



T.C.
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

İÇ KONTROL ÖZDEĞERLENDİRME PROSEDÜRLERİ:
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

İsmet AYATA

Danışman
Doç. Dr. Şükran GÜNGÖR TANÇ

Nevşehir
Aralık 2019

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu araştırmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu araştırmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.


Tezi Hazırlayan

İsmet AYATA

TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK

“İç Kontrol Özdeğerlendirme Prosedürleri: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” adlı Yüksek Lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzu’na uygun olarak hazırlanmıştır.


Tezi Hazırlayan
İsmet AYATA


Danışman
Doç. Dr. Şükran GÜNGÖR TANÇ


İşletme Ana Bilim Dalı Başkanı

Prof. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU

KABUL VE ONAY SAYFASI

Doç. Dr. Şükran GÜNGÖR TANÇ danışmanlığında İsmet AYATA tarafından hazırlanan “İç Kontrol Özdeğerlendirme Prosedürleri: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” adlı bu araştırma, jürimiz tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

02.12.2019

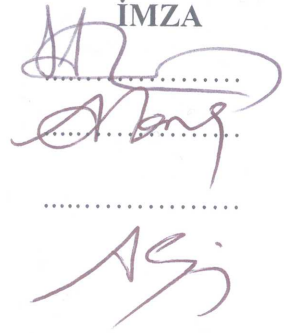
JÜRİ

Danışman: Doç. Dr. Şükran GÜNGÖR TANÇ

Üye : Doç. Dr. Ahmet TANÇ

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Abdurrahman GÜMRAH

İMZA



ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 22/12/2019 tarih ve 2019-52-1191 sayılı Kararı ile onaylanmıştır.

22/12/2019


Doç. Dr. Vedat AKTEPE
Enstitü Müdürü


TEŞEKKÜR

Lisansüstü öğretim dönemim boyunca tecrübelerinden faydalandığım, desteğini, güler yüzünü ve samimiyetini benden esirgemeyen kıymetli hocam, danışmanım Doç. Dr. Şükran GÜNGÖR TANÇ'a,

Ders döneminde ve bu araştırmada konu, kaynak ve yöntem açısından, yaptığı yardımlar ile bana yol gösteren kıymetli hocam Doç. Dr. Ahmet TANÇ'a,

Araştırmada anketime katılarak katkı sağlayan Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi akademik ve idari personeline,

Bu araştırmanın ve hayatımın tüm aşamalarında hep yanımda olan en kıymetlim, eşim Fatma AYATA ve oğlum Musa Batu AYATA'ya teşekkür ediyorum.

İsmet AYATA
Nevşehir 2019

ÖZET

İÇ KONTROL ÖZDEĞERLENDİRME PROSEDÜRLERİ: NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

İsmet AYATA

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans, Aralık 2019

Danışman: Doç. Dr. Şükran GÜNGÖR TANÇ

Araştırmanın amacı, Türkiye’de bir devlet üniversitesi olan Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde çalışanların iç kontrol özdeğerlendirme prosedürlerini algılama ve değerlendirme düzeylerini belirlemektir. Elde edilen verilere yönelik yapılan istatistiksel analizlerle mevcut iç kontrol sistemine yönelik iyileştirme önerilerinde bulunmak ve Türkiye’de bulunan devlet üniversitelerinin, yasal/yönetmeliklere uygun olarak, gelir, gider, varlık ve yükümlülüklerinin etkili, ekonomik ve verimli yönetilmesi ile mali karar ve işlemlerde hata, hile, usulsüzlük ve yolsuzluğun önlenmesi konularında fayda sağlamaktır.

Araştırmada, kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi bünyesindeki tüm çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi akademik ve idari personelleri oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini oluşturan personellere ait demografik özellikler, betimleyici frekans ve yüzde dağılımları kullanılarak ortaya konulmuştur. Ölçekteki ifadelerin ise ortalama ve standart sapmaları belirlenmiştir. İç kontrole ilişkin özdeğerlendirme değişkeninin çalışanların demografik yapılarına göre farklılıklar gösterip göstermediğini incelemek amacıyla farklılık testleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonrasında üniversite çalışanlarının cinsiyet, üniversitedeki hizmet süresi, eğitim düzeyi, görev yaptığı harcama birimi ve görev türleri gibi demografik özelliklerine göre iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmelerinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Buna karşın üniversite çalışanlarının yaşlarına göre iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmelerinde herhangi anlamlı bir farka rastlanılmamıştır.

Anahtar Kelimeler: İç Kontrol, İç Kontrol Sistemi, Üniversitelerde İç Kontrol, İç Kontrol Özdeğerlendirme.

ABSTRACT

INTERNAL CONTROL SELF-ASSESSMENT PROCEDURES: RESEARCH ON NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ UNIVERSITY

İsmet AYATA

Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Social Sciences
Department of Business Administration, M.B.A, December, 2019
Supervisor: Doç. Dr. Şükran GÜNGÖR TANÇ

The purpose of this study is to determine the levels of detection and evaluation of internal control self-assessment procedures for those who work at Nevşehir Hacı Bektaş Veli University a state university located in Turkey. Statistical analyses upon the collected data provide suggestions towards improvements to the existing internal control system, and shed light up effective, economics and efficient management of revenue, expenses, assets and liabilities in accordance with legal/administrative rules alongside the prevention of error, fraud, irregularity and corruption in financial decisions and transactions of state universities in Turkey.

Convenience sampling method was used in this study. Employees of Nevşehir Hacı Bektaş Veli University make up population of this research. The sample of the study consists of academic and administrative staff of Nevşehir Hacı Bektaş Veli University.

The demographic characteristics of sample of study were introduced using descriptive frequency and percentage distributions. Mean and standard deviations were also determined. The tests were conducted to examine whether internal control self-assessment variable differs according to the demographic structure of employees. Statistically significant differences were found in the self-evaluation of employees regarding their demographic characteristics such as gender, length of service, education level, active department of spending and types of duties. On the other hand, significant difference was not detected in the self-evaluation of employees according to their age.

Keywords: Internal Control; Internal Control System; Internal Control in Universities; Internal Control Self-Assessment.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	İİ
TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK.....	İİİ
KABUL VE ONAY SAYFASI.....	İV
TEŞEKKÜR.....	V
İÇİNDEKİLER.....	Vİİİ
KISALTMALAR VE SİMGELER.....	Xİ
TABLOLAR LİSTESİ.....	Xİİ
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	Xİİİ
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KONTROL KAVRAMI VE İÇ KONTROL

1.1. Kontrol Kavramı.....	4
1.1.1. Muhasebe Kontrolleri.....	4
1.1.2. Yönetmel Kontroller.....	5
1.1.3. Kamu Yönetiminde Kontrol Kavramının Değişimi.....	6
1.2. Kontrol Özdeğerlendirme.....	7
1.3. Dünyada İç Kontrol.....	8
1.3.1. Özel Sektörde İç Kontrole Yönelik Uluslararası Çalışmalar.....	10
1.3.1.1. Uluslararası İç Denetçiler Enstitüsü.....	10
1.3.1.2. Amerikan Sertifikalı Mali Müşavirler Enstitüsü.....	11
1.3.1.3. Uluslararası Muhasebeciler Birliği.....	12
1.3.1.4. Sarbanes Oxley Kanunu ve SEC Düzenlemeleri.....	12
1.3.1.5. Treadway Komisyonu Sponsor Organizasyonlar Komitesi.....	13
1.3.2. Kamu Sektöründe İç Kontrole Yönelik Uluslararası Çalışmalar.....	15
1.3.2.1. Uluslararası Yüksek Denetleme Kuruluşları Örgütü.....	15
1.3.2.2. Amerika Birleşik Devletleri Sayıştayı.....	15
1.3.2.3. Avrupa Birliği.....	16
1.4. Türkiye’de İç Kontrol.....	17
1.4.1. Hazine ve Maliye Bakanlığı.....	17
1.4.2. Kamu İç Denetçileri Derneği.....	18

1.4.3. Sermaye Piyasası Kurulu.....	19
1.4.4. Türkiye İç Denetim Enstitüsü.....	20

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE DEVLET ÜNİVERSİTELERİNDE İÇ KONTROL

2.1. İç Kontrolün Tanımı.....	22
2.2. İç Kontrolün Amacı.....	23
2.3. İç Kontrolün Yapısı ve İşleyişi	24
2.3.1. Harcama Birimi ve Harcama Yetkilisi	24
2.3.2. Muhasebe ve Mali Hizmetler Birimi	25
2.3.3. Ön Mali Kontrol	28
2.3.4. İç Denetim	28
2.3.5. Dış Denetim.....	29
2.4. İç Kontrolün İlkeleri.....	29
2.5. İç Kontrolün Bileşenleri.....	30
2.5.1. Kontrol Ortamı Bileşeni	30
2.5.2. Risk Değerlendirme Bileşeni.....	31
2.5.3. Kontrol Faaliyetleri Bileşeni	31
2.5.4. Bilgi ve İletişim Bileşeni	32
2.5.5. İzleme Bileşeni	32

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İÇ KONTROL ÖZDEĞERLENDİRME PROSEDÜRLERİ: NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	39
3.2. Araştırma Sorularının Belirlenmesi.....	40
3.3. Araştırmanın Yöntemi.....	40
3.3.1. Anket Formlarının Oluşturulması.....	41
3.3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Büyüklüğü.....	41
3.3.3. Anketin Uygulanması ve Verilerin Toplanması.....	42
3.3.4. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği.....	43
3.4. İstatistiksel Analizler ve Bulgular	48
3.4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Yönelik Bulgular.....	48

3.4.2. Katılımcıların Yanıtlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	50
3.4.3. Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre İç Kontrol Özdeğerlendirmelerine İlişkin Farklılık Testleri	53
3.4.3.1. Cinsiyetlerine Göre Çalışanların İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirmelerinin Değerlendirilmesi	54
3.4.3.2. Yaşa Göre Çalışanların İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirmelerinin Değerlendirilmesi	55
3.4.3.3. Üniversitedeki Hizmet Sürelerine Göre Çalışanların İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirmelerinin Değerlendirilmesi	56
3.4.3.4. Eğitim Durumuna Göre Çalışanların İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirmelerinin Değerlendirilmesi	58
3.4.3.5. Görev Birimine Göre Çalışanların İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirmelerinin Değerlendirilmesi	61
3.4.3.6. Görev Türüne Göre Çalışanların İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirmelerinin Değerlendirilmesi	63
SONUÇ	65
KAYNAKÇA	71
EKLER	78
ÖZGEÇMİŞ	86

KISALTMALAR VE SİMGELER

AB:	Avrupa Birliği
AICPA:	Amerikan Sertifikalı Mali Müşavirler Enstitüsü
COSO:	Treadway Komisyonu Sponsor Organizasyonlar Komitesi
FEI:	Finansal Yöneticiler Enstitüsü
GAO:	Amerika Birleşik Devletleri Sayıştayı
IFAC:	Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu
IIA:	Uluslararası İç Denetçiler Enstitüsü
IMA:	Yönetim Muhasebecileri Enstitüsü
INTOSAI:	Uluslararası Yüksek Denetleme Kuruluşları Örgütü
İKS:	İç Kontrol Sistemi
KİDDER:	Kamu İç Denetçileri Derneği
KMYKK:	Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu
NEVÜ:	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
SEC:	Amerikan Menkul Kıymetler ve Borsa Komisyonu

