

ETİK LİDERLİK VE ETİK İKLİMİN İÇ DENETÇİLERİN PERFORMANSINA ETKİSİ VE BİR ARAŞTIRMA

Büşra YASAN¹

Arş. Gör. Sibel DOĞAN²

Doç. Dr. Banu Tarhan MENGİ³

Submitted/Başvuru: 11.09.2019

1st. Revision/1.Düzeltilme: 31.10.2019

2nd. Revision/2.Düzeltilme: 10.12.2019

Accepted/Kabul: 18.12.2019

Öz

Kuruluşlarda, yönetimin ve çalışanların etik değerlere karşı olan olumlu tutumu, kurumun kalitesini ve verimliliğini artırmaktadır. Çalışanlar örgütün birer üyesi olarak etik değerleri oluşturmakta ve sergiledikleri davranışlar ile bu değerlerin standart hale gelmesine katkı sağlamaktadırlar. Liderler de güçlü ve olumlu bir etik iklimin varlığında önemli rol oynamaktadır. Bu çalışma, etik liderliğin ve etik iklimin; iç denetçilerin iş performansını nasıl etkilediğini test etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Bu amaç doğrultusunda, araştırmanın hedef kitlesi Türkiye İç Denetim Enstitüsü'ne kayıtlı sertifikalı iç denetçilerden oluşturulmuştur. Araştırmaya 281 iç denetçi katılmış olup, anket yöntemi ile veri toplanmıştır. “Kişisel Bilgi Formu”, “Etik İklim Ölçeği”, “Etik Liderlik Ölçeği” ve “Performans Ölçeği” kullanılarak anket soruları hazırlanmıştır. Toplanan verilere uygulanan Basit Regresyon Analizi sonucunda; etik liderlik ile birlikte etik iklimin alt boyutları olan yasalar, kodlar ve kurallar, sorumluluk ve verimlilik, önemseme ve kişisel çıkarın iç denetçi performansı üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Etik Liderlik, Etik İklim, İç Denetçi, Performans

JEL Kodları: M40, M41, M42

1. Yüksek Lisans Öğrencisi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Muhasebe Denetimi Bilim Dalı ORCID: 0000-0003-3990-4990
2. Arş. Gör., Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Muhasebe ve Finansman Anabilim Dalı ORCID: 0000-0002-4707 1805
3. Doç. Dr. Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Muhasebe ve Finansman Anabilim Dalı, ORCID: 0000-0002-1803-8125

To cite this article: Yasan, B., Dogan, S. & Tarhan-Mengi, B. (2019). Etik liderlik ve etik iklimin iç denetçilerin performansına etkisi ve bir araştırma. TİDE Academia Research, 1(2), 249-280

THE EFFECT OF ETHICAL LEADERSHIP AND ETHICAL CLIMATE ON PERFORMANCE OF INTERNAL AUDITORS AND A RESEARCH

Abstract

Positive approach of the management and the employees to the ethical values, improves the quality and the productivity. Employees as the members of the organisation define the ethical values and behave in accordance with to make them standardized. Leads also have a critical role for the existence of strong and positive ethical climate. This study is performed in order to test the influence of ethical leadership and ethical climate on the working performance of internal auditors.

To this end, certified internal auditors have participated to TİDE (The Institute of Internal Auditing – Turkey) are chosen as target group. 281 internal auditors have participated to the survey and “questionnaire method” is used as a method of data collection. “Personal Information Form”, “Ethical Climate Scale”, “Ethical Leadership Scale” and “Performance Scale” were directed to the participants. The results of the simple regression analysis applied on the data collected, show us that ethical climate on acts, codes and rules, responsibility and productivity, caring and personal benefit effects the performance of internal auditor positively.

Keywords: Ethical Leadership, Ethical Climate, Internal Auditor, Performance

JEL Classification: M40, M41, M42

1. Giriş

Toplum kavramı oluşmaya başladıktan sonra insanların birbirlerine, çevreye, düzene olan davranışları anlam kazanmıştır. Davranışlar ve beraberinde gelen etik kavramı her geçen gün araştırılmakta ve gelişimi için yoğun çaba sarf edilmektedir.

Etik kavramı ile birlikte liderlik kavramı da önem arz eden ve açıklığa kavuşturulması gereken bir diğer husustur. Çalışanların iş dünyasından liderlik ile ilgili beklentileri değişmektedir. Değişim, liderlik ve etik unsurlar çerçevesinde ilerlemektedir.

Liderler, çalışanın faaliyetlerini olumlu yönde etkilemek ve firmanın performansını artırmak için vardır. Şirketi etkili bir lider ile yönetmek çalışanları etkileyecek ve şirketin hedeflerine ulaşmasında katkı sağlayacaktır. Yaşanan ekonomik krizler, ortaya çıkan mali skandallar ile iş dünyası ve toplumdaki gayri ahlaki davranışlar gün yüzüne çıkmış, toplumun endişesi artış göstermiştir. Bu noktada, etik liderlik kavramı önemlidir ve vurgulanmayı hak etmektedir. Çünkü bu kavram, özümsemiği takdirde bu davranışları değiştirebilecek ve uzun vadede azaltabilecek bir güç konumundadır. Liderin etik davranışları, şirketin takip ettiği stratejiler ve taktikler, şirketin başarısına, çalışanların performansının artmasına, liderlere karşı oluşan güven duygusuna ve örgüt kültürünün oluşmasına katkıda bulunacaktır. Daha önce yapılmış olan çalışmalarda, çalışanın iş tanımının dışında gönüllü olarak çalışmayı devam ettirmesinin, örgütte yer alan liderlerin tutumuna göre değişebildiği tespit edilmiştir (Eraslan, 2004, s.10).

Kuruluşların etik değerleri etik iklim tarafından belirlenir. Çalışma ortamı ile benimsenen değerler arasında çok yönlü bir ilişki vardır. Çoğu şirket, etik anlayışlarını tüm örgütsel uygulamalarla bütünleştirmek istemektedir. Etik değerleri şirket faaliyetlerine entegre etmenin yöntemi, etik bir iklim tasarlamaktır.

Etik iklimin var olmasında, liderlerin etik davranışlar sergilemesinde, kurum kültürü kadar etkili olan bir diğer faktör de iç denetimdir. Sürekli izlendiğini bilen kişi nasıl hatadan kaçınırsa, etkili bir iç denetimin varlığı da kurumları hatalı davranışlar sergilemekten ve hile yapmaktan kaçınır hale getirir. İç denetimin kalitesi ise yine etik iklimin varlığı ve liderlerin davranışı ile doğrudan ilişkilidir.

Bu bağlamda yapılan bu çalışma etik liderliğin etik iklim üzerindeki etkisini ve bu etkinin de araştırmamanın örneklemini oluşturan iç denetçilerin iş performansını nasıl etkilediğini test etmek için gerçekleştirilmektedir.

2. Literatür İncelemesi

2.1. Etik ve Ahlak

Etik; karakter, davranış ya da gelenek anlamına gelen Yunanca “ethos” kelimesinden gelmektedir ve tarihi Platon ve Aristo’ya kadar uzanmaktadır. Etik, insanlara her durumda iyi veya kötü, doğru veya yanlışın ne olduğuna karar vermede katkı sağlamaktadır (Rowe & Guerrero, 2010).

Ahlak; gelenek, görenek ve toplumsal normlarla ilişkili iyi ve kötüyü saptayarak, aslında doğru davranışın ne olduğunu ortaya koyan yazısız kuralları içermektedir. Etik soyut kavramlara dayanmaktadır ve bunları açıklayan yazılı kurallardan oluşmaktadır (Elgin, 2006). Etik doğru ve yanlış davranışın teorik kısmını belirtirken, ahlak ise somut hali olup uygulaması davranıştır.

2.2. Etik İklim

Kökeni Yunanca olan iklim kelimesi, yalnızca ısı ve sıcaklık gibi fiziksel koşullar yanında yönelim, psikolojik değerlendirme ve yorumlama ile eğitim anlamlarına da gelmektedir. Örneğin, örgüt iklimi; çalışanların firmadaki kural ve prosedürleri nasıl algıladığı, değerlendirdiği ve yorumladığını belirtmektedir (Kayapalı Yıldırım, 2016).

