
Uzaktan Çalışma Ölçeği	0,961	44
Uzaktan Çalışma Ölçeği	0,959	42

Tablo 3'te görüleceği üzere Cronbach Alfa değeri 0,961 olarak hesaplanmıştır ve bu değer çok yüksektir. Dolayısıyla anketin uyarlanmış haliyle de güvenilir olduğu söylenebilmektedir. Pilot çalışma sonucunda toplanan verilere faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizinin sonucunda faktör yükleri düşük olan maddeler analizin dışında bırakılmış ve bu maddeler ölçekten çıkarılıp yeniden güvenilirlik analizi yapılmış ve Cronbach Alfa 0,959 olarak hesaplanmıştır. Bu doğrultuda anketler Türkiye genelinde uygulanmaya başlanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Anket yoluyla elde edilen demografik bilgiler betimleyici istatistikler ve frekans-yüzde analizleri ile değerlendirilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formundaki Likert ölçek tipi sorulara ilk olarak faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizinin sonucunda ölçek ifadelerine ilişkin faktörler belirlenmiştir. Faktör analizi sonucunda belirlenen faktörler için öncelikle ortalama puanlar hesaplanmış ve bu değerlerin araştırmaya katılan banka çalışanlarının demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği hipotez testleri ile sınanmıştır. Bununla birlikte oluşturulan faktörlerin bağımlı değişken uzaktan çalışma şeklinin bağımsız değişken olduğu 3 model kurgulanmış ve bu modeller EKK (En Küçük Kareler) yöntemiyle tahmin edilmiş ve bulgular raporlanmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Ölçek İfadelerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların uzaktan çalışma sistemi ve bu sistemde hile riskine ilişkin ölçek sorularına verdikleri yanıtların ortalama değerleri incelenmiştir. Ölçek ifadelerine ilişkin ortalamaları değerleri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Ölçek İfadelerine İlişkin Ortalama Değerler

Ölçek Maddeleri	x
Uzaktan çalışma sistemi iş tatminimi arttırdı.	2,683
Uzaktan çalışma sisteminde genel olarak çalışmamın kalitesi arttı	2,405
Uzaktan çalışma sistemi iş üretkenliğimi arttırdı	2,407

Ölçek Maddeleri	x
Uzaktan çalışma döneminde üzerimdeki hedef baskısı arttı.	2,420
Uzaktan çalışma ortamında aynı anda birkaç işi birden yapmak durumunda kaldım	2,435
Uzaktan çalışma üzerimdeki iş stresini arttırdı	2,472
Uzaktan çalışma süresince işle ilgili görevlerimi yerine getirebilmek için yeterli zamanım oldu	2,487
Uzaktan çalışma döneminde gerekli dokümantasyon ve onay sistemi oluşturuldu	2,543
Uzaktan çalışma döneminde müşterilerimle iş haricinde de daha rahat görüşme imkânım oldu	2,548
Uzaktan çalışma döneminde yöneticim mesai uygulamasına çok dikkat etti	2,555
Uzaktan çalışma döneminde işyerimde tüm işler zamanında ve programlı yürütüldü	2,593
Uzaktan çalışma döneminde işyerinin ekipmanlarını daha rahat kullanabildim	2,608
Uzaktan çalışma için gerekli teknolojik altyapı sağlandı	2,623
Uzaktan çalışma döneminde yöneticim bana destek olmadı	2,626
Uzaktan çalışma yaparken, kullandığım teknolojik aletleri başkaları da kullanıyor	2,646
Uzaktan çalışma sisteminin getirdiği uygulama ve programları kullanmakta hiç zorlanmadım	2,646
Uzaktan çalışma döneminde kurumda her bilgiye erişim imkânına sahip oldum	2,651
Uzaktan çalışma döneminde çalışma arkadaşlarımla daha rahat iletişime geçebilme imkânım oldu	2,666
Uzaktan çalışma sistemi ile teknoloji becerilerim daha da gelişti	2,729
Uzaktan çalışma sistemi bilişim yeteneklerimi ortaya çıkartmamı sağladı	2,791
Uzaktan çalışma sistemi ile tüm işlerimi daha kolay ve çabuk çözmeye başladım	2,884
Uzaktan çalışma süresince evde kullandığım internet, yazıcı, kâğıt, bilgisayar vb. ekipmanlar için çalıştığım kurum tarafından yeterince parasal destek sağlandı	2,905
Uzaktan çalışma sistemi ile sürpriz denetimler arttırıldı	2,925
Uzaktan çalışma döneminde işyerimde siber güvenlik uygulamaları arttırıldı	2,955
Uzaktan çalışma sürecinde işbaşı (çalışma) ölçüm ve gözetim sistemleri geliştirildi	2,965
Uzaktan çalışma sisteminde yöneticimin üzerimdeki kontrolü azdı	3,003
Uzaktan çalışma sisteminde işyerimde iç kontrol uygulamaları arttı	3,015
Uzaktan çalışma döneminde gerekli politika, prosedür ve yönergeler kurum tarafından oluşturuldu	3,033
Uzaktan çalışma sisteminde işimle ilgili aldığım önemli kararları yöneticime bildirmeme gerek kalmadı	3,045
Uzaktan çalışma sisteminde iç kontrolün etkinliği azaldı	3,045
Uzaktan çalışma döneminde ekonomik sıkıntıları arttı	3,048
Uzaktan çalışma sistemi lüks harcamalarımı arttırdı	3,055
Uzaktan çalışma sistemi bana/aileme ek harcamalara neden oldu	3,078
Uzaktan çalışma sistemi ile sorumluluklarım artmasına karşın yeterli ücret artışı almadığımı düşünüyorum	3,088

Ölçek Maddeleri	x
Uzaktan çalışma döneminde esnek çalışma saatleri sayesinde kendime /aileme daha çok zaman ayırabildim	3,176
Uzaktan çalışma döneminde işyerinin sunduğu imkânlardan iş dışında da faydalandım	3,188
Uzaktan çalışma sistemi ile kurumuma duyduğum bağlılık azaldı	3,191
Uzaktan çalışma sistemi ile işyerinin tanıdığı sosyal haklardan mahrum kaldım	3,204
Uzaktan çalışma sistemi çalışma koşullarıma esneklik sağladı	3,219
Uzaktan çalışma döneminde yalnızlık hissine kapıldım	3,224
Uzaktan çalışma döneminde işyerime olan bağlılığım azaldı	3,284
Uzaktan çalışma sisteminde kendi planlama ve disipliniyi oluşturdum	3,289
Uzaktan çalışma süresince iş hayatı ve özel hayat dengesini kurabildim	3,322
Uzaktan çalışma sistemi ile işten çıkartılma korkum arttı	3,324

Tablo 4 incelendiğinde; ölçek ifadelerine ilişkin ortalama değerlerinin 2,405-3,324 arasında değiştiği görülmüştür. Ölçekte en düşük ortalama değere sahip ifade “Uzaktan çalışma sisteminde genel olarak çalışmamın kalitesi arttı” ifadesidir. Ölçekte en yüksek ortalama değere sahip ifade ise, “Uzaktan çalışma sistemi ile işten çıkartılma korkum arttı.” ifadesidir.