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1: Türkiye Devlet Üniversitelerinde Harcama Birim ve Yetkilileri	25
Tablo 2.2: SGDB'lerin Görevlerine İlişkin Fonksiyonlar.....	26
Tablo 3.1: İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirme Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları... 44	44
Tablo 3.2: Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları.....	47
Tablo 3.3: Araştırmaya Katılan Çalışanlara İlişkin Demografik Bilgiler	49
Tablo 3.4: Çalışanların İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirmelerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	50
Tablo 3.5: Çalışanların İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirme Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılığını Gösteren T Testi ve Sonuçları.....	54
Tablo 3.6: Çalışanların İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirmelerini Oluşturan Boyutlar ve Cinsiyet Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi ve Sonuçları	55
Tablo 3.7: Çalışanların İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirmelerinin Üniversitedeki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılığını Gösteren One-Way ANOVA Testi ve Sonuçları	56
Tablo 3.8: İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirmeyi Oluşturan Boyutlar ile Üniversitedeki Hizmet Süresi Durumu Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin One-Way ANOVA Testi ve Sonuçları.....	58
Tablo 3.9: Çalışanların İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirmelerinin Eğitim Değişkenine Göre Farklılığını Gösteren One-Way ANOVA Testi ve Sonuçları	59
Tablo 3.10: İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirmeyi Oluşturan Boyutlar ile Eğitim Durumu Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin One-Way ANOVA Testi ve Sonuçları	60
Tablo 3.11: Çalışanların İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirmelerinin Çalışılan Görev Birimi Değişkenine Göre Farklılığını Gösteren One-Way ANOVA Testi ve Sonuçları	61
Tablo 3.12: İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirmeyi Oluşturan Boyutlar ile Görev Birimi Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin One-Way ANOVA Testi ve Sonuçları.....	62
Tablo 3.13: Çalışanların İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirmelerinin Görev Türü Değişkenine Göre Farklılığını Gösteren One-Way ANOVA Testi ve Sonuçları	63
Tablo 3.14: İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirmeyi Oluşturan Boyutlar ile Görev Türü Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin One-Way ANOVA Testi ve Sonuçları	64

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1: Kamu Yönetiminde Kontrol Kavramının Değişimi	6
Şekil 1.2: COSO İç Kontrol-Bütünleşik Çerçeve Güncellenme Süreci	14
Şekil 1.3: COSO Küpü Değişimi.....	14



GİRİŞ

İç kontrol kavramı yirminci yüzyılın ikinci yarısında dünyada sıklıkla üzerinde durulan konulardan biridir. Globalleşen dünya, ticari sınırların ortadan kalkması ve yaşanan finansal krizler; yönetim ve kontrol anlayışını değişime zorlamış ve beraberinde iç kontrol kavramı önem kazanmıştır. İç kontrol sorunların oluşmasının önlenmesi, potansiyel risklerin belirlenmesi, değerlendirilmesi ve risklerin ortadan kaldırılması için kurumların içine entegre edilmek istenen bir olgudur. Güvenilir bir organizasyon için iyi planlanmış bir iç kontrol sistemi (İKS) en önemli husustur. Güvenilir raporlama, varlıkların korunması, kurum aktivitelerinin belirlenen kurallar çerçevesinde gerçekleştirilmesi İKS'nin temel amaçlarıdır. İKS tüm kurum çalışanlarınca benimsenmeli ve uygulanmalıdır. İç Kontrol; organizasyona ait yönetim kademesinin yanı sıra tüm diğer personelin katkısı ile gerçekleştirilebilecek, etkinliği ve verimliliği sağlamaya yönelik, yasal/yönetimsel kurallara uyumu ve genel kabul gören bir mali raporlamayı kapsayan bir süreç olarak tanımlanmıştır (COSO, 1992: 8). Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu (KMYKK) ile Türk kamu yönetimine iç kontrol kavramı dâhil edilmiştir. KMYKK'nın 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66 ve 67. maddeleri doğrudan iç kontrol ile ilgilidir ve sistemin gerekleri ele alınmıştır. İç kontrol organizasyonlara, kamu gelir, gider, varlık ve yükümlülüklerinin etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde yönetilmesi, kamu idarelerinin kanunlara ve diğer düzenlemelere uygun olarak faaliyet göstermesi, her türlü malî karar ve işlemlerde usulsüzlük ve yolsuzluğun önlenmesi, karar oluşturmak ve izlemek için düzenli, zamanında ve güvenilir rapor ve bilgi edinilmesi, varlıkların kötüye kullanılması ve israfını önlemek ve kayıplara karşı korunması gibi faydalar sağlamayı amaçlamaktadır (www.mevzuat.gov.tr, 2019).

Türkiye’de İKS’ye yönelik mevzuatla yönetim kademesine ve Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, İç Denetim Birimi gibi İKS’nin bir parçası olan, İKS gereği kurulan birimlere belirgin sorumluluklar verilmiştir. Her ne kadar iç kontrolün idarenin bütünü ve tüm çalışanlarını kapsayan bir sistem olduğu belirtilse de sisteme yönelik mevzuat ile tüm çalışanlara doğrudan sorumluluk verilmesi pek mümkün değildir. Ayrıca iç kontrole yönelik mevzuatta belirlenen sorumluluklara karşın herhangi bir yaptırım söz konusu değildir.

Araştırmanın konusunu oluşturan iç kontrole ilişkin özdeğerlendirme prosedürlerinin çalışanlar tarafından yorumlanması kapsamında, yerli ve yabancı literatür incelendiğinde Türkiye’de bir devlet üniversitesine yönelik tüm çalışanları kapsayan uygulamalı bir araştırmanın yapılmadığı görülmüştür. Yapılan araştırmalar yönetim kademesi, mali hizmetler birimi, iç denetim birimi gibi sistemin doğrudan bir parçası olan birimlere yöneliktir.

Literatür incelendiğinde iç kontrole ilişkin geçmişte (Türkoğlu ve Yetişen, 2008; Akçakanat, 2011; Özşahin, 2011; Ertuğrul, 2012; Kürklü, 2014; Zorlu, 2014; Karaman, 2015; Türkdoğan, 2016; Uğurlu, 2018; Yurtkur, 2018) tarafından yapılan araştırmalar yönetim kademesi, mali hizmetler birimi, iç denetim birimi gibi sistemin doğrudan bir parçası olan birimlere yönelik veya dış denetçilerin bakış açılarıyla yani yalnızca tek bir birime uygulanarak incelendiği görülmektedir. Ayrıca konu ile ilgili yapılan araştırmaların yetersiz sayıda olduğu tespit edilmiştir. Araştırma Türkiye’deki devlet üniversitelerinin iç kontrol uygulamalarına ve iç kontrole ilişkin literatüre katkı sağlayacaktır. Bu sebeplerle araştırma konusu ve uygulama alanı açısından önemlidir.

Araştırmanın amacı iç kontrol kavramının dünyadaki ve ülkemizdeki tarihsel gelişimini incelemek, iç kontrol kavramı kapsamında ülkemizdeki devlet üniversitelerinde yapılması öngörülen uygulamaları ifade etmek ve iç kontrol özdeğerlendirme prosedürlerini Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi (NEVÜ) çalışanlarının algılama ve değerlendirme düzeylerini belirlemektir.

Araştırma sorunsalı, “NEVÜ çalışanlarının iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmeleri ne düzeydedir?” ve “ NEVÜ çalışanlarının iç kontrol özdeğerlendirme düzeyleri demografik özelliklere göre farklılık göstermekte midir?” temelleri üzerine şekillendirilmiştir.

Araştırmanın birinci bölümü iç kontrole ilişkin dünyada ve ülkemizde yaşanan gelişmelere yönelik olup, dünyada kabul gören iç kontrol modelleri anlatılmaya çalışılmış ve bu kapsamda yapılan tanımlamalara yer verilmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünde Türkiye Devlet Üniversitelerinin İKS’ye ilişkin sorumlulukları, KMYKK ve ilgili mevzuat çerçevesinde oluşturulmak istenen İKS ve konuyla ilgili araştırma bulguları incelenmiştir. Araştırmanın son bölümünde; yapılan anket uygulaması ile toplanan birincil verilere yer verilmiştir. İkincil kaynaklardan elde edilen literatür bilgilerinden yararlanılarak, NEVÜ çalışanlarının iç kontrol özdeğerlendirme prosedürlerini algılama ve değerlendirme düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KONTROL KAVRAMI VE İÇ KONTROL

Bu bölümde iç kontrole ilişkin dünyada ve Türkiye’de yaşanan gelişmeler açıklanmıştır. Dünyada kabul gören iç kontrol modelleri anlatılmaya çalışılmış ve bu kapsamda yapılan tanımlamalara yer verilmiştir.

1.1. Kontrol Kavramı

Kontrol sözcük anlamı “*denetleme, bir şeyin aslına ve gerçeğe uygunluğuna bakma*” olan Fransızca kökenli bir sözcüktür (<http://sozluk.gov.tr>, 2019). Kontrol bir gerekliliktir ve her kurumun farklı amaca hizmet etmesi, kontrol algısının da farklı olmasını doğurmaktadır. İç kontrol kavramı kapsamında bakıldığında muhasebe kontrolü ve yönetsel kontroller olarak ikiye ayırmak mümkündür (Güredin, 1995: 3).

İç Kontrol; kurum taşınır ve taşınmaz değerlerinin korunması, anlaşılır, güven esaslı ve doğru raporlama, aktivite performansı ve çalışanların oluşturulan kuralları uygulaması olarak tanımladığımızda, taşınır ve taşınmaz değerlerin korunması, anlaşılır, güven esaslı ve doğru raporlama finansal nitelikte olup muhasebe kontrollerini oluşturur. Aktivite performansı ve çalışanların oluşturulan kuralları uygulaması ise yönetsel kontrolleri oluşturur (Erdoğan, 2005: 5). İç kontrol kapsamında oluşturulan kontrolleri, muhasebe kontrolleri ve yönetsel kontroller olmak üzere iki başlıkta toplamak mümkündür.

1.1.1. Muhasebe Kontrolleri

Muhasebe kontrolleri teşkilat yapısı, taşınır ve taşınmaz değerlerin korunması ve anlaşılır, güven esaslı ve doğru raporlama ile doğrudan ilgili tüm esas ve usulleri içine alır. Muhasebe kontrolleri maddi kontrollerdir. Bu kontrol türü kapsamında

yapılan kontroller aşağıda sıralanan hususlara uygun olarak oluşturulmalıdır (Güredin, 1995: 5):

- Çalışmalar, kurum yönetiminin genel ve özel faaliyet alanına uygun olmalıdır,
- Kurum muhasebe kayıtları; mali raporların, uygulanması gereken yasal/yönetimsel ölçütler ışığında hazırlanabilmesini ve taşınır/taşınmaz değerler üstünde sorumluluk duygusu sağlamalıdır,
- Kurum varlıklarına ilişkin fiziki faaliyetler kurum yönetiminin bilgisi dâhilinde ve verdiği yetki kapsamında gerçekleştirilmelidir,
- Belirli zaman aralıklarında kurumun taşınır/taşınmaz değerleri ile muhasebe kayıtları kontrol edilmeli, muhasebe kayıtları ile fiziki mevcut arasında farklılık olmamalıdır.

Bu kontroller daha çok işletme varlıklarının hata, hile ve hırsızlık gibi durumlara karşı korunması, mali tabloların zamanında ve doğru düzenlenmesi için alınan önlemler, kurulan sistemleri kapsar. Muhasebe kontrollerinin temel amacı yılsonu ve ara mali tabloların zamanında ve doğru düzenlenmesidir (Kaval, 2008: 127). Bu kontroller finansal tablolara doğrudan etki yapar (Kaya ve Köse, 2013: 112).

1.1.2. Yönetimsel Kontroller

Yönetimsel Kontroller: İşletme faaliyetlerinin etkinliğini, verimliliğini ve yönetim politikalarına bağlılığı artırma amaçları ile sıkı ilişkisi olan fakat muhasebe kayıtları ile dolaylı ilgisi olan tüm yöntem ve prosedürler ile organizasyon planını kapsar. İstatistiksel analizler, zaman ve hareket etütleri, eğitim programları, kalite kontrol sistemleri yönetimsel kontrole örnek olarak verilebilir (Kurnaz ve Çetinoğlu, 2010: 37).