Etik iklim, kurum içindeki düşüncenin baskın tutumunun belirleyici bir göstergesi olarak tasarlanan, bir kurumun ne kadar etik olduğunu ölçen bir kavramdır. Genel olarak çalışanların sorunlarını çözmesinde ve alternatifleri değerlendirmesinde yardımcı olmaktadır (Hayatoğlu, 2010).

Etik iklim türleri teorik ve deneysel olmak üzere iki şekilde gruplandırılmaktadır.

- Teorik Etik: Bir felsefe disiplini olan etik, bilgi ortaya koymaya çalıştığı için teorik bir etkinliktir ama nesne edindiği şey eylemdir, kişidir, yapılabilmektedir, yani “deneysel” bir etkinliktir. Bu yüzden etikle çözülmesi gereken sorunlar hem teorik hem de deneysel sıfatlarla nitelendirilmekte ve çözülmektedir.

- Deneysel Etik: Deneysel etik için; araçsallık, bağımsızlık, önemseme, yardımseverlik, kurallar, kanunlar ve kodlar şeklinde bir ayırım yapılmaktadır.
 - Araçsallık: Kişisel menfaatlerin en üst düzeye çıkarıldığı ve bireylerin, kişisel çıkarlarının, aldıkları kararlara bağlı olduğunu düşündükleri etik iklimdir. Bu iklimi algılayan kişiler, örgütü, etik kararlar alırken egoist düşüncüyü destekleyen bir yapı olarak görmektedir (Öğüt ve Kaplan, 2011). Bu boyut, egoizm ölçütlerini, bireysel ve örgütsel odaklanma düzeylerini içermektedir (Yağmur, 2013). Bireyler kendileri için daha iyisini elde etmeye çalışıp organizasyonu daha kârlı hale getirmeye çalışırlar. Çoğunluğun menfaatleri yerine bireysel menfaatler önemlidir ve alınan kararlardan etkilenmesi muhtemel olanlar dikkate alınmaz (Karadut, 2014).
 - Bağımsızlık: Bağımsızlık, bireylerin davranışlarını kişisel ahlaki inançlarına göre yönlendirmesi gerektiği algısıdır. Bu tür etik iklimde alınan kararlar kişisel ahlaki inançlara vurgu yapmaktadır. Bu vurguda, dış faktörlerin payı minimumda olmalıdır. Bireylerin karar vermedeki ana önceliği kendi ilkeleri olmalıdır (Özyer, 2010).
 - Önemseme: Önemseme iklimi olan kuruluşlarda, bireyler arkadaşça tutum sergilemektedir ve gerekirse diğer bireylerin yararına birleşmektedir (Kayapalı Yıldırım, 2016).
 - Yardımseverlik: Yardımseverlik, içtenlikle başkalarının iyiliğini isteyen bir iklimdir. Temel olarak, ahlaki felsefenin pragmatizmi teorisine dayanmaktadır ve kararların başkalarının yararına alınması gerektiğini düşünmektedir. Arkadaşlık, takım ruhu ve sosyal sorumluluk ön plandadır ve uygulamaların, politikaların ve stratejilerin desteklediği başkaları tarafından özen gösterildiği algılanmaktadır (Torun, 2013.). Çalışanlar, diğer çalışanlara, şirkete ve dış ortama nezaket göstergeleri tarafından bağlanmaktadır ve kuruluş içinde ve dışında başkalarının iyiliği ile ilgilenmektedir. Araştırmalar bu iklimin işgörenler tarafından en çok tercih edilen olduğunu göstermektedir (Karadut, 2014).

- Kurallar: Firma tarafından tespit edilen kabul edilmiş kurallarla ilişkilendirilmektedir. Örgütsel kararlar, yerel kurallara veya standartlara göre alınmaktadır. Kurallar, etik boyut, etik kriterler ve örgütsel odak seviyesi üzerine odaklanmaktadır (Yağmur, 2013). Bu iklimlerde, bireylere etik kural ve ilkelere bağlılıkları ile rehberlik edilmektedir. Örgüt üyesi kişilerden beklenen, örgütsel kural ve gerekliliklere tam olarak uymalarıdır (Öğüt ve Kaplan, 2011).
- Kanunlar ve Kodlar: Kod ve yasaların etik iklimi, ilkelilik, etik odak ve evrensel odak boyutunun kesişmesinden oluşan bir iklim türüdür. Örgütlerin kanunlar, kutsal kitaplar veya mesleki kurallar gibi dış yasalara dayanan ilkeli kararlar almasını teşvik eden görüştür. Bu iklimde, bireyler çok sayıda dış sistemin yargılanması gerektiğine inanmaktadır. Dış sistemlerden çıkan kodların, örgütsel ortamdaki kişilerin etik kararlarını ve davranışlarını yönlendirdiği düşünülmektedir (Martin ve Cullen, 2006).

2.3. Yöneticilik ve Liderlik

Yönetim, işletmenin hedeflerine ulaşmak için işbirliği ve dayanışma içinde başlatılan bilinçli ve düzenli eylemlerdir (Sabuncuoğlu, 2000). Başka bir ifadeyle, yönetim başkalarının katkısıyla iş yapmak olarak tanımlanabilir (Koçel, 2011)

Lider kavramı, yeni fırsatların yakalanmasına katkı sağlayan, belirsizlik ve tehlikelere rağmen fırsatları iyi yöneterek örgüte yeni açılımlar getiren kişi olarak tanımlanmaktadır.

Yöneticiler başarılarını genellikle başkalarını etki altına alarak kazanmaktadır. Yöneticiler örgüt hedeflerine yönelik davranılmasını, yönlendirme becerileriyle sağlamaktadırlar. Bu nedenle yönetici, yetkilerini kullanmanın yanı sıra, liderlik özelliklerine de sahip olmalıdır. Belirli koşullar altında hedefe ulaşmak için başkalarının davranış ve eylemlerini etkileme sanatı olarak ifade edilen liderlik süreci, yönetsel görevlerdendir. Her yöneticinin lider olmadığı ama olması gerektiği görüşü tartışılmaktadır. Bunun nedeni yönetici ancak liderlik becerileri ile etkin olabilir ve işbirliği sağlanabilir (Şimşek, 2002).

2.4. Etik Liderlik

Etik liderler, meslektaşlarının, çalışanlarının, müşterilerinin ve etki alanındaki diğer herkesin duygularına, görüşlerine ve tepkilerine dikkat etmektedir. Etik kurallara ve değerlere uygunluk birikimin bir sonucudur (Sezgül, 2010).

Etik liderin davranışı, çalışanların etik davranışına katkıda bulunacaktır. Zamanla ortaya çıkacak etik kodlar, organizasyonun yapısını etkileyecek ve kurumsal anlamda bir güven ortamının kurulmasında önemli rol oynayacaktır. Başka bir ifadeyle, etik lider, eylemler karşısında proaktif davranma ve doğru karar verme becerisini gösteren kişidir. Bu nedenle, liderlerin başarılı olabilmesi için etik olarak olgunlaşması gerekmektedir. Bütün bunlar, etik liderlik becerisine sahip yöneticilerin var olması durumunda, firmaların kurumsal başarıya ulaşabileceğini göstermektedir (Yaman, 2010)

Howard'a (2005) göre etik liderlik dört ana özellikten oluşmalıdır. İlki, liderin hayatı boyunca dürüst ve namuslu olmasıdır. İkincisi, geleceğe yönelik güzel ideallere sahip olmasıdır. Üçüncüsü, etrafındaki insanlara umut vermesi ve iyimser olmasıdır. Sonuncusu ise, etrafındaki insanların mutlu olmasını sağlamasıdır.

2.5. İş Performansı

Klasik yönetim anlayışından yola çıkıp, çağdaş yönetim anlayışına yönelen işletmelerde, personel faktörü bir maliyet olmaktan çıkarak, işletmelere katma değerli bir sermaye boyutu olarak yansımaktadır. Bu durum tanım, ölçüm ve karşılaştırılma kapsamında yeni kavramları gündeme getirmiştir. Bu yeni kavramlardan ilki performanstır.