4.2. Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Faktör analizinde amaç, çok fazla sayıda değişkenden boyut sayısını azaltarak az sayıda faktörler elde etmektir. Değişkenlerden birbiriyle anlamlı bağıntılara sahip olanlar grup haline getirilerek faktörler oluşmaktadır. Bu sayede çok sayıda değişken bağımsız faktörlere dönüştürülmektedir. Faktör analizinin temel hipotezi değişkenlerin korelasyon matrisinin birim matristen farklılaşmasının gerekliliğidir. Faktör analizi için öncelikle verilerin analize uygunluğu test edilmelidir. Verilerin faktör analizine uygunluğu Bartlett Küresellik testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ile belirlenmiştir. KMO değeri 1’e yakın bir değerse verilerin faktör analizi için uygun olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Mert, 2016). Tablo 4’te KMO değeri ve Bartlett Küresellik testine ilişkin bulgular verilmiştir. Bartlett Küresellik testine ilişkin hipotezler şu şekildedir:

H_0 : Veriler faktör analizi için uygun değildir.

H_1 : Veriler faktör analizi için uygundur.

Tablo 5. KMO Değeri ve Bartlett Küresellik Testine İlişkin Bulgular

Testler		Değerler
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri		0,910
Bartlett Küresellik Testi	Test istatistiği	15639,695
	Serbestlik derecesi (sd)	946
	Olasılık değeri (p)	0,000

Tablo 5 incelendiğinde; KMO değeri 0,91 olarak hesaplandığı görülmüştür. Bu değer 1'e yakın bir değer olduğu için ölçek ifadelerinin faktör analizi için çok uygun olduğu söylenebilmektedir. Ayrıca araştırmada verilerin faktör analizine uygunluğu için bir başka istatistik olan Bartlett Küresellik Testi hesaplanmıştır. Bartlett Küresellik testi sonucunda olasılık değerinin 0,05 anlamlılık düzeyinden küçük olduğu görülmüştür ($p < 0,05$). Bu durumda Bartlett Küresellik testi için verilen hipotezlerden sıfır hipotezi reddedilmektedir. Dolayısıyla Bartlett Küresellik testi sonucunda da verilerin faktör analizine uygunluğu tespit edilmiştir. Ölçek ifadelerinin faktör analizine uygunluğu tespit edildikten sonra faktörlerin sayısı belirlenmiştir. Faktör sayısını belirlerken 1'den büyük özdeğer kriteri seçildiği için 1'den büyük özdeğer sayısı kadar faktör elde edilmiş ve ilgili sonuçlar Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Ölçek maddeleri	Faktörler		
	1	2	3
Uzaktan çalışma sistemi ile tüm işlerimi daha kolay ve çabuk çözmeye başladım	,802		
Uzaktan çalışma sistemi bilişim yeteneklerimi ortaya çıkartmamı sağladı	,774		
Uzaktan çalışma için gerekli teknolojik altyapı sağlandı	,762		
Uzaktan çalışma döneminde çalışma arkadaşlarımla daha rahat iletişime geçebilme imkânım oldu	,754		
Uzaktan çalışma sistemi ile teknoloji becerilerim daha da gelişti	,752		
Uzaktan çalışma döneminde işyerinin ekipmanlarını daha rahat kullanabildim	,752		
Uzaktan çalışma sisteminde genel olarak çalışmamın kalitesi arttı	,747		
Uzaktan çalışma sistemi iş üretkenliğimi arttırdı	,745		
Uzaktan çalışma döneminde işyerimde tüm işler zamanında ve programlı yürütüldü	,739		
Uzaktan çalışma süresince işle ilgili görevlerimi yerine getirebilmek için yeterli zamanım oldu	,733		
Uzaktan çalışma sistemi iş tatminimi arttırdı	,695		
Uzaktan çalışma sisteminin getirdiği uygulama ve programları kullanmakta hiç zorlanmadım	,693		
Uzaktan çalışma döneminde müşterilerimle iş haricinde de daha rahat görüşme imkânım oldu	,688		
Uzaktan çalışma sistemi çalışma koşullarıma esneklik sağladı	,686		
Uzaktan çalışma döneminde esnek çalışma saatleri sayesinde kendime /aileme daha çok zaman ayırabildim	,673		
Uzaktan çalışma süresince iş hayatı ve özel hayat dengesini kurabildim	,659		
Uzaktan çalışma döneminde kurumda her bilgiye erişim imkânına sahip oldum	,655		
Uzaktan çalışma döneminde işyerimde siber güvenlik uygulamaları arttırıldı	,644		
Uzaktan çalışma döneminde gerekli dokümantasyon ve onay sistemi oluşturuldu	,633		