Yönetimsel kontroller mali raporlar ve muhasebe kayıtları ile doğrudan ilgili olmayan kontrollerdir. Bu kontrol kavramı kapsamında, istatistiksel tahliller, hareket ve zaman araştırmaları, sonuç raporlamaları, çalışma planları ve nitelik kontrolü gibi kontroller yapılmalıdır (Güredin, 1995: 11).

İç kontrol sistemi tesis edilirken, işletmenin amaçlarına ulaşmasını engelleyecek riskler hem bölüm bazında hem de ilişkili taraflar bazından ele alınarak, bu risklerin en aza indirilmesi hususunda gerekli yönetsel ve muhasebe kontrolleri oluşturulmalıdır (Selimoğlu ve diğ., 2011: 93)

1.1.3. Kamu Yönetiminde Kontrol Kavramının Değişimi

Kamu yönetiminde kontrol anlayışı yeni kamu yönetimi anlayışıyla değişim göstermektedir. Şekil 1.1' de kamu yönetimindeki değişim detaylı olarak gösterilmektedir.



Şekil 1.1: Kamu Yönetiminde Kontrol Kavramının Değişimi
Kaynak: (kontrol.bumko.gov.tr, 2018)

Şekil 1.1'de görüldüğü gibi klasik kamu yönetimi anlayışında kontrol, işlemi doğrulama amaçlı iken yeni kamu yönetimi anlayışında sisteme güvence verme amacındadır.

Klasik yönetim anlayışında başarının koşulu; yönetimin, belirlenmiş kesin talimatlar ve esaslar ile mesuliyet, iş şuru ve teşkilat yapısı içinde yürütülmesi ve katı bir sistem üzerinden yürütülmesinden geçmektedir. Yönetim kademesi örgüt hiyerarşisi ile yöneticilerin yetkileri ve görevleri yazılı olarak muhafaza edilmelidir (Yağmurlu, 2004: 35). Klasik yönetimde düzen ve verimlilik için gereken yapı budur. Klasik yönetim anlayışı yönetim kademesinin otoriter ve kompleks bir hal almasına neden olmuştur (Özer, 2006: 19).

Klasik anlayışta girdi ve süreç kontrolü vardır ve kontroller sorunu tespit etmeye yöneliktir. Yeni yönetim anlayışında ise performans kontrolü vardır. Kontroller önleyici niteliktedir. Yeni yönetim anlayışında kontrol merkezin değil, idarenin sorumluluğundadır. Yerelleşme, bürokrasi ve kırtasiyeciliğin azaltılmasında etkin bir işlev üstlenmektedir. Merkeziyetçi yönetim halinde oluşan bir sorunun çözümü, otoriter ve kompleks sistem nedeniyle ertelenebilmekte ve hatta sorunun daha da artarak altından kalkınması güç düzeylere gelmesine neden olabilmektedir (Bilgin, 2003: 36).

1.2. Kontrol Özdeğerlendirme

Kontrol Özdeğerlendirme, organizasyon amaçlarına ulaşma ve organizasyon becerilerini geliştirme hususlarında çözüm arayan, iç kontrol sisteminin etkililiğini geliştirme hedefli birtakım aktiviteyi içine alan metodolojidir (Hubbard, 2000: 1). Kontrol Özdeğerlendirme; organizasyonlarda iç kontrol sistemini iyileştirmek için kullanılan etkin bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır. Organizasyon çalışanlarının kontrol ve iyileştirme hususlarında düşüncelerini sağlamaktadır. (Yeoh ve Roslan, 2008: 4). Kontrol Özdeğerlendirme, bir organizasyondaki tüm riskleri, kontrolleri, aktiviteleri ve hedefleri içine almaktadır (Iyer, 2014: 1).

Organizasyonların, iç kontrol sistemini iyileştirmek için kullandıkları etkili bir araç olan Kontrol Özdeğerlendirme farklı denetim modelleri içinde önem arz etmektedir. Ulaşılan bilgiler iç denetim hedeflerine ulaşma konusunda fayda sağlamaktadır (Foh, 2000: 9). Kontrol Özdeğerlendirme potansiyel denetim açıklarının kapatılmasına yardımcı olmaktadır (Gilbert and Engle, 2005: 39). Kontrol Özdeğerlendirme, organizasyondaki, birimlere ve faaliyetlere adapte olarak organizasyon amaçları konusunda çalışanları sorumluluk almak için teşvik etmektedir. Bununla birlikte, bu yöntem işletmenin iç kontrol sisteminin güvenilir olduğunu temin etmek için de kullanılmaktadır. Organizasyonlar için her hangi bir sorunun gerçekleşmeden ele alınmasını sağlayan, periyodik olarak uygulanan önleyici bir yöntem olarak ifade edilebilir (Dickens, Hara ve Reisch, 2010: 6). Kontrol Özdeğerlendirmenin amacı; organizasyon hedeflerini gerçekleştirme ihtimalini, bu hedeflere ulaşma sorumluluğu

olan iç ve dış paydaşların tecrübelerinden faydalanarak değerlendirmektir. (Hubbard, 2000: 1).

Kontrol Özdeğerlendirmenin anlatılanlar bağlamında temel karakteristik özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Bakshi, 2004: 3):

- ✓ Bir tekniktir.
- ✓ Hedefi, işletmenin amaçlarını gerçekleştirmesini sağlamaktır.
- ✓ Denetim fonksiyonunun yükünü azaltmaktadır.
- ✓ İç kontrollerin ön doğrulamasını yapmaktadır.
- ✓ Kontrollerin doğrulanma sıklığını arttırmaktadır.
- ✓ Kontrollerin tespiti, geliştirilmesi ve zayıf kontrollerin düzeltilmesini içermektedir.

COSO iç kontrol çerçevesinin dikkate değer önerilerinden biri de, iç kontrol sisteminin etkinliği ve verimliliğinin rapor edilmesidir. Kontrol Özdeğerlendirme özellikle iç denetçiler ve dış denetim kurumları için oldukça mühim ve faydalı bilgi sağlamaktadır (Moeller, 2009: 254). Kontrol Özdeğerlendirme, iç denetim tarafından kullanılan iç kontrol sistemini geliştirmede etkili olan bir süreçtir. Bu sebeple, Uluslararası İç Denetçiler Enstitüsü, Kontrol Özdeğerlendirme kavramını fazlaca benimsemiş, iç denetçiler gibi nitelikli liderler yetiştirilmesi için de bu alanda çalışacak olanlar için resmi sertifikasyon sınavları oluşturmuştur (Moeller, 2009: 253).

1.3. Dünyada İç Kontrol

İç kontrol kavramının ortaya çıkış noktası ekonomi bilimini birçok alanda yeniliğe zorlayan 1929 ekonomik buhranına dayandırılabilir. 1929 buhranı Amerika Birleşik Devletleri ekonomisinde birçok reform yapılmasını zorunlu kılmıştır. Amerika Birleşik Devletleri Sermaye Piyasası Kurulu'nun kurulması da bu reformlar arasında yer almaktadır. İç kontrol kavramı ilk kez on dokuzuncu yüzyılın ikinci çeyreğinde Amerikan Menkul Kıymetler ve Borsa Komisyonu (SEC) raporlarında geçmektedir (Erdoğan, 2009: 7).

On dokuzuncu yüzyılın üçüncü çeyreğinde, yaşanan Watergate Skandalı beraberinde kanun koyucular tarafından iç kontrole verilen önem artmıştır (Saltık, 2007: 9). On dokuzuncu yüzyılın son çeyreği dünyada iç kontrol standartları oluşturma çabalarının başladığı yıllardır. Bu yıllarda, yetersiz kalan denetimler, değişken faiz oranları, başarısızlıkla sonuçlanan para ve maliye politikaları nedeniyle büyük ses getiren iflaslar yaşanmıştır. 1985 yılında Amerika Birleşik Devletlerinin içinde bulunduğu durum ülkenin denetim ve muhasebe alanındaki öncü beş kuruluşunu bir araya getirmiş ve “Treadway Komisyonu” kurulmuştur. Komisyon sorumluluğun sadece belirli kurum ve kuruluşlara yüklenemeyeceğini, işletme yöneticilerinin, denetim ve muhasebe kurumlarının, mali müşavirlerin ve hukuk müşavirlerinin, yaptırım yetkisi olan üst kurumların ve hatta yönetim, işletme, muhasebe eğitimi veren kurumların sorumlu olduğunu 1987 yılında yayımlanan raporunda belirtilmiştir. İncelenen hileli mali raporlamaların yüzde ellisinin yetersiz iç kontrol kaynaklı olduğu raporlamıştır (Root, 2000: 34).

Yöneticiler, iç denetçiler ve dış denetçilerin yetersiz iç kontrol konusunda bir bütünlük sağlayamaması “Treadway Komisyonu”nu kuran denetim ve muhasebe alanındaki öncü beş kuruluşu ilk rapordan kısa bir süre sonra yeniden bir araya getirmiştir. Yeterli iç kontrol kavramından ne anlaşılması konusunda birlik sağlanması amacıyla “Treadway Komisyonu Sponsor Kuruluşlar Komitesi” kurulmuştur. Komite tüm paydaşların onaylayacağı bir iç kontrol rehberi için çalışmaya koyulmuştur (Root, 2000: 35).

1992 yılında COSO tarafından yayınlanan “İç Kontrol: Bütünleşik Çerçeve” adlı raporda iç kontrolün beş bileşeni “Kontrol Ortamı”, “Risk Değerlendirme”, “Kontrol Faaliyetleri”, “Bilgi ve İletişim”, “İzleme” olarak belirlenmiştir. “İşletmenin verimli ve etkin çalışması”, “yasalara ve kurallara uyma” ve “finansal tabloların güvenilir ve anlaşılır olması” iç kontrolün amaçları olarak belirlenmiştir (COSO, 1992: 13).

Kavramın tarihçesine bakıldığında, İç kontrol mali raporlama ile sınırlanmaktaydı. Öncelikli amaç mali raporların anlaşılır ve güvenilir olması hata ve hilenin tespit edilmesi ve önlenmesiydi. Değişen ihtiyaçlar iç kontrol kavramının gelişmesine

katkıda bulunmuştur (Ünlen ve Ergün, 1988: 37) ve 1992 yılında “İç Kontrol: Bütünleşik Çerçeve” adıyla yayımlanan rapor 2013 yılında değişen ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenmiştir. COSO çalışmalarıyla iç kontrol kapsamında genel kabul görmeyi başarmış ve iç kontrole ilişkin yapılan birçok çalışmaya rehber olmuştur (COSO, 2013: 2).

Uluslararası alanda yapılan çalışmaları özel sektöre yönelik olanlar ve kamu sektörüne yönelik olanlar olarak sınıflandırabiliriz.

1.3.1. Özel Sektörde İç Kontrole Yönelik Uluslararası Çalışmalar

Özel sektöre yönelik uluslararası çalışmalar, Uluslararası İç Denetçiler Enstitüsü (IIA), Amerikan Sertifikalı Mali Müşavirler Enstitüsü (AICPA), Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC), Amerika Birleşik Devletleri Menkul Kıymetler ve Borsa Komisyonu ile Sarbanes Oxley Kanunu ve Treadway Komisyonu Sponsor Organizasyonlar Komitesi (COSO) başlıkları altında incelenmesi uygun olacaktır.

1.3.1.1. Uluslararası İç Denetçiler Enstitüsü

IIA, denetim çalışmalarına yönelik bir çerçeve oluşturmuştur. Denetim konusunda standartlar yayınlayan kuruluş bu standartların denetime ilişkin ahlaki kuralların gelişmesine katkı sağlamıştır (Akışık, 2005: 93).