Campbell (1990)'e göre bireysel iş performansı örgütün amaç ve hedefleriyle ilgili davranışlar veya faaliyetler olarak tanımlanmaktadır (Koopmans vd., 2014). Bireysel performans, işgörenin bir iş ya da görevde elde ettiği başarı düzeyidir. Bireyin kendisi için belirlenmiş hedefleri ve standartları, işletmenin ulaşmak istediği amaç doğrultusunda gerçekleştirebilme derecesinin nicel veya nitel bir ifadesidir. Örgütsel performans, sistemin belirli bir zaman aralığında gerçekleşen çıktısının veya faaliyetlerinin bir sonucudur. Bu sonuç aynı zamanda kurumun amacına ulaşma düzeyi olarak ifade edilebilir. Bu bağlamda performans, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmak için gösterilen çabaların değerlendirilmesinin

bir sonucudur. Örgütün gösterdiği çabalar ise örgüte üye olan personelin gösterdiği performansla yüksek düzeyde ilişkilidir (Benligiray, 1999).

2.6. İç Denetim

İç denetim, bir kurumun faaliyetlerini geliştirmek ve onlara değer katmak amacını güden bağımsız ve objektif bir güvence ve danışmanlık faaliyetidir. İç denetim, kurumun risk yönetimi, kontrol ve yönetim süreçlerinin etkililiğini değerlendirmek ve geliştirmek amacıyla yönelik sistemli ve disiplinli bir yaklaşım getirerek kurumun amaçlarına ulaşmasına yardımcı olup, kontrollerin eksikliğini ölçmek ve değerlendirmek maksadıyla yürütülen bir denetimdir (TİDE, <https://www.tide.org.tr/page/26/Ic-Denetimin-Tanimi>,2019)

3. Araştırma

3.1. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacına uygun hipotezler şu şekildedir:

H_1 : Etik iklimin iç denetçi performansı üzerinde etkisi vardır.

H_{1a} : Yasalar, kodlar ve kuralların iç denetçi performansı üzerinde etkisi vardır.

H_{1b} : Önemsemenin iç denetçi performansı üzerinde etkisi vardır.

H_{1c} : Sorumluluk ve verimliliğin iç denetçi performansı üzerinde etkisi vardır.

H_{1d} : Kişisel çıkarın iç denetçi performansı üzerinde etkisi vardır.

H_2 : Etik liderliğin iç denetçi performansı üzerinde etkisi vardır.

3.2. Veri Toplama Tekniği

Bu çalışmada öncelikle kuramsal bir çerçeve oluşturulacak ve etik liderlik ile etik iklimin iç denetçilerin performansına etkisi incelenecektir. Bu amaca ulaşmak için anket yoluyla veri toplama yoluna gidilmiştir. Anketin birinci bölümünde “Kişisel Bilgi Formu”, ikinci bölümünde Victor ve Cullen (1993) tarafından geliştirilmiş Eser tarafından Türkçe’ye çevrilmiş 36 ifadeden oluşan “Etik İklim Ölçeği”, Brown, Trevino, & Harrison (2005) tarafından geliştirilmiş Bilgen tarafından Türkçe’ye çevrilmiş 10 ifadeden oluşan “Etik Li-

derlik Ölçeği” ve Demirok tarafından yüksek lisans tezinde kullanmak için geliştirilmiş olan 9 ifadeden oluşan “İş Performans Ölçeği” kullanılmıştır.

Faktör analizi ölçümün kalitesini ve geçerliliğini tespit etmek için kullanılan en önemli analizlerdendir (Yaşlıoğlu, 2017). Her veri topluluğu faktör analizine uygun olmayabilir. Uygun olup olmadığını belirlemek için birçok test yapılmaktadır. Faktör analizine uygunluğunu veren ölçüm Bartlett Testi'dir. Bartlett testi, ölçekteki ifadeler arası korelasyon matrisini genel olarak değerlendirmekte ve korelasyon matrisinin istatistiki olarak anlamlılığını test etmektedir. Beklenen durum bu testin anlamlı çıkmasıdır. Faktör analizi uygunluğunu ve ifadeler arasındaki korelasyonları ortaya koyan bir diğer ölçüm de Kaiser Meyer Olkin (KMO) testidir. KMO testinin değeri 0 ile 1 aralığında olmalıdır. KMO değeri, herhangi bir değişkenin diğer değişkenler tarafından hatasız tahmin edilmesi halinde 1'e eşit olur. 0,8 üstü değerler mükemmel sayılabilir (Büyüköztürk, 2002, s.470-483). Fakat ölçek ifadelerinin tek tek uygunluklarına da bakmak gereklidir. 0,50'nin altında kalan KMO değerli ifadeler araştırmadan tek tek çıkarılmalı ve faktör analizine o şekilde devam edilmelidir.

Güvenilirlik analizi bireylerin verdikleri cevapların iç tutarlılığının test edilmesini sağlayan yöntemdir. Burada bakılan, bir araya getirilmiş ifadelerin aynı yapıyı ölçüp ölçmediği, bir başka deyişle kendi içerisinde tutarlı olup olmadığıdır (Yaşlıoğlu, 2017). Bu analiz sonucunda elde edilen Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ise ölçek içindeki maddelerin iç tutarlılığının ve homojenliğinin bir göstergesidir. Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ne kadar yüksek olursa, ölçekte bulunan ifadelerin birbirleriyle tutarlı olduğu ve aynı özellikleri ortaya koydukları belirtilebilir (Çalışkan ve Çınar, 2012).

3.2.1. Etik İklim Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirliği

Etik iklim ölçeğinin geçerliliğini belirlemek için bu bölümde faktör analizi uygulanmaktadır. Faktör analizi sonucunda ölçeğin varsa alt boyutları belirlenmektedir. Bu ölçekteki her bir ifadenin faktör yükleri, varyans yüzdeleri, alt boyutların Cronbach alfa katsayıları, madde sayıları, ölçeğin faktör analizine uygun olup olmadığını ortaya koyan Kaiser Meyer Olkin istatistiği, Bartlett Sphericity Testi istatistiği ve anlamlılık değeri, alt boyutların toplam varyans yüzdesi ile ölçeğin Cronbach alfa değerleri aşağıdaki tabloda yer almaktadır ve ardından tablo yorumlanmaktadır.

Tablo 1: Etik İklim Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Sonuçları

Faktörler	Maddeler	Faktör Yükleri	Varyans Yüzdesi	Cronbach Alfa	n
YASALAR, KODLAR VE KURALLAR	20. Bu kurumda, çalışanların yasal ve mesleki standartları sıkı sıkıya takip etmeleri beklenir.	0,746	20,764	0,883	8
	15. Bu kurumda, çalışanların kurum kural ve prosedürlerinden ayrılmaması beklenir.	0,727			
	13. Bu kurumda, bir kararla ilgili olarak ilk göz önünde bulundurulmuş husus kanunları ihlal edip etmediğidir.	0,676			
	23. Bu kurumda başarılı çalışanlar, kurum politikalarına sıkı sıkıya uyanlardır.	0,650			
	7. Bu kurumda, kural ve prosedürlere sıkı sıkıya uymak çok önemlidir.	0,647			
	18. Bu kurumda, başarılı çalışanlar, yazılı talimatlara göre hareket edenlerdir.	0,614			
	24. Bu kurumda, mesleki kanun ya da etik kurallar öncelikli olarak göz önünde bulundurulurlar.	0,601			
	14. Bu kurumda, çalışanlardan en önemli beklenti her şeyden önce mesleki standart ve kurallara uymalarıdır.	0,592			
SORUMLULUK VE VERİMLİLİK	30. Bu kurumda çalışanlar aktif olarak müşterinin ve halkın menfaati ile ilgilenirler.	0,805	19,601	0,875	4
	26. Bu kurumda, her zaman, müşteri ve toplum için doğru olanın yapılması beklenir.	0,741			
	34. Bu kurumda, alınan kararların öncelikli olarak müşteri ve halk üzerindeki etkisine dikkat edilir.	0,730			
	28. Bu kurumda çalışanların dış çevreye karşı güçlü bir sorumluluk anlayışları vardır.	0,659			