Uzaktan çalışma süresince evde kullandığım internet, yazıcı, kâğıt, bilgisayar vb. ekipmanlar için çalıştığım kurum tarafından yeterince parasal destek sağlandı	,508		
Uzaktan çalışma döneminde işyerinin sunduğu imkânlardan iş dışında da faydalandım.	,501		
Uzaktan çalışma sistemi ile kurumuma duyduğum bağlılık azaldı		,815	
Uzaktan çalışma döneminde ekonomik sıkıntılarım arttı		,764	
Uzaktan çalışma döneminde işyerime olan bağlılığım azaldı		,748	
Uzaktan çalışma sisteminde iç kontrolün etkinliği azaldı		,678	
Uzaktan çalışma sistemi ile işyerinin tanıdığı sosyal haklardan mahrum kaldım		,646	
Uzaktan çalışma sistemi lüks harcamalarımı arttırdı		,633	
Uzaktan çalışma sistemi bana/aileme ek harcamalara neden oldu		,610	
Uzaktan çalışma sistemi ile işten çıkartılma korkum arttı		,609	
Uzaktan çalışma sisteminde yöneticimin üzerimdeki kontrolü azdı		,589	
Uzaktan çalışma sisteminde işimle ilgili aldığım önemli kararları yöneticime bildirmeme gerek kalmadı		,568	
Uzaktan çalışma döneminde yöneticim bana destek olmadı		,550	
Uzaktan çalışma döneminde yalnızlık hissine kapıldım		,547	
Uzaktan çalışma sürecinde işbaşı (çalışma) ölçüm ve gözetim sistemleri geliştirildi			,635
Uzaktan çalışma üzerimdeki iş stresini arttırdı			,623
Uzaktan çalışma döneminde yöneticim mesai uygulamasına çok dikkat etti			,623
Uzaktan çalışma döneminde gerekli politika, prosedür ve yönergeler kurum tarafından oluşturuldu			,605
Uzaktan çalışma sisteminde işyerimde iç kontrol uygulamaları arttı			,568
Uzaktan çalışma sisteminde kendi planlama ve disipliniyi oluşturdum			,546
Uzaktan çalışma ortamında aynı anda birkaç işi birden yapmak durumunda kaldım			,536
Uzaktan çalışma sistemi ile sorumluluklarım artmasına karşın yeterli ücret artışı almadığımı düşünüyorum			,528
Uzaktan çalışma döneminde üzerimdeki hedef baskısı arttığını düşünüyorum			,503

Tablo 6 incelendiğinde; özdeğeri 1’den büyük 3 faktör tespit edilmiştir. Bu faktörlerin adlandırılması için faktörlere atanan ifadeler incelendiğinde, faktörlerin hile üçgeni boyutlarıyla uyumlu olduğu görülmektedir. Bu kapsamda faktör 1, fırsat boyutu; faktör 2 baskı boyutu ve faktör 3, meşrulaştırma boyutu olarak adlandırılmıştır. Fırsat boyutu 21 maddeden, baskı boyutu 12 maddeden ve meşrulaştırma boyutu ise 9 maddeden oluşmuştur.

Çalışmada öncelikle faktör ortalamaları hesaplanmıştır. Daha sonra hipotez testleri için faktör ortalamalarının normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Kullanılan veri sayısı yüksek olduğu için Shapiro Wilk veya Kolmogrov Simirnov testleri anlamlı sonuç vermemiş bu nedenle basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiştir. İlgili bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Faktör Ortalamaları ve Betimsel İstatistikler

		İstatistik	Standart Hata
FAKTÖR 1 (Fırsat)	Ortalama	2,951	0,04783
	Standart Sapma	0,95425	
	Çarpıklık	-0,376	0,122
	Basıklık	-0,440	0,244
FAKTÖR 2 (Baskı)	Ortalama	2,5593	0,04131
	Standart Sapma	0,82419	
	Çarpıklık	0,259	0,122
	Basıklık	0,067	0,244
FAKTÖR 3 (Meşrulaştırma)	Ortalama	3,1418	0,04591
	Standart Sapma	0,91590	
	Çarpıklık	-0,578	0,122
	Basıklık	-0,174	0,244

Tablo 7 incelendiğinde; tüm faktör ortalamalarının normal dağılıma sahip olduğu söylenebilmektedir. Çünkü gerek çarpıklık gerekse basıklık değerleri +1,5 ve -1,5 aralığındadır. Bu nedenle hipotezleri test etmek için araştırmada parametrik hipotez testleri kullanılmıştır.

4.3. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Araştırmada iki gruplu değişkenler için parametrik hipotez testlerinden Bağımsız Örneklem t-testi, iki-den fazla gruba sahip değişkenler için ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi uygulanmıştır.

4.3.1. Bağımsız Örneklem T-Testine İlişkin Bulgular

Cinsiyet, medeni hal ve iç denetim değişkenlerine göre hileye neden olan faktörlerden fırsat boyutu, baskı boyutu ve meşrulaştırma boyutu ortalama puanlarının farklılık ortaya koyup koymadığı sınanmıştır. Cinsiyet değişkeni ilgili bulgular Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Faktörler	Cinsiyet	N	Ort±ss	t	sd	p	Ortalama Farkı
Faktör 1 (Fırsat)	Kadın	207	3,01±0,95	1,193	396	0,234	0,114
	Erkek	191	2,89±0,95				
Faktör 2 (Baskı)	Kadın	207	2,39±0,75	-4,402	396	<0,001	-0,356
	Erkek	191	2,74±0,86				
Faktör 3 (Meşrulaştırma)	Kadın	207	3,19±0,89	0,822	396	0,411	0,076
	Erkek	191	3,10±0,95				

Tablo 8 incelendiğinde; araştırmaya katılan banka çalışanlarının fırsat faktörü ortalama puanlarının cinsiyetlerine göre değişiklik göstermediği ($p>0,05$), baskı faktörü ortalama puanlarının cinsiyetlerine göre değişiklik gösterdiği ($p<0,05$) ve meşrulaştırma faktörü ortalama puanlarının cinsiyetlerine göre değişiklik göstermediği ($p>0,05$) görülmüştür.

Medeni hal değişkeni için gerçekleştirilen Bağımsız Örneklem t Testine ilişkin bulgular Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Medeni Hal Değişkenine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Faktörler	Medeni Hal	N	Ort±ss	t	sd	p	Ortalama Farkı
Faktör 1 (Fırsat)	Evli Bekar	297 99	2,95±0,95 2,92±0,98	0,273	394	0,785	0,030
Faktör 2 (Baskı)	Evli Bekar	297 99	2,57±0,85 2,54±0,77	0,237	394	0,813	0,023
Faktör 3 (Meşrulaştırma)	Evli Bekar	297 99	3,13±0,91 3,16±0,95	-0,295	394	0,768	-0,031

Tablo 9 incelendiğinde; araştırmaya katılan banka çalışanlarının fırsat, baskı ve meşrulaştırma boyutlarına ilişkin ortalama puanlarının medeni hallerine göre değişiklik göstermediği görülmüştür ($p>0,05$).