IIA tanımında iç kontrol ve işletme yönetiminin ayrılmaz bir bütün olduğu belirtilmektedir. İç Kontrol, işletmenin faaliyetlerinin etkin ve verimli olması, mali ve diğer tüm raporların anlaşılır ve güvenilir olması, oluşturulan bütçeye uygunluk, yasal/yönetmelik belirlenen kurallara uygunluk amaçlarının gerçekleşmesi için kabul edilebilir garanti veren ve işletme faaliyetlerinin sürekliliğini gözetilen operasyonlardır (Demirbaş, 2005: 177).

IIA 1983 yılında “İnternal Auditor” adında yayınladığı çalışmada iç kontrolün oluşturulması, geliştirilmesi ve izlenmesi konularında açıklamalarda bulunmuş ve 1984 yılında iç kontrole ilişkin standartlar yayınlamıştır (Uzay, 1999: 7).

IIA tarafından yayınlanan standartlara genel olarak bakıldığında kontrol; belirlenmiş amaçlar doğrultusunda hareket eden, yönetim kademesi tarafından tasarlanan ve yönetimin sahiplenmesi gereken faaliyetlerdir. Kontrol genel bir ifadedir ve yönetsel kontrol, iç kontrol, iç denetim, muhasebe kontrolleri gibi çeşitleri vardır.

İç denetim kavramı ise organizasyonun misyonu doğrultusunda kontrol sürecinin tasarlanması, örgüt yapısının ve yönetim usullerinin tespit ve tahlil edilmesidir (Root, 2000: 27). IIA, iç kontrol kapsamında özel sektöre yönelik çalışmalar yapan uluslararası bir meslek birliğidir.

1.3.1.2. Amerikan Sertifikalı Mali Müşavirler Enstitüsü

AICPA iç kontrolü; mali raporlama güvencesi ve şirket uygulamalarının belirlenmiş kurallara göre gerçekleştirilmesi hususlarında organizasyon yönetim kademesince tasarlanan kontroller bütünü olarak tanımlamaktadır (Akışık, 2005: 94).

AICPA, “Mali Raporlamada İç Kontrol” başlıklı standart ile iç kontrol kavramına yönelik bazı sorumluluklar getirmiştir. Dış denetim ile iç kontrol arasında bağlantı kurmuştur. İKS’ye yönelik iç kontrol ortamı, iç muhasebe yapısı ve iç kontrol prosedürleri tanımlanmıştır (Kalkınoğlu, 2003: 70).

İzleyen süreçte “Mali Raporlamada İç Kontrol” başlıklı standart Sponsor Organizasyonlar Komitesi çalışmaları ve ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenmiştir. Buna göre kontrollerin amacı faaliyetlerin etkinliğinden öte mali raporlamanın denetimi yani sonuç denetimi olarak belirlenmiştir. COSO çalışmalarında geçen “kontrol ortamı”, “risk değerlendirme”, “kontrol faaliyetleri”, “bilgi ve iletişim”, “izleme” bileşenleri standarda eklenmiştir (Demir, 1999: 101).

2006 yılı sonunda iç kontrole ilişkin yayımlanan “Dış Denetimde İç Kontrole Yönelik Hususlar” başlıklı standart ile dış denetim sürecinde iç kontrole yönelik yetersizlikleri bildirme konusunda yol gösterilmiştir (Akçakanat, 2011: 98).

1.3.1.3. Uluslararası Muhasebeciler Birliği

Birlik tarafından yayımlanan standartlarda; iç kontrole ilişkin zaman olgusunun önemine değinilmiştir. İKS'nin hata, yanlışlık, eksiklik, yolsuzluk gibi durumları vaktinde tespit etmesi gerektiği, yeterli olmayan İKS'nin tespitinde geç kalacağı ifade edilmiştir (Akışık, 2005: 93).

İç kontrole ilişkin kontrol ortamı ve İKS'nin planlanması yanında kontrol faaliyetleri yönetim kademesinin mesuliyetidir. Muhasebe ağı, kontrol ortamı ve kontrol faaliyetleri İKS'nin unsurları olarak belirtilmiştir. Kontrol ortamının etkin olmaması, kontrol faaliyetlerinin yönetim kademesi tarafından tetkik edilmemesi, yetersiz risk değerlendirme yöntemleri, etkili bir İKS'de olmaması gereken durumlar olarak belirtilmiştir (IFAC, 2009: 5). IFAC, küresel anlamda muhasebecilik mesleğinin itibarını ve değerini artırarak kamu yararına hizmet eden, iç kontrol kapsamında özel sektöre yönelik çalışmalar yapan en önemli kuruluşlardan biridir.

1.3.1.4. Sarbanes Oxley Kanunu ve SEC Düzenlemeleri

Mali raporlamanın; anlaşılır ve güvenilir olması ile genel kabul görmüş muhasebe ilkeleriyle uyumlu olması SEC çalışmalarında İKS'nin amacı olarak belirtilmiştir. Bu amaç doğrultusunda iç kontrole ilişkin SEC düzenlemelerinin yalnızca muhasebe kontrollerini kapsadığı söylenebilir (Akışık, 2005: 94).

ABD'de 2002 yılında yürürlüğe giren "Sarbanes Oxley Kanunu" SEC düzenlemelerinde iç kontrole ilişkin önemi artırmıştır. "Sarbanes Oxley Kanunu" mali raporlama yapan finans şirketlerin güvenilirliği konusunda sermayedarların korunması amacıyla çıkarılmıştır (Dönmez, Berberoğlu ve Ersoy, 2005: 55).

Sarbanes Oxley Kanununun 103. maddesinde, finans kuruluşlarına yönelik kontrol, onaylama ve yetkinlik standartları belirtilmiştir. 301. maddesi ile de firmaların bir iç denetim mekanizması oluşturmaları zorunluluğu getirilmiştir. "Finansal Raporlar için Kurumsal Sorumluluk" başlıklı 302. maddesi ile firmaların tüm yöneticilerinin, çalışanların karıştıkları her türlü hileli ve hatalı işlemleri, firmanın iç denetim birimine ve dış denetim yetkililerine bildirmeleri zorunluluğu getirilmiştir.

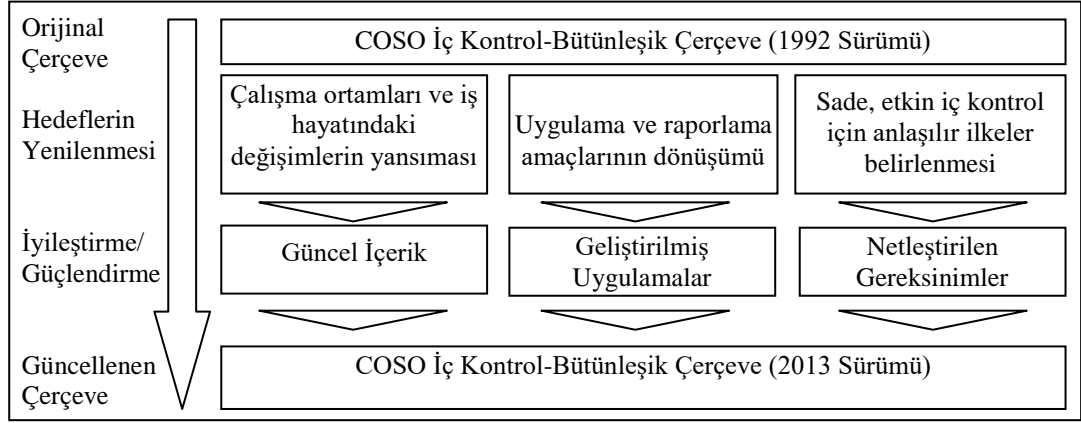
Kanunun “İç Kontrolün Yöneticilerce Değerlendirilmesi” başlıklı 404. maddesinde, yöneticilerin iç kontrolü değerlendirmesi ve iç kontrole ilişkin yıllık rapor hazırlamaları ve iç kontrol raporunun dış denetim hizmeti verenlerce onaylanması gerektiği belirtilmiştir (www.sox-online.com, 2019).

1.3.1.5. Treadway Komisyonu Sponsor Organizasyonlar Komitesi

COSO, beş mesleki kuruluşun desteği ile oluşan bir yapının çalışmasıdır. Bu kuruluşlar şunlardır: AICPA, Amerikan Muhasebe Derneği, Finansal Yöneticiler Enstitüsü (FEI), IIA, Yönetim Muhasebecileri Enstitüsü (IMA) (www.coso.org, 2019).

“İç kontrol: Bütünleşik Çerçeve” COSO tarafından 1992 yılında yayımlanan ilk rapordur. Raporda iç kontrolün tüm dünyada kabul göreceği tanımı ve temel ölçütler yer almaktadır. İç Kontrol; organizasyona ait yönetim kademesinin yanı sıra tüm diğer personelin katkısı ile gerçekleştirilebilecek, etkinliği ve verimliliği sağlamaya yönelik, yasal/yönetimsel kurallara uyumu ve genel kabul gören bir mali raporlamayı kapsayan bir süreç olarak tanımlanmıştır (COSO, 1992: 8). COSO tarafından “Farklı Kullanımlar için İç Kontrol Rehberi”, “Bilgi ve İlgili Teknolojiler için Kontrol Hedefleri”, “Organizasyonlarda Risk Yönetimi: Birleştirilmiş Çerçeve”, “Halka Açık Küçük Organizasyonların Mali Raporları Üzerine İç Kontrol Rehberi”, “İç Kontrol Sisteminin İzlenmesi Rehberi” yapılan diğer önemli çalışmalarıdır (www.coso.org, 2019).

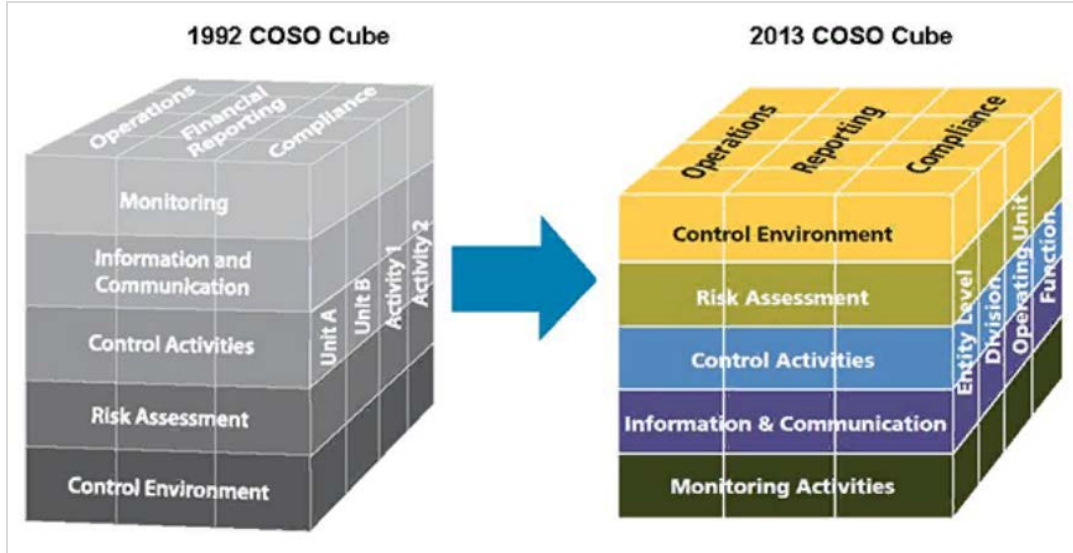
COSO güncelleme çalışmaları 2010 yılında yapılan yeni bir proje duyurusuyla devam etmiştir. Hazırlanan yeni proje yaklaşık bir sene kadar ilgililerin görüşüne sunulmuş ve 2012 yılı sonunda taslak metin yayınlanmıştır. Son halini alan COSO “İç Kontrol Bütünleşik Çerçeve” 2013 yılının ilk çeyreğinde yayımlanmıştır (www.coso.org, 2019). İç Kontrol Bütünleşik Çerçeve sürümüne ilişkin güncelleme süreci şekil 1.2’de gösterilmiştir.