ÖNEMSEME	16. Bu kurumda, çalışanlar, öncelikle bir başka çalışma arkadaşları için en iyi olanı göz önünde bulundurlar.	0,821	17,834	0,880	5
	21. Bu kurumda çalışanlar diğer çalışanlar için en iyi olanı göz önüne alırlar.	0,768			
	31. Bu kurumda herkes, çalışanlar için genelde en iyisi ne ise onunla ilgilenirler.	0,629			
	35. Bu kurumda kararlar alınırken her bir çalışanın düşünülmesi beklenir.	0,625			
	12. Bu kurumda en önemli husus tüm çalışanların iyiliğinin gözetilmesidir.	0,584			
KİŞİSEL ÇIKAR	10. Bu kurumda, çalışanlar kendi çıkarlarını her şeyin üstünde tutarlar.	0,872	9,163	0,665	2
	1. Bu kurumda, çalışanlar çoğunlukla kendilerini düşünürler.	0,709			

Kaiser Meyer Olkin Ölçümü (KMO)= 0,924, Bartlet Sphericity Test (X²)=3058,379, p=0,000, Toplam Varyans Yüzdesi=67,362, Genel Cronbach Alfa =0,928

“Etik İklim Ölçeği” faktör analizi sonucunda KMO değeri 0,50’nin altında kalan ya da birden çok faktör başlığı altında yer alan 17 ifade analiz dışında bırakılmaktadır. Tablo 2 incelendiğinde, “Etik İklim Ölçeği”nin faktör analizi için uygunluğu KMO değerinin %92,4 (0,924) oranında olması ile test edilmektedir. Bartlet Sphericity testinin anlamlılığının 0,01 değerinden yüksek olması da bu sonucu kanıtlamaktadır. Analiz sonucunda ölçeğin dört alt boyuttan oluştuğu görülmektedir. Dört alt boyutun bu ölçeği açıklayıcılığı %67,4 (toplam varyans yüzdesi=67,362).

3.2.2. Etik Liderlik Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirliği

Bu başlık altında etik liderlik ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliğini belirlemek için Faktör ve Güvenilirlik analizi sonuçları tablo olarak verilmektedir ve ardından tablo sonuçları yorumlanmaktadır.

Tablo 2: Etik Liderlik Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Sonuçları

	Faktör Yükleri	Varyans Yüzdesi	Cronbach Alfa	n
5.Liderim adil ve dengeli kararlar verir.	0,908	73,979	0,961	10
8.Liderim etik anlamında işlerin nasıl doğru yapılacağıyla ilgili örnek oluşturur.	0,907			
6.Liderim güvenilirlidir.	0,898			
10. Liderim kararlar alırken “yapılacak en doğru şey nedir?” diye sorar.	0,894			
7.Liderim iş görenlerle iş etiği ve değerleri tartışır.	0,880			
2.Liderim başarıyı sadece sonuçlarla değil aynı zamanda hangi yollarla elde edildiğini de tanımlar.	0,860			
3.Liderim iş görenlerin ne söyleyeceklerini dinler.	0,860			
1.Liderim kişisel yaşamını etik davranış üzerine kurar.	0,850			
9.Liderim iş görenin kafasındaki en iyi ilgiye sahiptir.	0,808			
4.Liderim etik standartları çiğneyen iş görenleri disipline eder.	0,719			

Kaiser Meyer Olkin Ölçümü (KMO)= 0,924, Bartlet Sphericity Test (X^2)=3058,379, $p=0,000$, Toplam Varyans Yüzdesi=67,362, Genel Cronbach Alfa =0,928

Tablo 3 incelendiğinde, “Etik Liderlik Ölçeği”nin faktör analizi için uygunluğu KMO değerinin %95,8 (0,958) oranında olması ile test edilmektedir. Bartlet Sphericity testinin anlamlılığının 0,01 değerinden yüksek olması bu sonucu kanıtlamaktadır. Analiz sonucunda ölçeğin tek boyuttan oluştuğu görülmektedir. Tek boyutun bu ölçeği açıklayıcılığı %74,0 (toplam varyans yüzdesi=73,979). Etik liderlik boyutunun faktör yükleri 0,908-0,719 arasında değişen on ifadeden oluşmaktadır. Güvenilirlik analizi sonucunda ise elde edilen Cronbach alfa katsayısı 0,961 olması bu ölçeğin yüksek iç tutarlılığa (güvenilirlik) sahip olduğunu göstermektedir.

3.2.3. İç Denetçi Performansı Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirliği

Bu başlık altında da iç denetçi performansını belirlemek için tasarlanan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğini ölçen faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları ele alınmakta ve yorumlanmaktadır.

Tablo 3: İç Denetçi Performansı Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Sonuçları

	Faktör Yükleri	Varyans Yüzdesi	Cronbach Alfa	n
2.İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	0,851	63,159	0,871	5
1.Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	0,791			
5.Çalıştığım kurumda en üst performansı sergilerim.	0,782			
3.Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	0,779			
4.Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	0,768			

Kaiser Meyer Olkin Ölçümü (KMO)= 0,852, Bartlet Sphericity Test (X^2)=565,467, $p=0,000$

“İç Denetçi Performansı Ölçeği” faktör analizi sonucunda KMO değeri 0,50’nin altında kalan 4 ifade analiz dışında bırakılmaktadır. Tablo 4 incelendiğinde, “İç Denetçi Performansı Ölçeği”nin faktör analizi için uygunluğu KMO değerinin %85,2 (0,852) oranında olması ile test edilmektedir. Bartlet Sphericity testinin anlamlılığının 0,01 değerinden yüksek olması bu sonucu kanıtlamaktadır. Analiz sonucunda ölçeğin tek boyuttan oluştuğu görülmektedir. Tek boyutun bu ölçeği açıklayıcılığı %63,2 (toplam varyans yüzdesi=63,159). İç denetçi performansı boyutu, faktör yükleri 0,851-0,768 arasında değişen 5 ifadeden oluşmaktadır. Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach alfa katsayısının 0,871 olması ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir.

3.3. Analizin Değerlendirilmesi

Araştırmadan elde edilecek veriler SPSS 21.0 ile analiz edilecektir. Ankette kullanılan ölçeklerin güvenilirliği Cronbach's Alpha yöntemi ile geçerliliği Varimax yöntemi ile ölçülmektedir. Ölçekte değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerlerine göre normallik dağılımına bakılmaktadır. Değişkenler normal/normale yakın ise parametrik testlerden Tek Varyans (ANOVA) testi ile Bağımsız Grup T testi, normal/normale yakın değil ise parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis H ve Mann Whitney T testleri kullanılacaktır. Etik liderliğin ve etik iklimin iç denetçilerin performanslarına etkisi için Doğrusal Regresyon Analizi ile değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve kuvvetini belirlemek için ise Pearson Korelasyon testi kullanılacağı tahmin edilmektedir.

3.4. Araştırmaya İlişkin Bulgular

3.4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

İç denetçilerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, söz konusu kuruluşta çalışma süresi, örgüt içindeki kademe gibi demografik özelliklerinin frekans ve yüzde dağılımları bu başlık altında verilmektedir. Tablo 5'de iç denetçilerin demografik özelliklerin frekans ve yüzde dağılım sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4: Demografik Özelliklere İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

		Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	231	82,2
	Kadın	50	17,8
	Toplam	281	100,0
Yaş	26-30 yaş	46	16,4
	31-35 yaş	78	27,8
	36-40 yaş	88	31,3
	41-45 yaş	53	18,9
	46 yaş ve üzeri	16	5,7
	Toplam	281	100,0

Medeni Durum	Evli	194	69,0
	Bekar	87	31,0
	Toplam	281	100,0
Eğitim Durumu	Lisansüstü	130	46,3
	Lisans	151	53,7
	Toplam	281	100,0
Mesleki Kıdem	1-3 yıl	6	2,1
	4-6 yıl	39	13,9
	7-9 yıl	78	27,8
	10 yıl ve üzeri	158	56,2
	Toplam	281	100,0
Söz Konusu Kuruluşta Çalışma Süresi	1 yıldan az	25	8,9
	1-3 yıl	84	29,9
	4-6 yıl	59	21,0
	7-9 yıl	54	19,2
	10 yıl ve üzeri	59	21,0
	Toplam	281	100,0
Örgüt İçindeki Kademe	Üst Kademe	88	31,3
	Orta Kademe	159	56,6
	Alt Kademe	34	12,1
	Toplam	281	100,0

3.4.2. Ölçeklerin Ortalama, Standart Sapmalarına ve Normal Dağılıma İlişkin Bulgular