İç denetim değişkeni için gerçekleştirilen Bağımsız Örneklem t Testine ilişkin bulgular Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. İç Denetim Değişkenine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Faktörler	İç Denetim	N	Ort±ss	t	sd	p	Ortalama Farkı
Faktör 1 (Fırsat)	Evet Hayır	392 6	2,94±0,95 3,77±0,61	0,273	396	0,035*	-0,83
Faktör 2 (Baskı)	Evet Hayır	392 6	2,55±0,83 2,94±0,30	0,237	396	0,023*	-0,39
Faktör 3 (Meşrulaştırma)	Evet Hayır	392 6	3,14±0,92 3,26±0,40	-0,295	396	0,752	-0,12
* $p<0,05$							

Tablo 10 incelendiğinde; araştırma kapsamındaki banka çalışanlarının fırsat faktörü ve baskı faktörü ortalama puanlarının katılımcıların çalıştıkları bankada rutin iç denetim yapılma durumuna göre farklılaştığı ($p<0,05$) ancak meşrulaştırma faktörü ortalama puanlarının katılımcıların çalıştıkları bankada rutin iç denetim yapılma durumuna göre değişiklik ($p>0,05$) göstermediği tespit edilmiştir.

4.3.2. Tek Yönlü Varyans Analizine (ANOVA) İlişkin Bulgular

Çalışmada iki kategoriden fazla kategoriye sahip demografik değişkenlere göre faktör ortalamalarının farklılık arz edip etmediği Tek Yönlü Varyans (ANOVA) analiziyle sınanmıştır. ANOVA testi ile deneyim, bölge ve çalışma şekli değişkenlerine göre faktör ortalamalarının farklılık gösterip göstermediği test edilmiştir. Deneyim sürelerine göre ANOVA testine ilişkin bulgular Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11. Deneyim Süresi Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	F	Olasılık Değeri (p)
Faktör 1 (Fırsat)	0,653	0,659
Faktör 2 (Baskı)	0,447	0,815
Faktör 3 (Meşrulaştırma)	3,491	0,004*

Tablo 11 incelendiğinde; araştırma kapsamındaki banka çalışanlarının fırsat ve baskı faktörlerinin ortalama puanlarının deneyim sürelerine göre değişiklik göstermediği ($p>0,05$) ama meşrulaştırma faktörü ortalama puanlarının deneyim sürelerine göre farklılaştığı ($p<0,05$) tespit edilmiştir.

Deneyim süresine göre ortalama meşrulaştırma puanlarının farklılık gösterdiği tespit edildiğinden dolayı Post Hoc testlerinden LSD testi uygulanarak farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığı belirlenmeye çalışılmıştır. Grupların örneklem genişlikleri eşit olmadığı durumda kullanılan Post Hoc testlerinden LSD testi tercih edilmiş ve ilgili sonuçlar Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. LSD Testine İlişkin Sonuçlar (Meşrulaştırma-Deneyim)

Faktör	(I) Deneyim	(J) Deneyim	(I-J) Ortalama Farkı	Olasılık Değeri (p)
Faktör 3 (Meşrulaştırma)	0-1 yıl	1-5 yıl	-0,35101	0,346
		6-10 yıl	-0,33812	0,321
		11-15 yıl	-0,75556*	0,024
		16-20 yıl	-0,31088	0,343
		21 yıl üzeri	-0,27116	0,417
	1-5 yıl	0-1 yıl	0,35101	0,346
		6-10 yıl	0,01289	0,955
		11-15 yıl	-0,40455	0,063
		16-20 yıl	0,04013	0,846
		21 yıl üzeri	0,07985	0,712

Faktör	(I) Deneyim	(J) Deneyim	(I-J) Ortalama Farkı	Olasılık Değeri (p)
Faktör 3 (Meşrulaştırma)	6-10 yıl	0-1 yıl	0,33812	0,321
		1-5 yıl	-0,01289	0,955
		11-15 yıl	-0,41743*	0,008
		16-20 yıl	0,02724	0,846
		21 yıl üzeri	0,06696	0,664
	11-15 yıl	0-1 yıl	0,75556*	0,024
		1-5 yıl	0,40455	0,063
		6-10 yıl	0,41743*	0,008
		16-20 yıl	0,44467*	<0,001
		21 yıl üzeri	0,48439*	<0,001
	16-20 yıl	0-1 yıl	0,31088	0,343
		1-5 yıl	-0,04013	0,846
		6-10 yıl	-0,02724	0,846
		11-15 yıl	-0,44467*	<0,001
		21 yıl üzeri	0,03972	0,748
	21 yıl ve üzeri	0-1 yıl	0,27116	0,417
		1-5 yıl	-0,07985	0,712
		6-10 yıl	-0,06696	0,664
		11-15 yıl	-0,48439*	<0,001
		16-20 yıl	-0,03972	0,748

Tablo 12 incelendiğinde; 0-1 ve 6-10 yıl arası deneyime sahip banka çalışanları ile 11-15 yıl arası deneyime sahip banka çalışanlarının hile nedenlerinden meşrulaştırma boyutu ortalama puanları arasındaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur ($p<0,05$). 11-15 yıl arası deneyime sahip banka çalışanları ile 16-20 yıl arası ve 21 yıl ve üzeri deneyime sahip banka çalışanlarının hile nedenlerinden meşrulaştırma boyutu ortalama puanları arasındaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur ($p<0,05$). Sonuç olarak meşrulaştırma boyutu ortalama puanları arasındaki farklılığı 11-15 yıl arası deneyime sahip banka çalışanlarının yarattığı görülmüştür.

Çalışılan bölgeye göre ANOVA testine ilişkin bulgular Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13. Çalışılan Bölge Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	F	Olasılık Değeri (p)
Faktör 1 (Fırsat)	5,969	<0,001*
Faktör 2 (Baskı)	3,100	0,009*
Faktör 3 (Meşrulaştırma)	0,881	0,494

Tablo 13 incelendiğinde; araştırmaya katılan banka çalışanlarının fırsat ve baskı faktörleri ortalama puanlarının çalıştıkları bölgeye göre değişiklik gösterdiği görülmüştür ($p<0,05$). Ancak meşrulaştırma faktörü ortalama puanlarının çalışılan bölgeye göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların çalıştıkları bölgeye göre fırsat boyutu ve baskı boyutu ortalama puanlarının farklılık gösterdiği tespit edildiğinden dolayı hangi gruplardan farklılığın kaynaklandığını belirleyebilmek adına LSD testi uygulanmış ve ilgili sonuçlar Tablo 14 ve Tablo 15'te verilmiştir.