Şekil 1.2: COSO İç Kontrol-Bütünlük Çerçeve Güncellenme Süreci

Kaynak: (www.coso.org, 2019)

Güncellenen 2013 COSO Küpü ile 1992 COSO Küpü arasındaki farklar Şekil 1.3’de görülmektedir. COSO küplerinde görünen 3 yüzey bulunmaktadır. Küpün görünen ön yüzeyinde iç kontrolün bileşenlerine, görünen yan yüzeyinde faaliyetlere ve birimlere yer verilmiştir. Üst yüzeyde ise raporlamanın faaliyetlerle uyumlu olması vurgulanmıştır. 1992 yılında oluşturulan küpte sadece finansal raporlama belirtilirken 2013 yılında bu ifade raporlama olarak kısaltılmıştır. Burada organizasyonlar için finansal olmayan raporlamanın önemi vurgulanmıştır.



Şekil 1.3: COSO Küpü Değişimi

Kaynak: (www.rsmus.com, 2019)

1992 yılında oluşan küpte görünen yan yüzey birim A, birim B ve aktivite 1, aktivite 2 olarak görünürken, 2013 yılında bu bölüm daha detaylandırılmıştır. Bu bölüm Türkçeye oluşum seviyesi, bölünme, operasyon birimi ve icraat olarak çevrilebilir.

1.3.2. Kamu Sektöründe İç Kontrole Yönelik Uluslararası Çalışmalar

Bu başlık altında Uluslararası Yüksek Denetleme Kuruluşları Örgütü (INTOSAI), Amerika Birleşik Devletleri Sayıştayı (GAO) çalışmaları ve Avrupa Birliği (AB) düzenlemeleri anlatılacaktır.

1.3.2.1. Uluslararası Yüksek Denetleme Kuruluşları Örgütü

INTOSAI, yüksek denetleme kurumlarının aralarındaki iş birliğine katkı sağlamak, finansal kontrol bağlamında tecrübe ve fikir paylaşımını temin etmek ve ihtiyaç görülen konularda çalışmalar yapmak amacıyla kurulmuştur (Keskin, 2006: 34).

INTOSAI tarafından iç kontrole yönelik yayımlanan “Kamuya Yönelik İç Kontrol Standartları Rehberi” ve “İç Kontrolün Etkinliğini Raporlama Rehberi” çalışmaları COSO raporlarıyla uyumlu rehberlerdir (Arcagök ve Erüz, 2006: 33). Rehberler kamu sektörüne yönelik etkin bir İKS'nin oluşturulması hedefiyle yayımlanmıştır. Rehberlerde etkin İKS'ye yönelik genel bir çerçeve oluşturulmuştur. Kurum ve kuruluşlar için bağlayıcılığı olmayan rehberler, kurum ve kuruluşların kendi örgütsel yapıları doğrultusunda etkin bir İKS oluşturmaları yönünde yol gösterici niteliktedir (INTOSAI, 2004: 4).

1.3.2.2. Amerika Birleşik Devletleri Sayıştayı

Amerika Birleşik Devletlerinde kamu yönetimine yönelik iç kontrol standartlarının belirlenmesi, yayımlanması ve uygulanması konularında uyumlaştırma görevi GAO'ya verilmiştir (GAO; 2001: 5).

GAO tarafından yapılan çalışmalar; iç kontrole ilişkin kontrol ortamının tesisi, hata, suistimal, yönetim yetersizlikleri gibi risklerin belirlenmesi ve bu tür durumların en aza indirilmesi, İKS içerisindeki iletişim ağı ve geri bildirim konularında genel bir çerçeve sunmaktadır (OMB, 2004: 9).

GAO tarafından yayımlanan “Federal Hükümet İç Kontrol Standartları” COSO ve INTOSAI çalışmaları ile paraleldir. GAO tarafından yapılan iç kontrol tanımı, belirlenen standartlar ve bileşenler ile COSO ve INTOSAI rapor ve rehberleri arasında belirgin bir farklılık bulunmamaktadır (GAO, 2001: 69).

1.3.2.3. Avrupa Birliği

AB’ye üye olan ülkeler ve uluslararası kuruluşlar tarafından AB kontrol mekanizmalarının yetersizliği ve şeffaflık konusunda tenkit edilen ve AB tarafından yayımlanan “Beyaz Sayfa” adlı reform raporu iç kontrol kavramı kapsamında yapılan ilk ve en önemli çalışmadır (Saltık, 2007: 61).

Beyaz Sayfa Raporunda iç kontrol; Hedeflere en etkin ve ekonomik yoldan ulaşmak için belirlenen yasal/yönetimsel kurallara uyumlu bir şekilde faaliyet göstermek, mali raporlama konusunda yeterli garanti vermek ve hata, hile, yolsuzluk gibi durumları engellemek için yönetim kademesince belirlenen tedbir ve işlemler olarak ifade edilmiştir (PFIC, 2006: 17).

Beyaz Sayfa Raporunu üç bölüme ayrılmaktadır. Bunlar; siyasi tercihlerin tespit edilmesi ve kaynakların tahsis edilmesi, iş gücü politikasının güncellenmesi ve mali nitelikte yapısal reformların hayata geçirilmesidir (Saltık, 2007: 62).

AB’de iç kontrole yönelik diğer önemli bir kavram “Kamu İç Mali Kontrol” kavramıdır. “Kamu İç Mali Kontrol” kavramı uluslararası standartlar ve AB iyi uygulama örnekleri doğrultusunda, ulusal hükümetlere iç kontrol ortamlarını yeniden yapılandırma ve özellikle kamu sektörü kontrol sistemlerini aynı doğrultuda yükseltme konusunda yardımcı olmak için yapısal ve organizasyonel bir model sağlamak amacıyla Avrupa Komisyonu tarafından geliştirilmiştir. Kamu İç Mali Kontrol kavramında temel uluslararası standartlar, INTOSAI tarafından kamu sektörüne yönelik yayınlanan “İç Kontrol Rehberi” ve Avrupa için geçerli olan “İç Denetim ECIIA Pozisyon Belgesi”dir (ec.europa.eu, 2019).

Avrupa Komisyonu tarafından kamu iç mali kontrol kavramı kapsamında oluşturulan sistem; kurum/kuruluş bünyesindeki İKS ile iç denetim sistemi ve merkezi

uyumlaştırma olarak üç bölümden oluşmaktadır. Sistem, örgüt faaliyetlerinin yasal/yönetimsel belirlenmiş kurallara uygun olarak en etkin ve en ekonomik biçimde gerçekleştirilmesini, taşınır/taşınmaz tüm varlığın ve gelirlerin korunmasını, mali raporlamanın anlaşılabilirlik ve güvenilirlik konusunda yeterli garanti vermesini sağlamak amacıyla oluşturulan, örgütlenme metodu ile denetimi içine alan finansal ve diğer kontrollerdir (Arcagök ve Erüz, 2006: 39).

1.4. Türkiye’de İç Kontrol

Türkiye’de, iç kontrolün temel dayanağı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve 5018 sayılı KMYKK’dır. Sistemde merkezi uyumlaştırma görevinin verildiği ve iç kontrole ilişkin kuralları belirlemekle yetkili kurum Hazine ve Maliye Bakanlığıdır (Söyler ve Akyel, 2010: 14). Yetkinin Hazine ve Maliye Bakanlığına verilmesi, ilk etapta iç kontrolün mali konulara ilişkin olduğuna dair yanlış bir algıya sebep olabilmektedir; oysaki iç kontrol sadece mali olayları ve muhasebe birimlerini değil kurum genelinde bütün faaliyetleri ve tüm birimleri kapsamaktadır. Kamu sektörüne yönelik çalışmalar yapmaya yetkili bir diğer kurum Türkiye İç Denetçileri Derneğidir. Sermaye Piyasası Kurulu ve Türkiye İç Denetim Enstitüsü daha çok özel sektöre yönelik düzenlemeler yapmaya yetkili kurumlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Erdoğan, 2009: 123). Bu bağlamda Türkiye’de iç kontrol başlığı altında “Hazine ve Maliye Bakanlığı”, “Kamu İç Denetçileri Derneğı”, “Sermaye Piyasası Kurulu” ve Türkiye İç Denetim Enstitüsü” incelenmiştir.

1.4.1. Hazine ve Maliye Bakanlığı

İç kontrol ve iç denetimine yönelik standartlar ve yöntemler belirleme yetkisine ilişkin kanun metninde geçen ifade “*Görev ve yetkileri çerçevesinde, malî yönetim ve kontrol süreçlerine ilişkin standartlar ve yöntemler Hazine ve Maliye Bakanlığıınca, iç denetime ilişkin standartlar ve yöntemler ise İç Denetim Koordinasyon Kurulu tarafından belirlenir, geliştirilir ve uyumlaştırılır. Bunlar ayrıca, sistemlerin koordinasyonunu sağlar ve kamu idarelerine rehberlik hizmeti verir*” şeklindedir (www.mevzuat.gov.tr, 2019).

Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından KMYKK ile verilen yetkiye dayanılarak yayımlanan “İç Kontrol ve Ön Mali Kontrole İlişkin Usul ve Esaslar Yönetmeliği” ile düzenleyici ve denetleyici kurumlar hariç, genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinde iç kontrol faaliyetlerinin yürütülmesine ilişkin ilke, iş, işlem ve süreçler belirlenmiştir. Hazine ve Maliye Bakanlığı’nın 26738 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Kamu İç Kontrol Standartları Tebliği” ile de iç kontrole ilişkin standartlar belirlenmiştir (www.mevzuat.gov.tr, 2019).

1.4.2. Kamu İç Denetçileri Derneği

Kamu İç Denetçileri Derneği (KİDDER); kuruluş felsefesi ve dernek tüzüğünde belirtilen diğer kurallar doğrultusunda ülkenin ekonomik ve sosyal gelişimine katkıda bulunmak ve aşağıdaki amaçları gerçekleştirmek üzere faaliyetlerde bulunacağı öngörülmüştür (www.kidder.org.tr, 2019).