Etik iklim ve alt boyutları olan yasalar, kodlar ve kurallar, sorumluluk ve verimlilik, önemseme, kişisel çıkar, etik liderlik ve iç denetçi performansının normal dağılım varsayımına uyup uymadığını belirlemek için bakılan basıklık ve çarpıklık değerleri aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 5: Ortalama ve Standart Sapma ile Basıklık ve Çarpıklık Sonuçları

		SS	Çarpıklık		Basıklık	
			İstatistik	Std. Hata	İstatistik	Std. Hata
Etik İklim	3,55	0,689	-0,585	0,145	0,481	0,290
Yasalar Kodlar ve Kurallar	3,82	0,724	-0,764	0,145	0,907	0,290
Sorumluluk ve Verimlilik	3,79	0,863	-0,842	0,145	0,391	0,290
Önemseme	3,75	0,943	-0,999	0,145	0,434	0,290
Kişisel Çıkar	2,99	1,051	0,054	0,145	-0,751	0,290
Etik Liderlik	3,75	0,943	-0,999	0,145	0,434	0,290
İç Denetçi Performansı	4,24	0,515	-0,459	0,145	-0,406	0,290

İç denetçilerin genel etik iklim algısına yönelik ifadelerle katılım düzeyi “oldukça katılıyorum” olarak ortaya çıkmaktadır. Ortalama değerler alt boyutları yönünden değerlendirildiğinde, iç denetçilerin yasalar, mesleki kodlar ile kurum kural ve prosedürlere yönelik algıları, arkadaşlığı ve takım çıkarını önemseme algıları ve sosyal sorumluluk ve verimlilik üzerine algıları olumlu ve katılım düzeyi “oldukça katılıyorum” iken kişisel çıkar ile ilgili ifadelerle katılım düzeyi “biraz katılıyorum” olarak belirlenmektedir ve diğer boyutlara yönelik algıları karşılaştırıldığında düşmektedir. İç denetçilerin etik liderliği değerlendirildiğinde bu boyuta yönelik algıları olumlu ve “oldukça katılıyorum” olarak ifade edilmektedir. İç denetçi performanslarına yönelik katılım düzeyi ise “tamamen katılıyorum” olarak belirlenmektedir ve diğer boyutlara yönelik algılardan daha olumludur.

Araştırmanın yapılabilmesi için veri dağılımlarının normal/normale yakın olması gerekmektedir. Verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri -1.5 ile +1.5 arasında ise dağılımın normal olduğu söylenebilir. Tüm boyutların basıklık ve çarpıklık değerleri de yukarıda belirtilen değerler arasında yer aldığı için normal dağılıma yakındır denilmektedir.

3.4.3. Fark Testleri

Bu başlık altında değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılığının bağımsız grup t testi, tek yönlü varyans (ANOVA) analizi ile kullanılarak test edilmesi amaçlanmaktadır.

Tablo 6: Cinsiyete Göre Değişkenlerin Farklılığına Yönelik Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

	Cinsiyet			SS	Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		T Testi	
					F			
Etik İklim	Erkek	231	3,54	0,648	8,471	0,004	-0,636	0,527
	Kadın	50	3,62	0,857				
Yasalar Kodlar ve Kurallar	Erkek	231	3,82	0,685	5,079	0,025	0,162	0,872
	Kadın	50	3,80	0,890				
Sorumluluk ve Verimlilik	Erkek	231	3,75	0,857	0,165	0,685	-1,436	0,152
	Kadın	50	3,95	0,881				
Önemseme	Erkek	231	3,73	0,909	2,772	0,097	-0,575	0,566
	Kadın	50	3,82	1,097				
Kişisel Çıkar	Erkek	231	2,95	1,032	1,875	0,172	-1,356	0,176
	Kadın	50	3,17	1,128				
Etik Liderlik	Erkek	231	3,73	0,909	2,775	0,097	-0,575	0,566
	Kadın	50	3,82	1,097				
İç Denetçi Performansı	Erkek	231	4,22	0,514	0,005	0,944	-1,171	0,243
	Kadın	50	4,31	0,519				

Bağımsız grup t testi sonuçları değerlendirildiğinde, cinsiyete göre ortalama puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Tablo 7: Medeni Duruma Göre Değişkenlerin Farklılığına İlişkin Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

	Cinsiyet			SS	Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		T Testi	
					F			
Etik İklim	Evli	194	3,58	0,647	2,907	0,089	0,831	0,407
	Bekar	87	3,50	0,776				
Yasalar Kodlar ve Kurallar	Evli	194	3,85	0,701	0,016	0,900	1,090	0,277
	Bekar	87	3,75	0,772				

Sorumluluk ve Verimlilik	Evli	194	3,84	0,800	5,452	0,020	1,412	0,128
	Bekar	87	3,67	0,982				
Önemseme	Evli	194	3,79	0,923	0,113	0,737	1,206	0,229
	Bekar	87	3,65	0,985				
Kişisel Çıkar	Evli	194	3,04	1,040	0,051	0,822	1,157	0,248
	Bekar	87	2,88	1,073				
Etik Liderlik	Evli	194	3,79	0,923	0,113	0,737	1,206	0,229
	Bekar	87	3,65	0,985				
İç Denetçi Performansı	Evli	194	4,23	0,519	0,034	0,853	-0,366	0,715
	Bekar	87	4,25	0,509				

Bağımsız grup t testi sonuçları değerlendirildiğinde, medeni duruma göre ortalama puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Tablo 8: Yaş Göre Değişkenlerin Farklılığına İlişkin Tek Yönlü (ANOVA) Analizi Sonuçları

	Yaş			SS	Levene Homojenlik Testi		ANOVA Testi	
					Levene		F	
Etik İklim	26-30 yaş	46	3,52	0,657	1,290	0,274	0,381	0,822
	31-35 yaş	78	3,49	0,744				
	36-40 yaş	88	3,61	0,642				
	41-45 yaş	53	3,58	0,672				
	46 yaş ve üzeri	16	3,59	0,845				
	Toplam	281	3,55	0,689				
Yasalar Kodlar ve Kurallar	26-30 yaş	46	3,76	0,647	2,279	0,061	0,858	0,490
	31-35 yaş	78	3,71	0,810				
	36-40 yaş	88	3,89	0,651				
	41-45 yaş	53	3,90	0,721				
	46 yaş ve üzeri	16	3,88	0,884				
	Toplam	281	3,82	0,724				
Sorumluluk ve Verimlilik	26-30 yaş	46	3,77	0,800	0,320	0,865	0,253	0,908
	31-35 yaş	78	3,71	0,909				
	36-40 yaş	88	3,85	0,875				
	41-45 yaş	53	3,81	0,798				
	46 yaş ve üzeri	16	3,80	1,017				
	Toplam	281	3,79	0,863				
Önemseme	26-30 yaş	46	3,89	0,849	1,366	0,246	0,671	0,613
	31-35 yaş	78	3,77	0,912				
	36-40 yaş	88	3,72	0,988				
	41-45 yaş	53	3,72	0,958				
	46 yaş ve üzeri	16	3,47	1,087				
	Toplam	281	3,75	0,943				

Kişisel Çıkar	26-30 yaş	46	2,72	1,052	0,866	0,485	1,674	0,156
	31-35 yaş	78	2,95	0,992				
	36-40 yaş	88	3,02	1,064				
	41-45 yaş	53	3,08	1,113				
	46 yaş ve üzeri	16	3,44	0,946				
	Toplam	281	2,99	1,051				
Etik Liderlik	26-30 yaş	46	3,89	0,849	1,366	0,246	0,671	0,613
	31-35 yaş	78	3,77	0,912				
	36-40 yaş	88	3,72	0,988				
	41-45 yaş	53	3,72	0,958				
	46 yaş ve üzeri	16	3,47	1,087				
	Toplam	281	3,75	0,943				
İç Denetçi Performansı	26-30 yaş	46	4,30	0,487	0,398	0,810	0,733	0,570
	31-35 yaş	78	4,25	0,536				
	36-40 yaş	88	4,18	0,500				
	41-45 yaş	53	4,28	0,526				
	46 yaş ve üzeri	16	4,14	0,553				
	Toplam	281	4,24	0,515				

Tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları değerlendirildiğinde, yaşa göre etik iklim ortalama puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Tablo 9: Eğitim Durumuna Göre Değişkenlerin Farklılığının Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