Tablo 14. LSD Testine İlişkin Sonuçlar (Fırsat-Bölge)

Faktör	(I) Bölge	(J) Bölge	(I-J) Ortalama Farkı	Olasılık Değeri (p)
Faktör 1 (Fırsat)	Marmara	Ege	0,37818*	<0,001
		Akdeniz	0,61714	0,347
		Karadeniz	0,09214	0,843
		İç Anadolu	0,76714	0,242
		Doğu Anadolu	0,64055*	<0,001
	Ege	Marmara	-0,37818*	<0,001
		Akdeniz	0,23896	0,715
		Karadeniz	-0,28604	0,539
		İç Anadolu	0,38896	0,553
		Doğu Anadolu	0,26237*	0,030
	Akdeniz	Marmara	-0,61714	0,347
		Ege	-0,23896	0,715
		Karadeniz	-0,52500	0,510
		İç Anadolu	0,15000	0,871
		Doğu Anadolu	0,02340	0,972
	Karadeniz	Marmara	-0,09214	0,843
		Ege	0,28604	0,539
		Akdeniz	0,52500	0,510
		İç Anadolu	0,67500	0,397
		Doğu Anadolu	0,54840	0,243
	İç Anadolu	Marmara	-0,76714	0,242
		Ege	-0,38896	0,553
		Akdeniz	-0,15000	0,871
		Karadeniz	-0,67500	0,397
		Doğu Anadolu	-0,12660	0,847
	Doğu Anadolu	Marmara	-0,64055*	<0,001
		Ege	-0,26237*	0,030
		Akdeniz	-0,02340	0,972
		Karadeniz	-0,54840	0,243
		İç Anadolu	0,12660	0,847

Tablo 14 incelendiğinde; Marmara Bölgesi'nde görev yapan banka çalışanları ile Ege Bölgesi'nde ve Doğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapan banka çalışanlarının hile nedenlerinden fırsat boyutu ortalama puanları arasında anlamlı bir farkın olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Ayrıca Ege Bölgesi'nde görev yapan banka çalışanları ile Doğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapan banka çalışanlarının hile nedenlerinden fırsat boyutu ortalama puanları arasında anlamlı bir farkın olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Sonuç olarak fırsat boyutu ortalama puanları arasındaki farklılığı Marmara, Ege ve Doğu Anadolu bölgelerinde görev yapan banka çalışanlarının yarattığı görülmüştür.

Tablo 15. LSD testine İlişkin Sonuçlar (Baskı-Bölge)

Faktör	(I) Bölge	(J) Bölge	(I-J) Ortalama Farkı	Olasılık Değeri (p)
Faktör 2 (Baskı)	Marmara	Ege	-0,23544	0,014
		Akdeniz	-0,03631	0,950
		Karadeniz	-1,03631	0,012
		İç Anadolu	-0,53631	0,355
		Doğu Anadolu	-0,32709	0,003
	Ege	Marmara	0,23544	0,014
		Akdeniz	0,19913	0,731
		Karadeniz	-0,80087	0,053
		İç Anadolu	-0,30087	0,604
		Doğu Anadolu	-0,09165	0,390
	Akdeniz	Marmara	0,03631	0,950
		Ege	-0,19913	0,731
		Karadeniz	-1,00000	0,157
		İç Anadolu	-0,50000	0,539
		Doğu Anadolu	-0,29078	0,617
	Karadeniz	Marmara	1,03631	0,012
		Ege	0,80087	0,053
		Akdeniz	1,00000	0,157
		İç Anadolu	0,50000	0,479
		Doğu Anadolu	0,70922	0,089
	İç Anadolu	Marmara	0,53631	0,355
		Ege	0,30087	0,604
		Akdeniz	0,50000	0,539
		Karadeniz	-0,50000	0,479
		Doğu Anadolu	0,20922	0,719
	Doğu Anadolu	Marmara	0,32709	0,003
		Ege	0,09165	0,390
		Akdeniz	0,29078	0,617
		Karadeniz	-0,70922	0,089
		İç Anadolu	-0,20922	0,719

Tablo 15 incelendiğinde; Marmara Bölgesi ile Ege Bölgesi'nde, Karadeniz Bölgesi'nde ve Doğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapan banka çalışanlarının hile nedenlerinden baskı boyutu ortalama puanları arasında anlamlı bir farkın olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Sonuç olarak baskı boyutu ortalama puanları arasındaki farklılığı Marmara Bölgesi'nde görev yapan banka çalışanlarının yarattığı görülmüştür.

Çalışılan bölgeye göre ANOVA testine ilişkin bulgular Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16. Çalışma Şekli Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	F	Olasılık Değeri (p)
Faktör 1 (Fırsat)	4,167	0,006*
Faktör 2 (Baskı)	1,548	0,202
Faktör 3 (Meşrulaştırma)	0,457	0,713

Tablo 16 incelendiğinde; araştırmaya katılan banka çalışanlarının fırsat faktörü ortalama puanlarının çalışma şekillerine göre değişiklik gösterdiği görülmüştür ($p<0,05$). Araştırma katılımcısı banka çalışanlarının baskı faktörü ve meşrulaştırma faktörü ortalama puanlarının çalışma şekillerine göre farklılaşmadığı bulunmuştur ($p>0,05$).

Katılımcıların çalışma şekillerine göre fırsat boyutu ortalama puanlarının farklılık gösterdiği tespit edildiğinden dolayı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirleyebilmek adına LSD testi uygulanmış ve ilgili sonuçlar Tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17. LSD Testine İlişkin Sonuçlar (Fırsat-Çalışma şekli)

Faktör	(I) Unvan	(J) Unvan	(I-J) Ortalama Farkı	Olasılık Değeri (p)
Faktör 1 (Fırsat)	Uzaktan çalışma (online)	Hibrit	0,26640	0,371
		Ofis	0,62643	0,025*
		Diğer	0,74333	0,031*
	Hibrit	Uzaktan çalışma Ofis	-0,26640	0,371
		Diğer	0,36003	0,006*
			0,47694	0,050
	Ofis	Uzaktan çalışma	-0,62643	0,025*
		Hibrit	-0,36003	0,006*
		Diğer	0,11691	0,592
	Diğer	Uzaktan çalışma	-0,74333	0,031*
		Hibrit	-0,47694	0,050
		Ofis	-0,11691	0,592

Tablo 17 incelendiğinde; uzaktan çalışma şeklinde görev yapan banka çalışanları ile ofiste ve diğer çalışma şekillerinde görev yapan banka çalışanlarının hile nedenlerinden fırsat boyutu ortalama puan-

ları arasında anlamlı bir farkın olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bununla birlikte hibrit şeklinde görev yapan banka çalışanları ile ofiste görev yapan banka çalışanlarının hile nedenlerinden fırsat boyutu ortalama puanları arasında da anlamlı bir farkın olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Sonuç olarak fırsat boyutu ortalama puanları arasındaki farklılığı uzaktan çalışan ve ofiste görev yapan banka çalışanlarının yarattığı görülmüştür.