KİDDER dernek tüzüğünün “Kuruluş Felsefesi” başlıklı 4. maddesinde ve “Amaç ve Çalışma Alanları” başlıklı 5. maddesinde açıklanan KİDDER kuruluş felsefesi ile KİDDER amaç ve çalışma alanlarına ilişkin bazı önemli hususlar maddeler halinde aşağıda sıralanmıştır (www.kidder.org.tr, 2019):

- Kamu sektöründeki iç denetim faaliyetinin yetkin, dürüst, tarafsız ve bağımsız bir şekilde icra edilebilmesi ve iç denetçilik mesleğinin gelişmesi, güçlü ve etkili bir şekilde yürütülmesini sağlamak üzere ortak bir platform oluşturmak,
- Denetim alanındaki uluslararası uygulama ve gelişmeleri takip ederek Türkiye’deki iç denetim sistemi ve uygulamalarıyla ilgili sorun ve aksaklıkların, yetersizliklerin giderilmesi yönünde çalışmalar yürütmek ve kamu denetim sisteminin geliştirilmesine yardımcı olmak,
- Denetim konusundaki gelişmeler ve iyi uygulama örnekleri doğrultusunda Türkiye’deki iç denetim düzenleme ve uygulamalarını izlemek ve değerlendirmek, üyelerini, yetkili mercileri ve kamuoyunu bu konularda bilgilendirmek, iç denetime ilişkin mevzuat ve denetim uygulamalarının iyileştirilmesi için öneriler geliştirmek,

- Kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde elde edilmesi, kullanılması ve yönetilmesi, kamu varlıklarının korunması, yolsuzluk, usulsüzlük ve suistimallerin, kötü yönetimin, israfın ve her türlü hukuk dışı uygulamanın önlenmesi amacıyla kamu mali yönetim ve kontrol sisteminin tasarım ve işleyişini izlemek, yasal ve yönetsel düzenleme ve uygulamalar konusundaki eksiklik ve aksaklıklar ile kötü uygulamalar konusunda yetkili mercileri, ilgilileri ve kamuoyunu bilgilendirmek, alınması gerekli tedbirler, yapılması gereken düzenlemeler konusunda öneriler geliştirilmek,
- Mali yönetim, iç kontrol, mali kontrol, iç denetim, dış denetim, bütçe, harcama mevzuatı, performans yönetimi, performans esaslı bütçeleme, stratejik planlama, risk yönetimi, denetim standartları ve meslek ahlak kuralları, denetim türleri ve yöntemleri gibi konularda mesleki ve bilimsel nitelikli çalışmalar yapmak veya yaptırmak, bu konulardaki ulusal ve uluslararası çalışma ve yayınları izlemek, üyelerinin ve kamuoyunun bilgisine sunmak, gerekli görülenleri yayımlamak, üyelerinin bu alanlardaki fikri çalışmalarını teşvik etmek,
- İç denetim faaliyetinin ve iç denetçilik mesleğinin mesleki standart, ahlak kuralları, gelenek ve ilkelerinin geliştirilmesi konusunda ulusal ve uluslararası düzeyde katkıda bulunmak, denetim faaliyetlerinin etkili bir şekilde icra edilebilmesi, modern denetim uygulama ve metodlarının benimsenmesi ve uygulanması için gerekli çalışmaları yürütmek ve bu konuda yetkili mercilerle işbirliği yapmak.

KİDDER, Hazine ve Maliye Bakanlığından sonra Türkiye’de iç kontrole ilişkin kamu sektörüne yönelik çalışmalar yapmaya yetkili tek kurum olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.4.3. Sermaye Piyasası Kurulu

Sermaye Piyasası Kuruluna, 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu ve ilgili mevzuatla Türkiye sermaye piyasasında faaliyet gösteren işletmelere yönelik iç kontrol kapsamında düzenleme ve denetleme yapma yetkisi verilmiştir (www.mevzuat.gov.tr, 2019).

SPK tarafından yayımlanan “Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ’inde iç kontrole ilişkin “*Yönetim kurulu, başta pay*

sahipleri olmak üzere şirketin menfaat sahiplerini etkileyebilecek olan risklerin etkilerini en aza indirebilecek risk yönetimi ve bilgi sistemleri ve süreçlerini de içerecek şekilde iç kontrol sistemlerini, ilgili yönetim kurulu komitelerinin görüşünü de dikkate alarak oluşturur” ve “Yönetim kurulu, yılda en az bir kez risk yönetimi ve iç kontrol sistemlerinin etkinliğini gözden geçirir. İç kontroller ve iç denetimin varlığı, işleyişi ve etkinliği hakkında faaliyet raporunda bilgi verilir” hükümler yer almaktadır (www.spk.gov.tr, 2019).

1.4.4. Türkiye İç Denetim Enstitüsü

Türkiye İç Denetim Enstitüsü, Türkiye’de iç denetim mesleğinin gelişimi ve mesleğin uluslararası standartlara uygunluğu için 19 Eylül 1995 tarihinde kurulmuştur. IIA ve Avrupa İç Denetim Enstitüleri Konfederasyonu’nun temsilcisi olan ve yönetim organları ile çalışma komitelerinde aktif görev alan Türkiye İç Denetim Enstitüsü, şirketlerin yönetim kurullarına, denetim komitelerine, icra kurulu başkanlarına, üst düzey yöneticilere ve iç denetçilere, kamu kurum ve kuruluşlarına, düzenleyici kurumlara, üniversitelere ve akademisyenlere hizmet sunarak, kalıcı olarak değer oluşturmayı görev edinmektedir (www.tide.org.tr, 2019).

Kontrol bir gerekliliktir ve her kurumun farklı amaca hizmet etmesi, kontrol algısının da farklı olmasını doğurmaktadır. Organizasyonların hedeflerine ulaşabilmesinde en önemli etken yeterli bir İKS’nin varlığıdır. İç kontrol hedeflere ulaşma yolunda bir araçtır; bu bağlamda fayda/maliyet analizi yapılmalı ve iç kontrolün amaç haline gelmesinin önüne geçilmelidir. İç kontrole ilişkin uygulamaların, organizasyonun yapısı ve karşılaşılabilecek risklere göre farklılık göstermesi beklenir.

Dünyada iç kontrolün tarihine ve yapılan çalışmalara bakıldığında en önemli katkıyı COSO sağlamaktadır. Dünyada iç kontrole yönelik çalışmalar yapan beş önemli kuruluşun ortak bir paydada buluşma amacı neticesinde büyük ölçüde amacına ulaştığını söylemek mümkündür.

Türkiye’de iç kontrol kapsamında standartlar belirleme ve düzenleme yapma yetkisi olan kuruluşların çalışmalarına bakıldığında COSO tarafından belirlenen bileşenler ve standartlar ile uyum söz konusudur.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE DEVLET ÜNİVERSİTELERİNDE İÇ KONTROL

Türkiye’de “yükseköğretimle ilgili amaç ve ilkeleri belirlemek ve bütün yükseköğretim kurumlarının ve üst kuruluşlarının teşkilatlanma, işleyiş, görev, yetki ve sorumlulukları ile eğitim - öğretim, araştırma, yayım, öğretim elemanları, öğrenciler ve diğer personel ile ilgili esasları bir bütünlük içinde düzenlemek” amacıyla çıkarılan 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu’nda Üniversite; “Bilimsel özerkliğe ve kamu tüzelkişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim - öğretim, bilimsel araştırma, yayım ve danışmanlık yapan; fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurumu” olarak tanımlanmıştır (www.mevzuat.gov.tr, 2019).

2019 yılı Haziran sonu itibariyle Türkiye’de mevcut üniversite sayısı 202’dir. Bu üniversitelerin 129’ü devlet üniversitesidir (www.istatistik.yok.gov.tr, 2019). Türkiye’de 2547 sayılı “Yükseköğretim Kanunu” ve 124 sayılı “Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumlarının İdari Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” hükümleri kapsamında kurulan ve faaliyet gösteren Türkiye Devlet Üniversitelerinin örgütlenme yapısı ve kontrolü “Yükseköğretim Kurulu” yetkisindedir (Kalkan ve Tepeli, 2018: 14). Yükseköğretim Kurulu, Yükseköğretim Kanunu ile verilen yetki kapsamında “yükseköğretim sistemindeki iç ve dış kalite güvencesi, yükseköğretim kurumlarının eğitim-öğretim, araştırma ve toplumsal katkı faaliyetleri ile idari hizmetlerinin kalite düzeylerine ilişkin ulusal ve uluslararası kalite standartlarına göre Yükseköğretim Kalite Kurulu tarafından değerlendirilmesi, bağımsız dış değerlendirme ve akreditasyon kuruluşlarının tanınması ve yetkilendirilmesi ile Yükseköğretim Kalite Kurulu teşkilâtına, çalışma usullerine, yükseköğretim kurumlarındaki kalite komisyonu yapılanmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemek” amacıyla “Yükseköğretim Kalite Güvencesi ve

Yükseköğretim Kalite Kurulu Yönetmeliği’ni yayımlamıştır (www.mevzuat.gov.tr, 2019).

Türkiye Devlet Üniversitelerinin İKS kapsamında bağlı olduğu asıl ve önemli yasal mevzuat ise 5018 sayılı KMYKK ve 5018 Sayılı KMYKK’nin 55, 56, 57 ve 58. maddelerine dayanılarak çıkarılan alt mevzuattır. Yükseköğretim Kurulu üniversitelerin örgüt yapısı ve kontrolü hususunda yetkili olmakla birlikte 5018 sayılı KMYKK’e ekli II sayılı cetvelde üniversitelerle birlikte yer almaktadır.

Türkiye Devlet Üniversiteleri ve Yükseköğretim Kurulu iç kontrol kapsamında 5018 sayılı KMYKK ve ilgili alt mevzuata tabii olarak faaliyet yürütmektedir. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Yükseköğretim Kuruluna üniversitelerin örgüt yapılanması ve kontrolü yetkisi verilmiştir.

2.1. İç Kontrolün Tanımı

İç kontrol, 5018 sayılı KMYKK 55. maddede “*idarenin amaçlarına, belirlenmiş politikalara ve mevzuata uygun olarak faaliyetlerin etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde yürütülmesini, varlık ve kaynakların korunmasını, muhasebe kayıtlarının doğru ve tam olarak tutulmasını, malî bilgi ve yönetim bilgisinin zamanında ve güvenilir olarak üretilmesini sağlamak üzere idare tarafından oluşturulan organizasyon, yöntem ve süreçle iç denetimi kapsayan malî ve diğer kontroller bütünü*” olarak tanımlanmıştır (www.mevzuat.gov.tr, 2019). Tanımda geçen idare amaçlarının ve belirlenmiş politikaların temel kaynağı ilgili kurumların stratejik planları olarak yorumlanmaktadır (Tosun ve Cebeci, 2008: 145). 5018 sayılı KMYKK’da geçen iç kontrol tanımında “*mali ve diğer kontroller*” ifadesi iç kontrolün sadece mali alanla sınırlandırılmadığını göstermektedir (Aksoy, 2008: 144).

İç kontrol bir işletmenin hedeflerine ulaşmasını sağlamak adına iş süreçlerinin etkinliği ve verimliliği, finansal raporların güvenilirliği ile işletme faaliyetlerinin yasal düzenlemelere uygun bir şekilde gerçekleştirilmesi konularında makul bir güvence temin etmek üzere tasarlanmış, yönetim ve diğer personel tarafından etkilenen bütünlük bir süreçtir (Ergin, Selimoğlu ve Tolkun, 2016: 6).

İç kontrol ve iç denetim konusunda standartlar ve yöntemler belirleme yetkisi ile sistemlerin koordinasyonu ve rehberlik hizmeti KMYKK'de “Görev ve yetkileri çerçevesinde, malî yönetim ve iç kontrol süreçlerine ilişkin standartlar ve yöntemler Hazine ve Maliye Bakanlığınca, iç denetime ilişkin standartlar ve yöntemler ise İç Denetim Koordinasyon Kurulu tarafından belirlenir, geliştirilir ve uyumlaştırılır. Bunlar ayrıca, sistemlerin koordinasyonunu sağlar ve kamu idarelerine rehberlik hizmeti verir.” şeklinde açıklanmıştır (www.mevzuat.gov.tr, 2019).

2003 yılında “iç denetim, bir kurumun faaliyetlerini geliştirmek ve onlara değer katmak amacını güden bağımsız ve objektif bir güvence ve danışmanlık faaliyetidir” şeklinde tanımlanmıştır. Ayrıca iç denetimin amacı, “kurumun risk yönetimi, kontrol ve yönetim süreçlerinin etkinliğini değerlendirmek ve geliştirmek amacına yönelik sistemli ve disiplinli bir yaklaşım getirerek kurumun amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmak” şeklinde ifade edilmiştir (Deloitte, 2008: 4).