	Eğitim Düzeyi			SS	Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		T Testi	
					F			
Etik İklim	Lisans	130	3,48	0,681	0,032	0,859	-1,676	0,095
	Lisansüstü	151	3,62	0,692				

Yasalar Kodlar ve Kurallar	Lisans	130	3,77	0,741	0,144	0,704	-1,159	0,247
	Lisansüstü	151	3,87	0,709				
Sorumluluk ve Verimlilik	Lisans	130	3,72	0,840	0,045	0,832	-1,283	0,200
	Lisansüstü	151	3,85	0,879				
Önemseme	Lisans	130	3,70	0,930	0,167	0,683	-0,747	0,456
	Lisansüstü	151	3,79	0,957				
Kişisel Çıkar	Lisans	130	2,93	1,090	0,774	0,380	-0,840	0,402
	Lisansüstü	151	3,04	1,017				
Etik Liderlik	Lisans	130	3,70	0,930	0,167	0,683	-0,747	0,456
	Lisansüstü	151	3,79	0,957				
İç Denetçi Performansı	Lisans	130	4,18	0,553	4,007	0,046	-1,695	0,091
	Lisansüstü	151	4,28	0,476				

Bağımsız grup t testi sonuçları değerlendirildiğinde, eğitim düzeyine göre etik iklim ortalama puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Tablo 10: Mesleki Kıdeme Göre Değişkenlerin Farklılığının Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

	Mesleki Kıdem	N	Ortalama	SS	Levene Homojenlik Testi		ANOVA Testi		Çoklu Karşılaştırma	
					Levene		F			
Etik İklım	1-3 yıl	6	3,98	0,383	1,189	0,314	1,840	0,140	-	-
	4-6 yıl	39	3,72	0,664						
	7-9 yıl	78	3,50	0,670						
	10 yıl ve üzeri	158	3,52	0,706						
	Toplam	281	3,55	0,689						
Yasalar Kodlar ve Kurallar	1-3 yıl (1)	6	4,25	0,387	1,294	0,277	2,639	0,050**	LSD	(2-3)
	4-6 yıl (2)	39	4,04	0,620						
	7-9 yıl (3)	78	3,70	0,730						
	10 yıl ve üzeri (4)	158	3,81	0,741						
	Toplam	281	3,82	0,724						

Sorumluluk ve Verimlilik	1-3 yıl	6	4,46	0,188	2,589	0,053	1,907	0,129	-	-
	4-6 yıl	39	3,93	0,786						
	7-9 yıl	78	3,80	0,845						
	10 yıl ve üzeri	158	3,72	0,894						
	Toplam	281	3,79	0,863						
Önemseme	1-3 yıl	6	4,20	0,329	2,848	0,038	1,493	0,217	-	-
	4-6 yıl	39	3,88	0,843						
	7-9 yıl	78	3,84	0,896						
	10 yıl ve üzeri	158	3,65	0,997						
	Toplam	281	3,75	0,943						
Kişisel Çıkar	1-3 yıl (1)	6	2,17	0,516	1,441	0,231	4,243	0,006*	Tukey	(3-4)
	4-6 yıl (2)	39	2,82	1,016						
	7-9 yıl (3)	78	2,78	1,034						
	10 yıl ve üzeri (4)	158	3,16	1,049						
	Toplam	281	2,99	1,051						
Etik Liderlik	1-3 yıl	6	4,20	0,329	2,848	0,038	1,493	0,217	-	-
	4-6 yıl	39	3,88	0,843						
	7-9 yıl	78	3,84	0,896						
	10 yıl ve üzeri	158	3,65	0,997						
	Toplam	281	3,75	0,943						
İç Denetçi Performansı	1-3 yıl	6	4,28	0,396	0,640	0,590	0,155	0,926	-	-
	4-6 yıl	39	4,28	0,492						
	7-9 yıl	78	4,23	0,507						
	10 yıl ve üzeri	158	4,23	0,532						
	Toplam	281	4,24	0,515						

Tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları değerlendirildiğinde, mesleki kıdeme göre etik iklim ortalama puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Mesleki kıdeme göre etik iklim alt boyutlarından olan yasalar, kodlar ve kurallar ($F=2,639$, $p=0,0500,05$) ve kişisel çıkar ($F=4,243$, $p=0,0060,01$) değişkenlerinin ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmektedir. Levene Homojenlik testi değerlendirildiğinde, mesleki kıdeme göre yasalar, kodlar ve kurallar değişkeninin ortalama

puanları arasında homojen dağılım olduğu tespit edilmektedir ($p=0,2770,05$). Homojen dağılım göstermesi sebebiyle mesleki kıdemin grupları arasında çoklu karşılaştırmada LSD modeli kullanılmaktadır. Sonuç olarak, mesleki kıdemi 4-6 yıl olan iç denetçilerin 7-9 yıl olan iç denetçilere göre yasalar, kodlar ve kurallara yönelik algıları daha fazladır.

Mesleki kıdeme göre kişisel çıkar değişkeninin ortalama puanları arasında homojen dağılım olduğu tespit edilmektedir ($p=0,2310,05$). Homojen dağılım göstermesi sebebiyle mesleki kıdemin grupları arasında çoklu karşılaştırmada Tukey modeli kullanılmaktadır. Sonuç olarak, mesleki kıdemi 7-9 yıl olan iç denetçilerin 10 yıl ve üzeri olan iç denetçilere göre kişisel çıkarlarına yönelik algıları daha fazladır.

Tablo 11: Söz Konusu Kuruluşta Çalışma Süresine Göre Değişkenlerin Farklılığına İlişkin Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

	Söz Konusu Kuruluşta Çalışma Süresi			SS	Levene Homojenlik Testi		ANOVA Testi	
					Levene		F	
Etik İklim	1 yıldan az	25	3,49	0,592	1,514	0,198	0,151	0,963
	1-3 yıl	84	3,55	0,783				
	4-6 yıl	59	3,58	0,676				
	7-9 yıl	54	3,59	0,647				
	10 yıl ve üzeri	59	3,53	0,651				
	Toplam	281	3,55	0,689				
Yasalar Kodlar ve Kurallar	1 yıldan az	25	3,80	0,670	2,599	0,037	0,126	0,973
	1-3 yıl	84	3,78	0,845				
	4-6 yıl	59	3,87	0,721				
	7-9 yıl	54	3,82	0,620				
	10 yıl ve üzeri	59	3,83	0,668				
	Toplam	281	3,82	0,724				
Sorumluluk ve Verimlilik	1 yıldan az	25	3,69	0,870	0,076	0,989	0,540	0,706
	1-3 yıl	84	3,77	0,878				
	4-6 yıl	59	3,81	0,895				
	7-9 yıl	54	3,92	0,850				
	10 yıl ve üzeri	59	3,70	0,828				
	Toplam	281	3,79	0,863				

Önemseme	1 yıldan az	25	3,74	0,844	0,758	0,553	0,616	0,651
	1-3 yıl	84	3,76	0,993				
	4-6 yıl	59	3,78	0,956				
	7-9 yıl	54	3,86	0,874				
	10 yıl ve üzeri	59	3,59	0,969				
	Toplam	281	3,75	0,943				
Kişisel Çıkar	1 yıldan az	25	3,08	1,106	1,796	0,130	0,775	0,542
	1-3 yıl	84	3,01	1,041				
	4-6 yıl	59	2,78	0,882				
	7-9 yıl	54	3,08	1,085				
	10 yıl ve üzeri	59	3,03	1,167				
	Toplam	281	2,99	1,051				
Etik Liderlik	1 yıldan az	25	3,74	0,844	0,758	0,553	0,616	0,651
	1-3 yıl	84	3,76	0,993				
	4-6 yıl	59	3,78	0,956				
	7-9 yıl	54	3,86	0,874				
	10 yıl ve üzeri	59	3,59	0,969				
	Toplam	281	3,75	0,943				
İç Denetçi Performansı	1 yıldan az	25	4,22	0,464	0,702	0,591	0,395	0,812
	1-3 yıl	84	4,20	0,543				
	4-6 yıl	59	4,21	0,530				
	7-9 yıl	54	4,30	0,532				
	10 yıl ve üzeri	59	4,26	0,472				
	Toplam	281	4,24	0,515				

Tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları değerlendirildiğinde, söz konusu kuruluştaki çalışma süresine göre etik iklim ortalama puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Tablo 12: Örgüt İçindeki Kademeye Göre Değişkenlerin Farklılığına İlişkin Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