Unvan değişkenine göre ANOVA testine ilişkin sonuçlar Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18. Unvan Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	F	Olasılık Değeri (p)
Faktör 1 (Fırsat)	1,414	0,198
Faktör 2 (Baskı)	2,055	0,047*
Faktör 3 (Meşrulaştırma)	1,440	0,098
* $p<0,05$		

Tablo 18 incelendiğinde; araştırmaya katılan banka çalışanlarının fırsat ve meşrulaştırma faktörleri ortalama puanlarının unvanlarına göre değişiklik göstermediği görülmüştür ($p>0,05$). Araştırmaya katılan banka çalışanlarının baskı faktörü ortalama puanlarının unvanlarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların çalışma şekillerine göre baskı boyutu ortalama puanlarının farklılık gösterdiği tespit edildiğinden dolayı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirleyebilmek için LSD testi uygulanmış ve ilgili sonuçlar Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19. LSD Testine İlişkin Sonuçlar (Baskı-Unvan)

Faktör	(I) Bölge	(J) Bölge	(I-J) Ortalama Farkı	Olasılık Değeri (p)
Faktör 2 (Baskı)	Şube Müdürü	Memur	0,29315	0,014
		Müşteri Danışmanı	0,43513	0,014
		Yönetici	0,04688	0,717
		Asistan	0,57576	0,171
		Sigorta Uzmanı	0,21037	0,266
		Bölge Müdürü	-0,09091	0,766
	Memur	Şube Müdürü	-0,29315	0,014
		Müşteri Danışmanı	0,14198	0,369
		Yönetici	-0,24627	0,018
		Asistan	0,28261	0,494
		Sigorta Uzmanı	-0,08278	0,632
		Bölge Müdürü	-0,38406	0,195

Faktör 2 (Baskı)	Müşteri Danışmanı	Şube Müdürü	-0,43513	0,014
		Memur	-0,14198	0,369
		Yönetici	-0,38825	0,020
		Asistan	0,14063	0,745
		Sigorta Uzmanı	-0,22476	0,298
		Bölge Müdürü	-0,52604	0,104
	Yönetici	Şube Müdürü	-0,04688	0,717
		Memur	0,24627	0,018
		Müşteri Danışmanı	0,38825	0,020
		Asistan	0,52888	0,204
		Sigorta Uzmanı	0,16349	0,363
		Bölge Müdürü	-0,13779	0,646
	Asistan	Şube Müdürü	-0,57576	0,171
		Memur	-0,28261	0,494
		Müşteri Danışmanı	-0,14062	0,745
		Yönetici	-0,52888	0,204
		Sigorta Uzmanı	-0,36538	0,405
		Bölge Müdürü	-0,66667	0,183
	Sigorta Uzmanı	Şube Müdürü	-0,21037	0,266
		Memur	0,08278	0,632
		Müşteri Danışmanı	0,22476	0,298
		Yönetici	-0,16349	0,363
		Asistan	0,36538	0,405
		Bölge Müdürü	-0,30128	0,362
	Bölge Müdürü	Şube Müdürü	0,09091	0,766
		Memur	0,38406	0,195
		Müşteri Danışmanı	0,52604	0,104
		Yönetici	0,13779	0,646
		Asistan	0,66667	0,183
		Sigorta Uzmanı	0,30128	0,362

Tablo 19 incelendiğinde; araştırmaya katılan banka çalışanlarından Şube Müdürleri ile memur ve müşteri danışmanlarının hile nedenlerinden baskı faktörü ortalama puanları arasında anlamlı bir farkın olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yine memurlar ile yöneticilerin hile nedenlerinden baskı faktörü ortalama puanları arasında anlamlı bir farkın olduğu ve müşteri danışmanları ile yöneticilerin hile nedenlerinden baskı faktörü ortalama puanları arasında anlamlı bir farkın olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Sonuç olarak baskı faktörü ortalama puanları arasındaki farklılığı Şube Müdürü, memur, yönetici ve müşteri danışmanlarının yarattığı görülmüştür.

4.3.3. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada uzaktan çalışmanın hileye neden olan faktörler üzerindeki etkisini belirleyebilmek için regresyon analizi uygulanmıştır. Hile üçgenindeki her bir faktör için bağımsız değişkeni uzakta çalışma olan 3 ayrı model kurgulanmış ve bu modeller EKK (En Küçük Kareler) yöntemiyle tahmin edilmiştir. İlgili sonuçlar Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayı	Standart Hata	Katsayı A Anlamlılığı	Model Anlamlılığı
Faktör 1 (Fırsat)	Sabit terim	2,875	0,052	54,934 (<0,001)	11,438 (<0,001)
	Uzaktan çalışma	0,410	0,121	3,382 (<0,001)	
Faktör 2 (Baskı)	Sabit terim	2,601	0,046	57,068 (<0,001)	4,584 (0,033)*
	Uzaktan çalışma	-0,226	0,106	-2,141 (<0,033)	
Faktör 3 (Meşrulaştırma)	Sabit terim	3,143	0,051	61,698 (<0,001)	12,276 (<0,001)
	Uzaktan çalışma	-0,118	0,376	8,707 (<0,001)	
* p<0,05					

Tablo 20 incelendiğinde; fırsat faktörü için oluşturulan modelin genel olarak anlamlı bir model olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) ve Model 1 için sıfır hipotezi reddedilmektedir. Yani, uzaktan çalışmanın hileye neden olan fırsat faktörü üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkide bulunduğu bulunmuştur. Uzaktan çalışma değişkenine ait katsayı 0,410 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, uzaktan çalışmanın hilenin ortaya çıkmasında etkili olan fırsat faktörü üzerinde artırıcı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum hile eylemlerinin gerçekleştirilebilmesinde etkili olan fırsat faktörünün uzaktan çalışma şeklinde daha kolay ortaya çıkabileceğini göstermektedir.