2.2. İç Kontrolün Amacı

KMYKK'da ve ilgili alt mevzuatta iç kontrolün amaçları maddeler halinde sıralanmıştır. İç kontrolün kanun ve yönetmeliklerde sayılan bu amaçlarına ulaşmasında kurumların yapıları gereği farklılıklar olabilmektedir. Bu aşamada iç kontrolün makul güvence sağlayacağı unutulmamalıdır. Kanun metninde geçen ifadelerle iç kontrolün amacı;

- ✓ “Kamu gelir, gider, varlık ve yükümlülüklerinin etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde yönetilmesini”
- ✓ “Kamu idarelerinin kanunlara ve diğer düzenlemelere uygun olarak faaliyet göstermesini”
- ✓ “Her türlü malî karar ve işlemlerde usulsüzlük ve yolsuzluğun önlenmesini”
- ✓ “Karar oluşturmak ve izlemek için düzenli, zamanında ve güvenilir rapor ve bilgi edinilmesini”
- ✓ “Varlıkların kötüye kullanılması ve israfını önlemek ve kayıplara karşı korunmasını”

sağlamaktır (www.mevzuat.gov.tr, 2019).

2.3. İç Kontrolün Yapısı ve İşleyişi

KMYKK'nin "*Kontrolün yapısı ve işleyişi*" başlıklı 57. maddesinde iç kontrolün yapısına ve işleyişine yönelik ifadeler yer almaktadır. İlgili maddede sistemin parçaları "*Kamu idarelerinin malî yönetim ve kontrol sistemleri; harcama birimleri, muhasebe ve malî hizmetler ile ön malî kontrol ve iç denetimden oluşur.*" şeklinde ifade edilmiştir (www.mevzuat.gov.tr, 2019).

İlgili maddenin ikinci fıkrasında "*yeterli ve etkili bir kontrol sisteminin oluşturulması için; mesleki değerlere ve dürüst yönetim anlayışına sahip olunması, malî yetki ve sorumlulukların bilgili ve yeterli yöneticilerle personele verilmesi, belirlenmiş standartlara uyulmasının sağlanması, mevzuata aykırı faaliyetlerin önlenmesi ve kapsamlı bir yönetim anlayışı ile uygun bir çalışma ortamının ve saydamlığın sağlanması bakımından ilgili idarelerin üst yöneticileri ile diğer yöneticileri tarafından görev, yetki ve sorumluluklar göz önünde bulundurulmak suretiyle gerekli önlemler alınır.*" hükmü ile sisteme ilişkin yönetim kademesinin sorumluluklarına değinilmiştir (www.mevzuat.gov.tr, 2019).

2.3.1. Harcama Birimi ve Harcama Yetkilisi

Yükseköğretim Kurulu ve üniversitelerde harcama birimi ve harcama yetkilisi kavramları KMYKK'de "*Yükseköğretim Kurulu ile üniversiteler ve yüksek teknoloji enstitülerinde, harcama yetkilileri ödenek gönderme belgesiyle belirlenir. Bu idarelerde ödenek gönderme belgesi ile ödenek gönderilen birimler harcama birimi, kendisine ödenek gönderilen birimin en üst yöneticisi ise harcama yetkilisidir.*" şeklinde açıklanmıştır (www.mevzuat.gov.tr, 2019). Tablo 2.1'de üniversitelerde harcama birimleri ve harcama yetkilileri gösterilmiştir.

Tablo 2.1: Türkiye Devlet Üniversitelerinde Harcama Birim ve Yetkilileri

İdare	Üst Yönetici	Harcama Birimi	Harcama Yetkilisi
Türkiye Devlet Üniversiteleri	Rektör	Genel Sekreterlik	Genel Sekreter
		Daire Başkanlığı	Daire Başkanı
		Hukuk Müşavirliği	Hukuk Müşaviri
		Fakülte	Dekan
		Yükseköğretim Kurulu	Müdür
		Meslek Yüksekokulu	Müdür
		Enstitü	Müdür
		Hastane	Başhekim
		Merkez	Müdür
		Bölüm	Başkan
		Savunma Uzmanlığı	Savunma Uzmanı

Kaynak: www.mevzuat.gov.tr, 2019.

2.3.2. Muhasebe ve Mali Hizmetler Birimi

Muhasebe ve mali hizmetler kavramlarına ilişkin kanunda yer alan ifadelerle bakıldığında, muhasebe hizmeti; “gelirlerin ve alacakların tahsili, giderlerin hak sahiplerine ödenmesi, para ve parayla ifade edilebilen değerler ile emanetlerin alınması, saklanması, ilgililere verilmesi, gönderilmesi ve diğer tüm malî işlemlerin kayıtlarının yapılması ve raporlanması işlemleridir” olarak tanımlanmıştır. KMYKK’ e ekli I sayılı cetvelde sayılan genel bütçeli kurumlarda muhasebe hizmeti Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından yürütülürken, II sayılı cetvelde sayılan Yükseköğretim Kurulu ve üniversitelerde muhasebe hizmeti kurum bünyesinde kurulan strateji geliştirme daire başkanlıklarına bırakılmıştır (www.mevzuat.gov.tr, 2019).

Üniversitelerde kurulan Strateji Geliştirme Daire Başkanlıkları, KMYKK’ de geçen “Mali Hizmetler Birimi” kavramının karşılığıdır. Strateji Geliştirme Daire Başkanlıklarının çalışma usul ve esasları “Strateji Geliştirme Birimlerinin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” ile düzenlenmiştir. Yönetmeliğin 4. maddesinde Tablo 2.2’ de belirtilen Strateji Geliştirme Daire Başkanlıklarının fonksiyonları sıralanmıştır. Fonksiyonlara ilişkin yönetmelikte “İdarelerin görev alanı ve teşkilat yapılarına göre, bu fonksiyonlar alt birimler tarafından yürütülür. Bu fonksiyonlar birleştirilerek bir veya daha fazla alt birim tarafından

yürütülebileceği gibi, bir fonksiyon birden fazla sayıda alt birim tarafından da yürütülebilir. Ancak, malî hizmetler fonksiyonu kapsamında yürütülen iç kontrol faaliyetinin, diğer faaliyetleri yürüten alt birim ve personelden ayrı bir alt birim ve personel tarafından yürütülmesi zorunludur. Genel bütçe kapsamı dışında kalan idarelerde, muhasebe yetkililiği görevi, strateji geliştirme biriminin muhasebe-kesin hesap ve raporlama fonksiyonunu yürüten alt birim yöneticisi tarafından yerine getirilir” ifadeleri yer almaktadır (Kızılkaya, 2006: 4; www.mevzuat.gov.tr, 2019).

Tablo 2.2: SGDB’lerin Görevlerine İlişkin Fonksiyonlar

A. Stratejik Yönetim ve Planlama Fonksiyonu 1. Misyon belirleme 2. Kurumsal ve bireysel hedefler oluşturma 3. Veri-analiz ve araştırma-geliştirme
B. Performans ve Kalite Ölçütleri Geliştirme Fonksiyonu
C. Yönetim Bilgi Sistemi Fonksiyonu
D. Mali Hizmetler Fonksiyonu 1. Bütçe ve performans programı 2. Muhasebe, kesin hesap ve raporlama 3. İç kontrol

Kaynak: www.mevzuat.gov.tr, 2019.

Strateji Geliştirme Daire Başkanlıkları görevlerini Tablo 2.2’de belirtilen fonksiyonlar kapsamında yürütürler. SGDB’lerin görevleri “*Strateji Geliştirme Birimlerinin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*”te aşağıda belirtildiği gibi sıralanmıştır (www.mevzuat.gov.tr, 2019):

- ✓ “Ulusal kalkınma strateji ve politikaları, yıllık program ve hükümet programı çerçevesinde idarenin orta ve uzun vadeli strateji ve politikalarını belirlemek, amaçlarını oluşturmak üzere gerekli çalışmaları yapmak”
- ✓ “İdarenin görev alanına giren konularda performans ve kalite ölçütleri geliştirmek ve bu kapsamda verilecek diğer görevleri yerine getirmek”
- ✓ “İdarenin yönetimi ile hizmetlerin geliştirilmesi ve performansla ilgili bilgi ve verileri toplamak, analiz etmek ve yorumlamak”
- ✓ “İdarenin görev alanına giren konularda, hizmetleri etkileyecek dış faktörleri incelemek, kurum içi kapasite araştırması yapmak, hizmetlerin etkililiğini ve tatmin düzeyini analiz etmek ve genel araştırmalar yapmak”
- ✓ “Yönetim bilgi sistemlerine ilişkin hizmetleri yerine getirmek”

- ✓ “İdarede kurulmuşsa Strateji Geliştirme Kurulunun sekretarya hizmetlerini yürütmek”
- ✓ “İdarenin stratejik plan ve performans programının hazırlanmasını koordine etmek ve sonuçlarının konsolide edilmesi çalışmalarını yürütmek”
- ✓ “İzleyen iki yılın bütçe tahminlerini de içeren idare bütçesini, stratejik plan ve yıllık performans programına uygun olarak hazırlamak ve idare faaliyetlerinin bunlara uygunluğunu izlemek ve değerlendirmek,
- ✓ “Mevzuatı uyarınca belirlenecek bütçe ilke ve esasları çerçevesinde, ayrıntılı harcama programı hazırlamak ve hizmet gereksinimleri dikkate alınarak ödeneğin ilgili birimlere gönderilmesini sağlamak”
- ✓ “Bütçe kayıtlarını tutmak, bütçe uygulama sonuçlarına ilişkin verileri toplamak, değerlendirmek ve bütçe kesin hesabı ile mali istatistikleri hazırlamak”
- ✓ “İlgili mevzuatı çerçevesinde idare gelirlerini tahakkuk ettirmek, gelir ve alacaklarının takip ve tahsil işlemlerini yürütmek”
- ✓ “Genel bütçe kapsamı dışında kalan idarelerde muhasebe hizmetlerini yürütmek”
- ✓ “Harcama birimleri tarafından hazırlanan birim faaliyet raporlarını da esas alarak idarenin faaliyet raporunu hazırlamak”
- ✓ “İdarenin mülkiyetinde veya kullanımında bulunan taşınır ve taşınmazlara ilişkin icmal cetvellerini düzenlemek”
- ✓ “İdarenin yatırım programının hazırlanmasını koordine etmek, uygulama sonuçlarını izlemek ve yıllık yatırım değerlendirme raporunu hazırlamak”
- ✓ “İdarenin, diğer idareler nezdinde takibi gereken mali iş ve işlemlerini yürütmek ve sonuçlandırmak”
- ✓ “Mali kanunlarla ilgili diğer mevzuatın uygulanması konusunda üst yöneticiye ve harcama yetkililerine gerekli bilgileri sağlamak ve danışmanlık yapmak”
- ✓ “Ön mali kontrol faaliyetini yürütmek”
- ✓ “İç kontrol sisteminin kurulması, standartlarının uygulanması ve geliştirilmesi konularında çalışmalar yapmak; üst yönetimin iç denetime yönelik işlevinin etkililiğini ve verimliliğini artırmak için gerekli hazırlıkları yapmak”
- ✓ “Bakan ve/veya üst yönetici tarafından verilecek diğer görevleri yapmak”

2.3.3. Ön Mali Kontrol

KMYKK'de öngörülen İKS'nin bir diğer parçası olan ön mali kontrol kavramı KMYKK 55, 56, 57 ve 58. Maddelerine dayanılarak hazırlanan “İç Kontrol ve Ön Mali Kontrole İlişkin Usul ve Esaslar”da “İdarelerin gelir, gider, varlık ve yükümlülüklerine ilişkin malî karar ve işlemlerinin; idarenin bütçesi, bütçe tertibi, kullanılabilir ödenek tutarı, harcama programı, finansman programı, merkezi yönetim bütçe kanunu ve diğer malî mevzuat hükümlerine uygunluğu ve kaynakların etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde kullanılması yönlerinden yapılan kontrol” olarak tanımlanmıştır (www.mevzuat.gov.tr, 2019).