	Örgüt İçindeki Kademe			SS	Levene Homojenlik Testi		ANOVA Testi		Çoklu Karşılaştırma	
					Levene		F			
Etik İklim	Üst Kademe	88	3,69	0,683	0,136	0,873	2,331	0,099	-	-
	Orta Kademe	159	3,49	0,682						
	Alt Kademe	34	3,51	0,708						
	Toplam	281	3,55	0,689						
Yasalar Kodlar ve Kurallar	Üst Kademe	88	3,94	0,698	0,035	0,966	1,683	0,188	-	-
	Orta Kademe	159	3,76	0,729						
	Alt Kademe	34	3,80	0,754						
	Toplam	281	3,82	0,724						
Sorumluluk ve Verimlilik	Üst Kademe	88	3,88	0,855	0,250	0,779	0,848	0,429	-	-
	Orta Kademe	159	3,73	0,880						
	Alt Kademe	34	3,78	0,797						
	Toplam	281	3,79	0,863						
Önemseme	Üst Kademe	88	3,92	0,946	0,903	0,407	2,669	0,071	-	-
	Orta Kademe	159	3,64	0,951						
	Alt Kademe	34	3,84	0,847						
	Toplam	281	3,75	0,943						
Kişisel Çıkar	Üst Kademe	88	3,17	1,093	3,052	0,049	5,895	0,003	Tamha- ne	(1-3) (2-3)
	Orta Kademe (2)	159	3,00	1,025						
	Alt Kademe (3)	34	2,46	0,899						
	Toplam	281	2,99	1,051						
Etik Liderlik	Üst Kademe	88	3,92	0,946	0,903	0,407	2,669	0,071	-	-
	Orta Kademe	159	3,64	0,951						
	Alt Kademe	34	3,84	0,847						
	Toplam	281	3,75	0,943						
İç Denetçi Performansı	Üst Kademe (1)	88	4,43	0,471	1,105	0,333	9,707	0,000	Tukey	(1-2) (1-3)
	Orta Kademe (2)	159	4,15	0,517						
	Alt Kademe (3)	34	4,14	0,486						
	Toplam	281	4,24	0,515						

Tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları değerlendirildiğinde, örgüt içindeki kademeye göre etik iklim ortalama puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Mesleki kıdeme göre etik iklim alt boyutlarından olan kişisel çıkar ($F=5,895, p=0,0030,01$) ile iç denetçi performansı ($F=9,707, p=0,0000,01$) değişkenlerinin ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmektedir. Levene Homojenlik testi değerlendirildiğinde, örgüt içindeki kademeye göre kişisel çıkar değişkeninin ortalama puanları arasında homojen dağılım olmadığı tespit edilmektedir ($p=0,0490,05$). Homojen dağılım göstermemesi sebebiyle örgüt içi kademe grupları arasında çoklu karşılaştırmada Tamhane modeli kullanılmaktadır. Sonuç olarak, örgüt içinde çalıştığı kademesi üst kademe olan iç denetçilerin, alt kademe olan iç denetçilere göre; orta kademe olan iç denetçilerin, alt kademe olan iç denetçilere göre kişisel çıkara yönelik algıları daha azdır.

Örgüt içindeki kademeye göre iç denetçi performansı değişkeninin ortalama puanları arasında homojen dağılım olduğu tespit edilmektedir ($p=0,3350,05$). Homojen dağılım göstermesi sebebiyle örgüt içindeki kademe grupları arasında çoklu karşılaştırmada Tukey modeli kullanılmaktadır. Sonuç olarak, örgüt içinde çalıştığı kademesi üst kademe olan iç denetçilerin orta kademe olan iç denetçilere göre; üst kademe olan iç denetçilerin alt kademe olan iç denetçilere göre iç denetçi performansına yönelik algıları daha fazladır.

3.4.4. Basit Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Etik iklim ve alt boyutları olan yasalar, kodlar ve kurallar, sorumluluk ve verimlilik, önemseme ve kişisel çıkar ile etik liderliğin iç denetçi performansı üzerine etkisini araştırmak için yapılan basit regresyon analizi bu başlık altında değerlendirilmektedir.

Tablo 13: Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar		
			Std. Hata			
İç Denetçi Performansı	(Sabit)	3,275	0,151		21,671	0,000
	Etik İklim	0,270	0,042	0,362	6,480	0,000
Düzeltilmiş R²=0,128, F=41,987, p=0,000, DW=1,987						
İç Denetçi Performansı	(Sabit)	3,454	0,159		21,779	0,000
	Yasalar Kodlar ve Kurallar	0,205	0,041	0,288	5,019	0,000
Düzeltilmiş R²=0,080, F=25,190, p=0,000, DW=1,959						
İç Denetçi Performansı	(Sabit)	3,539	0,132		26,798	0,000
	Sorumluluk ve Verimlilik	0,184	0,034	0,308	5,415	0,000
Düzeltilmiş R²=0,092, F=29,317, p=0,000, DW=1,978						
İç Denetçi Performansı	(Sabit)	3,606	0,105		34,323	0,000
	Önemseme	0,199	0,032	0,350	6,236	0,000
Düzeltilmiş R²=0,119, F=38,885, p=0,000, DW=1,862						
İç Denetçi Performansı	(Sabit)	3,946	0,091		43,328	0,000
	Kişisel Çıkar	0,097	0,029	0,198	3,379	0,001
Düzeltilmiş R²=0,036, F=11,417, p=0,001, DW=1,891						
İç Denetçi Performansı	(Sabit)	3,593	0,120		29,961	0,000
	Etik Liderlik	0,172	0,031	0,314	5,532	0,000
Düzeltilmiş R²=0,096, F=30,603, p=0,000, DW=1,917						

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, etik iklim algısının iç denetçilerin performansına yönelik bakış açıları üzerine etkisini test etmek için kullanılan Basit Regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında F testine göre modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu tespit edilmektedir. Sonuç olarak iç denetçilerin etik iklim algısının iç denetçilerin performansına yönelik bakış açıları üzerine pozitif yönde etkisi vardır.

Etik iklim ölçeğinin alt boyutu olan yasalar, kodlar ve kurallara yönelik algının iç denetçilerin performansına yönelik bakış açıları üzerine etkisini test etmek için kullanılan Basit Regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında F testine göre modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu tespit edilmektedir. Sonuç olarak iç denetçilerin yasalar, kodlar ve kurallara

yönelik algıların iç denetçilerin performansına yönelik bakış açıları üzerine pozitif yönde etkisi vardır.

Etik iklim ölçeğinin alt boyutu olan sorumluluğa ve verimliliğe yönelik algının iç denetçilerin performansına yönelik bakış açıları üzerine etkisini test etmek için kullanılan Basit Regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında F testine göre modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu tespit edilmektedir. İç denetçilerin sorumluluk ve verimlilik algısı iç denetçilerin performansına yönelik bakış açıları üzerine pozitif yönde etkisi vardır.

Etik iklim ölçeğinin alt boyutu olan önemsemeye yönelik algının iç denetçilerin performansına yönelik bakış açıları üzerine etkisini test etmek için kullanılan Basit Regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında F testine göre modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu tespit edilmektedir. İç denetçilerin önemseme algıları iç denetçilerin performansına yönelik bakış açıları üzerine pozitif yönde etkisi vardır.

Etik iklim ölçeğinin alt boyutu olan kişisel çıkara yönelik algının iç denetçilerin performansına yönelik bakış açıları üzerine etkisini test etmek için kullanılan Basit Regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında F testine göre modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu tespit edilmektedir. İç denetçilerin kişisel çıkara yönelik algıların iç denetçilerin performansına yönelik bakış açıları üzerine pozitif yönde etkisi vardır.

Etik liderlik algısının iç denetçilerin performansına yönelik bakış açıları üzerine etkisini test etmek için kullanılan Basit Regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında F testine göre modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu tespit edilmektedir. İç denetçilerin etik liderlik algılarının iç denetçilerin performansına yönelik bakış açıları üzerine pozitif yönde etkisi vardır.