Baskı faktörü için oluşturulan modelin genel olarak anlamlı bir model olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) ve Model 2 için sıfır hipotezi reddedilmektedir. Yani, uzaktan çalışmanın hileye neden olan baskı faktörü üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkide bulunduğu bulunmuştur. Uzaktan çalışma değişkenine ait katsayı -0,226 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, uzaktan çalışmanın hilenin ortaya çıkmasında etkili olan baskı faktörü üzerinde azaltıcı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum hile eylemlerinin gerçekleştirilebilmesinde etkili olan baskı faktörünün diğer çalışma şekillerine göre uzaktan çalışmada daha az ortaya çıktığını göstermektedir. Uzaktan çalışma modelinde çalışanlar kendi istedikleri bir ortamda çalışmalarını yürütürken kendilerini daha rahat hissedebilmektedir. Bu durum hilenin ortaya

çıkmasında etkili olan baskı faktörünün oluşmasını kısmen ya da tamamen ortadan kaldıracabileceği söylenebilmektedir.

Meşrulaştırma faktörü için oluşturulan modelin genel olarak anlamlı bir model olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$) ve Model 3 için sıfır hipotezi reddedilmektedir. Yani, uzaktan çalışmanın hileye neden olan meşrulaştırma faktörü üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkide bulunduğu tespit edilmiştir. Uzaktan çalışma değişkenine ait katsayı -0,118 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, uzaktan çalışmanın hilenin ortaya çıkmasında etkili olan meşrulaştırma faktörü üzerinde azaltıcı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum hile eylemlerinin gerçekleştirilebilmesinde etkili olan meşrulaştırma faktörünün diğer çalışma şekillerine göre uzaktan çalışmada daha az ortaya çıktığını göstermektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada uygulanan faktör analizi sonucunda uzaktan çalışmanın hile üzerindeki etkisinin, hile üçgenini oluşturan fırsat, baskı ve meşrulaştırma olmak üzere, 3 faktöre de bağlı olarak geliştiği sonucu bankacılık sektörü açısından da teyit edilmiştir. Bu nedenle araştırmada uzaktan çalışma şeklinin fırsat, baskı ve meşrulaştırma faktörleri üzerindeki etkisinin yönünü ve anlamlılığını tespit edebilmek için üç model oluşturulmuş ve bu modeller EKK yöntemiyle tahmin edilmiştir. EKK tahmini sonucunda uzaktan çalışmanın fırsat faktörüne bağlı olarak hile yapmayı kolaylaştırdığı, ancak baskı ve meşrulaştırma faktörlerine bağlı olarak hile yapma hususunda azaltıcı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bunun nedeni, uzaktan çalışanların fiziksel olarak işyerinde bulunmamaları ve bu nedenle işverenlerin onları izlemesinin daha zor olmasıdır. Bu durum aynı zamanda çalışanlar üzerindeki baskıyı azalttığı için çalışanların hileli eylemler sergilemelerini azaltıcı yönde bir etki yarattığı söylenebilmektedir. Ayrıca uzaktan çalışanlar kendi çalışma saatlerini ve yerlerini belirleyebildikleri için, hile yapmak için daha fazla fırsata sahip olabilmektedir. Bu sonuç, PwC (2020) Küresel Ekonomik Suçlar ve Suistimal Araştırması'nda Covid-19 pandemisiyle birlikte sıklıkla kullanılmaya başlanan uzaktan çalışma modelinin suistimallere açık olduğu sonucuyla örtüşmektedir.

Uzaktan çalışmanın banka çalışanları üzerinde baskıyı ve meşrulaştırmayı arttırmadığı ancak fırsatı artırdığı söylenebilir. Baskı ve meşrulaştırma unsuru olmadan fırsatın ortaya çıkmış olması farklı bir sonuçtur. Çünkü genellikle baskının ve fırsatın meşrulaştırmayı arttırması beklenir. Ancak çalışmamızda uzaktan çalışma şeklinde durumun farklılık gösterebileceği belirlenmiştir.

Genel olarak değerlendirildiğinde araştırmada uzaktan çalışmanın fırsatları artıracığı, meşrulaştırma ve baskıları azaltacağı sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde kesin olarak ifade edilmese de bu üç faktörün bir veya birkaçının oluşmaması hileyi ortadan kaldıracabilecek veya hile riski olasılığını azaltabileceği de savunulmuştur (Özdemir, 2013). Yöneticileri en fazla ilgilendiren faktör fırsat faktörüdür. Çalışanlar bir hile eylemini gerçekleştirmeye karar vermiş olsalar dahi uygulamaya koymaları için bir fırsat yakalamaları gerekmektedir. Dolayısıyla bu husus yöneticileri ve kurumu doğrudan ilgilendirmektedir. Çünkü yöneticiler, baskı ve meşrulaştırma faktörlerine doğrudan müdahale edemezken, fırsatların en aza indirilmesi yöneticilerin ya da kurumların elindedir.

Uzaktan çalışmanın hile üçgeni faktörleri üzerindeki etkisi, organizasyon kültürü, çalışan motivasyonu, etik değerler ve diğer faktörler gibi birçok değişkenin etkilenebilmekte ve bu etkinin şiddeti ve şekli

her organizasyonda ve çalışan grubunda farklılıklar gösterebilmektedir. Genel olarak, uzaktan çalışma pratiklerinin kurumsal düzenlemeler ve çalışanların etik değerlere verdiği önem ile dikkatli bir şekilde yönetilmesi oldukça önemlidir. Çalışanlara; uzaktan çalışma şeklinin mevcut yapılan işin öneminde bir değişiklik yaratmayacağının ve normal şartlarda asgari düzeyde dikkat edilen tüm hususlara özen gösterilmesi gerektiğinin eğitimler ve şirket içi iletişimle belirtilmesi ve hatırlatılması gerekmektedir. Uzaktan çalışmada; gerekli teknolojik gelişmeler firma tarafından organizasyonel yapıya uyarlanması ve etkin kullanımının sağlanması gerekmekte ve çalışanların kişisel cihazlarını kullanmalarının kurum bilgileri açısından güvenlik açıklarına neden olabileceği unutulmamalıdır.