3.4.5. Hipotezlere İlişkin Genel Değerlendirme

Araştırmanın başında tasarlanan hipotezlerin analiz sonucundaki durumu aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 14: Genel Değerlendirme Sonuçları

HİPOTEZLER	ANALİZ			SONUÇ
H_1 : Etik iklimin iç denetçi performansı üzerinde etkisi vardır.	BASİT REGRESYON	0,362	0,000	Kabul
H_{1a} : Yasalar, kodlar ve kuralların iç denetçi performansı üzerinde etkisi vardır.		0,288	0,000	Kabul
H_{1b} : Önemsemenin iç denetçi performansı üzerinde etkisi vardır.		0,308	0,000	Kabul
H_{1c} : Sorumluluk ve verimliliğin iç denetçi performansı üzerinde etkisi vardır.		0,350	0,000	Kabul
H_{1d} : Kişisel çıkarın iç denetçi performansı üzerinde etkisi vardır.		0,198	0,001	Kabul
H_2 : Etik liderliğin iç denetçi performansı üzerinde etkisi vardır.		0,314	0,000	Kabul

Yukarıdaki tabloda tüm hipotezlerin yapılan basit regresyon analizi sonucunda kabul edildiği görülmektedir.

4. Sonuç

Etik; bir ahlak felsefesi olup günlük hayatta sergilediğimiz davranışların hangilerinin doğru hangilerinin yanlış olduğunu belirleyen yazılı kurallardır. Ahlak ile benzerlik göstermesine rağmen birbirlerinden farklı kavramlar olup birbirinin tamamlayıcısıdır. Etik kavramların belirlenmesinde toplumlardaki, çalışma ortamlarındaki, aile yaşantılarındaki yerleşik ahlak kuralları temel alınmaktadır.

Kurumlarda var olan etik kurallar, kurumlardaki iş akışını, çalışanların birbirlerine olan davranışını, iç ve dış çevre ile ilişkisini bir düzene koymaktadır. Belirgin ve sisteme yerleşmiş, sistem elemanları tarafından kabul görmüş etik kurallar, kurumun hedeflerine ulaşma süresini en aza indirmekte, menfaat sahiplerinin memnuniyetini artırmaktadır. Bu sebeplerden ötürü etik iklim oluşturmak kurumsallaşma yolundaki önemli bir adımdır.

Etik iklim oluşturulurken işverene büyük sorumluluk düşmektedir. Standartların, ilkelelerin, davranış kurallarının varlığı, kurum içindeki liderin tutumuyla daha güçlü hale gelmektedir. Güven, adalet, doğruluk, dürüstlük gibi vasıflara sahip lider, çalışanların aidiyet duygusunu artırmaktadır. Baskıcı tutumlardan uzak, gücünü otoriteden değil kendi inan-

cından alan lider, çalışanların zorunlu olarak değil, gönüllü olarak işlerini yapmasını sağlar.

Yapıların kurumsallaşması beraberinde kontrol ve performans kavramlarını da getirmektedir. Hileye yer vermemek, amaçların ne derece gerçekleştiğini görmek adına işverenler kişilerin ve örgütlerin performanslarını kontrol etmek istemektedir.

Kurumlarda denetim, icra faaliyetlerinden bağımsız iç denetçiler tarafından yapılmaktadır. Süreklilik ve gelişime katkıda bulunan, eksiklikleri, hataları ve hileleri tespit eden güvence ve danışmanlık fonksiyonu olan iç denetimin önemi her geçen gün artmaktadır.

Bu çalışmada etik liderlik ve etik iklimin iç denetçilerin performansına olan etkisi araştırılmıştır. Araştırmada hedef kitle olarak Türkiye İç Denetim Enstitüsü'ne kayıtlı iç denetçiler seçilmiştir. 281 denetçinin katılımıyla anket çalışması tamamlanmıştır.

Yapılan araştırmada, ortaya konulan boyutların iç denetçilerin performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Alt boyutlar dikkate alındığında, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi ve kurumdaki çalışma süreleri bakımından anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır. Mesleki kıdem olarak bakıldığında üst kademedeki çalışanların kişisel çıkarılara yönelik algıları, alt kademedekilere göre daha düşüktür.

Mesleki kıdemi 4-6 yıl olan çalışanların, mesleki kıdemi 7-9 yıl olanlara göre yasalar, kurallar ve kodlara yönelik algıları daha fazladır.

Çalışmada yer alan boyutların performansa olan pozitif etkisi düşünüldüğünde etik düşüncenin hakim olduğu çalışma alanlarının iç denetçileri kısmen özgürleştirdiği, var olan düzene zorunluluk esaslı ile değil, gönüllü olarak uyulduğu görülmektedir. Etik değerlerin görünürde var olduğu benimsenmeyen durumlarda kurallara, kodlara uymak zorunluluk olmaktan öteye geçememektedir. Çalışmada yer alan sonuçlara göre, alt kademedeki çalışanların kişisel çıkarılara yönelik algıları, mesleki kıdemi 4-6 yıl olanların yasalar, kurallar ve kodlara uyma dereceleri birlikte düşünüldüğünde, zorunluluk unsuru doğrulanır niteliktedir.

Kaynakça

Benligiray, S. (1999). İnsan Kaynakları Açısından Otellerde Performans Yönetimi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Bilgen, A. (2014). Çalışanların Etik Liderlik Ve Etik İklim Algılamalarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Özel ve Kamu Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Uygulama. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 32(32), 470-483.

Cullen, J.B, B. Victor ve J.W. Bronson. (1993). The Ethical Climate Questionnaire: An Assessment Of Its Development And Validity. Psychological Reports, 73, 667-674.

Çalışkan, T. & Çınar, S. (2012). Akran Desteği: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 2(1), 51-57.

Demirok, A. (2018). Örgütsel Sinizm ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Diyarbakır'da Çalışan Kadrolu ve Sözleşmeli Personel Örneği. Ankara: Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Elgin, T. (2006). Jandarma Teşkilatı İçin Etik Kodu Önerisi. Kütahya: Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Eraslan, L. (2004). Liderlikte Post-Modern Bir Paradigma: Dönüşümcü Liderlik. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 1 (1), 1-32.

Eser, G. (2007). Etik İklim ve Yöneticiye Güvenin Örgüte Bağlılığa Etkisi. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hayatoğlu, Ö. (2010). Etik İklimin; Satış Elemanlarının İş Tutumlarına ve İş Performanslarına Etkisi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama. Bolu: Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karadut, G. (2014). Etik İklimin ve Örgütsel Adalet Algılarının Çalışanların İş Tatminine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Amprik Bir Uygulama. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kayapalı Yıldırım, S. (2016). Etik İklim ve Örgütsel Kontrol Mekanizmalarının Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü. Erzurum: Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Koçel, T. (2011). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Basım.

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Buuren, S. V., Beek, A. V., & Vet, H. V. (2014). Improving The Individual Work Performance Questionnaire Using Rasch Analysis. Journal of Applied Measurement, 15 (2), 160-175.

Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review. *Journal of Business Ethics*, (69), 175-194.

Öğüt, A., & Kaplan, M. (2011). Otel İşletmelerinde Etiksel İklim Algılamaları İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Kapadokya Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (30), 191-206.

Özyer, K. (2010). Etik İklim ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin Düzenleyici Rolü. Ankara: Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Rowe, W. G., & Guerrero, L. (2010). *Cases in Leadership*. New York: Sage Publications.

Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Sezgül, İ. (2010). Liderlik ve Etik: Geleneksel, Modern ve Post-Modern Liderlik Tanımları Bağlamında Bir Değerlendirme. *Toplum Bilimleri Dergisi*, 4 (7), 239-251.

Şimşek, H. (2002). "Liderlik", Eğitim Kurumları Yönetici Adaylarının Eğitim Yönetimi Ders. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.

Türkiye İç Denetim Enstitüsü, <https://www.tide.org.tr/page/26/Ic-Denetimin-Tanimi>,

(19.11.2019).

Torun, M. K. (2013). Turizm Alanında Lisans ve Önlisans Eğitimi Veren Kurumlarda Etik İklimin Kuruma Güven Üzerindeki Etkisi. Düzce: Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yağmur, A. (2013). Etik Liderliğin ve Etik İklimin Etik Dışı Davranışlara Etkisi: Ampirik Bir Çalışma. Gebze: Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yaman, A. (2010). İç Denetçinin Yeni Rolü: Etik Liderlik. *Denetim*, (5), 9-16.

Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(1), 74-85.