Araştırmada ulaşılan sonuçlardan biri uzaktan çalışmanın hileye neden olabilecek fırsatları artırdığıdır. Bu sonuç kurumlarda uzaktan çalışma modelinde iç denetim sistemlerinin zayıf olduğunun göstergelerinden biridir. Dolayısıyla kurumlarda rutin iç denetimlere önem verilmeli ve düzenli bir şekilde kontroller yapılmalıdır. Meşrulaştırma faktörü; çalışanların iç dünyalarında ve kendi bakış açılarından doğmaktadır. Yani hile eyleminde çalışanların kendilerini haklı görmeleri ile ilişkilidir ve yönetim bu duruma doğrudan müdahale edememektedir. Ancak çalışanlara hile ve etik değerler konusunda eğitim verilmesiyle hile nedenlerinden meşrulaştırma faktörünün oluşmasının büyük oranda engellenebilmesi sağlanabilmektedir.

Araştırmada nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Benzer çalışmalarda; nitel araştırma ya da karma araştırma yöntemiyle kurgulanarak ve çalışanlarla derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilerek; uzaktan çalışmanın hile riski yönetimi üzerindeki etkisi daha detaylı incelenebilir. Araştırma Türkiye genelinde uygulansa da ağırlıklı olarak Marmara ve Ege bölgelerindeki bankalarda görev yapan çalışanlar katılmıştır. Yine benzer çalışmalarda diğer bölgelere ağırlık verilerek gerçekleştirilip ilgili bulgular karşılaştırılabilir. Araştırma bankacılık sektörü için tasarlanmış bir araştırma olup farklı sektörler için de kurgulanabilir.

KAYNAKÇA

- Bahtiyar, A. ve Can, B. (2016). Fen öğretmen adaylarının bilimsel süreç becerileri ile bilimsel araştırmaya yönelik tutumlarının incelenmesi. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42, 47-58.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231–274.
- Cumming, D., Firth, C., Gathergood, J., & Stewart, N. (2023). Work-from-home and the risk of securities misconduct. *European Financial Management*, 29, 1054–1077. <https://doi.org/10.1111/eufm.12426>
- Galbraith, D., Tallapally, P., & Mondal, S. (2024). The Pervasive Nature of Fraud: A Study of Organizations From Pre to Post Pandemic. *Journal of Business, Economics and Technology*, 27(1), 73–83.
- Gezer, S. (2023). *Uzaktan Çalışma Ortamlarının Hile Üzerindeki Etkileri: Yönetici Görüşlerine Dayalı Bir Delphi Araştırması*. Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Gyurián Nagy, N. (2022). Home Office and Cybercrime During the Covid-19 Pandemic. In J. Langhamrová & J. Vrabcová (Eds.), *RELIK 2022: Reproduction of Human Capital - mutual links and connections* (pp. 187–197). Prague University of Economics and Business.
- Hoffman, K. E. (2020). Securing the Remote Bank Workforce. *ABA Banking Journal*, 112(4), 32–36.
- Jamil, A. H., Mohd Sanusi, Z., Yaacob, N. M., Mat Isa, Y., & Tarjo, T. (2022). The Covid-19 impact on financial crime and regulatory compliance in Malaysia. *Journal of Financial Crime*, 29(2), 491–505. <https://doi.org/10.1108/JFC-05-2021-0107>
- Koloh, U. (2022). *A study on the impact of Remote Work on Internal Control Effectiveness in Ireland's Financial Sector*. National College of Ireland.
- Levi, M., & Smith, R. (2021). Fraud and its relationship to pandemics and economic crises: from Spanish flu to COVID-19. In *Australian Institute of Criminology Reports: Research Report*.
- Levi, M., & Smith, R. G. (2022). Fraud and pandemics. *Journal of Financial Crime*, 29(2), 413–432. <https://doi.org/10.1108/JFC-06-2021-0137>
- Mvunabandi, J. D. (2024). Scholarly Discourse of Remote Forensic Auditing and Fraud Schemes in Remote Workforce : A Scoping Review. *International Journal of Applied Research in Business and Management*, 05(02). <https://doi.org/https://doi.org/10.51137/ijarbm.2024.5.2.32>
- Özdemir, Ü. F. (2013). Bankalarda Hile Riski Yönetimi ve Bir Uygulama. *Doktora Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pavlović, M., Đukić, T., & Gligorić, Č. (2023). Investigating Financial Frauds in the Modern Landscape: a Forensic Accounting Perspective in the Covid-19 Era. *Facta Universitatis, Series: Economics and Organization*, 20(4), 315–322. <https://doi.org/10.22190/fueo230829020p>
- PwC. (2020). *Fighting fraud: A never-ending battle* (PwC's Global Economic Crime and Fraud Survey). PwC. <https://www.pwc.com.tr/tr/hizmetlerimiz/danismanlik/suistimal-uyum-ve-kriz-yonetimi-danismanligi/yayinlar/pwc-2020-kuresel-ekonomik-suclar-ve-suistimaller-arastirmasi.html> adresinden alındı
- Said, J., Alam, M., Ramli, M., & Rafidi, M. (2017). Integrating ethical values into fraud triangle theory in assessing employee fraud: Evidence from the Malaysian banking industry. *Journal of International Studies*, 10(2), 170-184.
- Septiani, M., Amilin, A., Farah, W., & Prayudiawan, H. (2021). The Impact of Work from Home on Determinant Factors of Financial Statement Fraud Detection in Era of Covid-19 Pandemic. *International Journal of Latest Research in Humanities and Social Science (IJLRHSS)*, 04(12), 169–173. www.ijlrhss.com

Śmiałek-Liszczyńska, P., & Wojtkowiak, G. (2023). Employee Control and Occupational Fraud in Remote Work. *Humanities and Social Sciences Quarterly*, 30(4-part I), 269–277. <https://doi.org/10.7862/rz.2023.hss.57>

Türkiye Bankalar Birliği (TBB). (2023). *Bankacılık Sisteminde Banka, Çalışan ve Şube Sayıları (Rapor Kodu: DT13) (Ağustos 2023)*. https://www.tbb.org.tr/sites/default/files/raporlar/51284/ekler/Banka_Calisan_ve_Sube_Sayilari-Haziran_2023_0.pdf

Yaylalı, İ., & Türedi, H. (2023). Pandemi döneminde kurumsallaşma, hile denetimi ve iç kontrol yapısı arasındaki etkileşim: BİST şirketleri üzerine bir araştırma. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 83–94. <https://doi.org/10.47542/sauied.1257633>

Zhang, Y., Wu, Q., Zhang, T., & Yang, L. (2022). Vulnerability and fraud: evidence from the COVID-19 pandemic. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1), 424. <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01445-5>