Ön mali kontrol kavramı İç Kontrol ve Ön Mali Kontrole İlişkin Usul ve Esaslar'ın “Mali Hizmetler Biriminin Ön Mali Kontrolüne Tâbi Mali Karar ve İşlemler” başlıklı dördüncü bölümünde sayılan “kanun tasarılarının malî yükünün hesaplanması, taahhüt evrakı ve sözleşme tasarıları, ödenek gönderme belgeleri, ödenek aktarma işlemleri, kadro dağılım cetvelleri, seyahat kartı listeleri, seyyar görev tazminatı cetvelleri, geçici işçi pozisyonları, yan ödeme cetvelleri, sözleşmeli personel sayı ve sözleşmeleri, yurtdışı kira katkısı” karar ve işlemlerinin uygulamaya konulmadan önce kontrolünü ifade etmektedir (Arcagök ve Erüz, 2006: 45)

2.3.4. İç Denetim

Türkiye Devlet Üniversitelerinde öngörülen İKS'nin önemli parçalarından biride iç denetimdir. KMYKK'de iç denetim; “kamu idaresinin çalışmalarına değer katmak ve geliştirmek için kaynakların ekonomiklik, etkililik ve verimlilik esaslarına göre yönetilip yönetilmediğini değerlendirmek ve rehberlik yapmak amacıyla yapılan bağımsız, nesnel güvence sağlama ve danışmanlık faaliyetidir. Bu faaliyetler, idarelerin yönetim ve kontrol yapıları ile malî işlemlerinin risk yönetimi, yönetim ve kontrol süreçlerinin etkinliğini değerlendirmek ve geliştirmek yönünde sistematik, sürekli ve disiplinli bir yaklaşımla ve genel kabul görmüş standartlara uygun olarak gerçekleştirilir” şeklinde tanımlanmış ve açıklanmıştır (www.mevzuat.gov.tr, 2019).

KMYKK ile iç denetime ilişkin standartlar ve yöntemler belirleme yetkisi “İç Denetim Koordinasyon Kurulu”na verilmiştir. KMYKK'nin 64, 65, 66 ve 67.

maddelerinde iç denetime, iç denetçinin görevlerine, iç denetçinin niteliklerine ve atanmasına, iç denetim koordinasyon kuruluna ve görevlerine ilişkin temel bilgiler verilmiştir (www.mevzuat.gov.tr, 2019).

2.3.5. Dış Denetim

KMYKK'de dış denetimin amacı "genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin hesap verme sorumluluğu çerçevesinde, yönetimin malî faaliyet, karar ve işlemlerinin; kanunlara, kurumsal amaç, hedef ve planlara uygunluk yönünden incelenmesi ve sonuçlarının Türkiye Büyük Millet Meclisine raporlanması" olarak ifade edilmiştir (www.mevzuat.gov.tr, 2019). İKS'nin bir parçası olmayan; ancak İKS'nin sonuçlarıyla ilgilenen dış denetim, ülkemizde Sayıştay Başkanlığınca harcama sonrası gerçekleştirilmektedir.

2.4. İç Kontrolün İlkeleri

Düzenleyici ve denetleyici kurumlar hariç olmak üzere, genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinde iç kontrol ve ön malî kontrol faaliyetlerinin yürütülmesine ilişkin ilke, iş, işlem ve süreçleri belirlemek amacıyla KMYKK'nin 55, 56, 57 ve 58. maddelerine dayanılarak hazırlanan "*İç Kontrol ve Ön Mali Kontrole İlişkin Usul ve Esaslar*"da iç kontrolün ilkeleri (www.mevzuat.gov.tr, 2019):

- ✓ "*İç kontrol faaliyetlerinin idarenin yönetim sorumluluğu çerçevesinde yürütülmesi*"
- ✓ "*İç kontrol faaliyet ve düzenlemelerinde öncelikle riskli alanların dikkate alınması*"
- ✓ "*İç kontrole ilişkin sorumluluğun, işlem sürecinde yer alan bütün görevlileri kapsamı*"
- ✓ "*İç kontrolün mali ve mali olmayan tüm işlemleri kapsamı*"
- ✓ "*İç kontrol sisteminin yılda en az bir kez değerlendirilmesi ve alınması gereken önlemlerin belirlenmesi*"
- ✓ "*İç kontrol düzenleme ve uygulamalarında mevzuata uygunluk, saydamlık, hesap verebilirlik ve ekonomiklik, etkinlik, etkililik gibi iyi mali yönetim ilkelerinin esas alınması*" olarak belirlenmiştir.

2.5. İç Kontrolün Bileşenleri

İç Kontrol ve Ön Mali Kontrole İlişkin Usul ve Esaslar'da iç kontrolün bileşenleri; "*Kontrol Ortamı, Risk Değerlendirme, Kontrol Faaliyetleri, Bilgi ve İletişim ve İzleme*" olarak belirlenmiştir. Türkiye'de iç kontrolün bileşenleri ve bileşenlere ilişkin 18 standart COSO modeli, INTOSAI Kamu Sektörü İç Kontrol Standartları Rehberi ve AB İç Kontrol Standartları çerçevesinde Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından belirlenmiştir. Belirlenen standartlara ilişkin 79 genel şart bulunmaktadır (www.resmigazete.gov.tr, 2019).

2.5.1. Kontrol Ortamı Bileşeni

KMYKK "*Kontrolün yapısı ve işleyişi*" başlıklı 57. Maddesinin 2. fıkrasında "*Yeterli ve etkili bir kontrol sisteminin oluşturulabilmesi için; mesleki değerlere ve dürüst yönetim anlayışına sahip olunması, malî yetki ve sorumlulukların bilgili ve yeterli yöneticilerle personele verilmesi, belirlenmiş standartlara uyulmasının sağlanması, mevzuata aykırı faaliyetlerin önlenmesi ve kapsamlı bir yönetim anlayışı ile uygun bir çalışma ortamının ve saydamlığın sağlanması bakımından ilgili idarelerin üst yöneticileri ile diğer yöneticileri tarafından görev, yetki ve sorumluluklar göz önünde bulundurulmak suretiyle gerekli önlemler alınır.*" hükmü ile iç kontrolün, kontrol ortamı bileşeni kapsamında yönetim kademesinin ehemmiyeti üzerinde durmuştur (www.mevzuat.gov.tr, 2019).

İç Kontrol ve Ön Mali Kontrole İlişkin Usul ve Esaslar'da kontrol ortamına ilişkin; "*İdarenin yöneticileri ve çalışanlarının iç kontrole olumlu bir bakış sağlaması, etik değerlere ve dürüst bir yönetim anlayışına sahip olması esastır. Performans esaslı yönetim anlayışı çerçevesinde görev, yetki ve sorumlulukların uzmanlığa önem verilerek bilgili ve yeterli kişilere verilmesi ve personelin performansının değerlendirilmesi sağlanır. İdarenin organizasyon yapısı ile personelin görev, yetki ve sorumlulukları açık bir şekilde belirlenir.*" ifadelerine yer verilmiştir (www.mevzuat.gov.tr, 2019).

Kontrol ortamı bileşenine ilişkin 4 standart ve 26 genel şart bulunmaktadır (www.resmigazete.gov.tr, 2019). COSO, kontrol ortamı bileşenini, "dürüstlük ve etik

değerlere bağlılık”, “gözetim sorumluluğu”, “organizasyon yapısı, yetki ve sorumluluklar”, “yetkinliğe bağlılık” ve “hesap verebilirlik” olmak üzere 5 standart altında toplamıştır (McNally, 2013: 5).

2.5.2. Risk Değerlendirme Bileşeni

Risk değerlendirmesi, risklerin tanımlanması, riskin öneminin tahmini, oluşma olasılığı ile oluşma sıklığının tespit edilmesi suretiyle risk düzeyinin oluşturulması ve riskin yönetimine ilişkin eylemlerin belirlenmesidir (Moeller, 2009: 39). İç Kontrol ve Ön Mali Kontrole İlişkin Usul ve Esaslar’da risk değerlendirme; “*mevcut koşullarda meydana gelen değişiklikler dikkate alınarak gerçekleştirilen ve süreklilik arz eden bir faaliyettir*” şeklinde tanımlanmıştır (www.mevzuat.gov.tr, 2019).

Kamu İç Kontrol Standartları Tebliği’nde risk değerlendirme, “*idarenin hedeflerinin gerçekleşmesini engelleyecek risklerin tanımlanması, analiz edilmesi ve gerekli önlemlerin belirlenmesi sürecidir*” şeklinde tanımlanmıştır. Risk değerlendirme bileşenine yönelik 2 standart ve 9 temel şart belirlenmiştir (www.resmigazete.gov.tr, 2019).

2.5.3. Kontrol Faaliyetleri Bileşeni

Kontrol faaliyetleri kurumların hedeflerine ulaşmaları için makul güvence sağlayan süreçlerdir (Warren vd., 2002: 239). İç Kontrol ve Ön Mali Kontrole İlişkin Usul ve Esaslar’da kontrol faaliyetleri bileşenine ilişkin “*önleyici, tespit edici ve düzeltici her türlü kontrol faaliyeti belirlenir ve uygulanır.*” ifadesi yer almaktadır (www.mevzuat.gov.tr, 2019).

Kamu İç Kontrol Standartları Tebliği’nde kontrol faaliyetleri, “*idarenin hedeflerinin gerçekleştirilmesini sağlamak ve belirlenen riskleri yönetmek amacıyla oluşturulan politika ve prosedürler*” olarak tanımlanmıştır. Kontrol faaliyetleri bileşenine yönelik 6 standart ve 17 temel şart belirlenmiştir (www.resmigazete.gov.tr, 2019).

2.5.4. Bilgi ve İletişim Bileşeni

İç Kontrol ve Ön Mali Kontrole İlişkin Usul ve Esaslar'da bilgi ve iletişime ilişkin *“idarenin ihtiyaç duyacağı her türlü bilgi uygun bir şekilde kaydedilir, tasnif edilir ve ilgililerin iç kontrol ile diğer sorumluluklarını yerine getirebilecekleri bir şekilde ve sürede iletilir.”* ifadesi yer almaktadır (www.mevzuat.gov.tr, 2019).

Kamu İç Kontrol Standartları Tebliği'nde bilgi ve iletişim, *“gerekli bilginin ihtiyaç duyan kişi, personel ve yöneticiye belirli bir formatta ve ilgililerin iç kontrol ve diğer sorumluluklarını yerine getirmelerine imkan verecek bir zaman dilimi içinde iletilmesini sağlayacak bilgi, iletişim ve kayıt sistemini kapsar.”* şeklinde ifade edilmiştir. Bilgi ve iletişim bileşenine yönelik 4 standart ve 20 temel şart belirlenmiştir (www.resmigazete.gov.tr, 2019).

2.5.5. İzleme Bileşeni

İç Kontrol ve Ön Mali Kontrole İlişkin Usul ve Esaslar'da izleme bileşenine ilişkin *“İç kontrol sistem ve faaliyetleri sürekli izlenir, gözden geçirilir ve değerlendirilir.”* ifadesi yer almaktadır. (www.mevzuat.gov.tr, 2019).

Kamu İç Kontrol Standartları Tebliği'nde izleme, *“iç kontrol sisteminin kalitesini değerlendirmek üzere yürütülen tüm izleme faaliyetlerini kapsar.”* şeklinde açıklanmıştır. İzleme bileşenine yönelik 2 standart ve 7 temel şart belirlenmiştir (www.resmigazete.gov.tr, 2019).

Türkiye'deki devlet üniversitelerine yönelik standartlar belirleme ve düzenleme yapma yetkisi 5018 sayılı KMYKK ile Hazine ve Maliye Bakanlığına verilmiştir. Ayrıca 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Yükseköğretim Kuruluna üniversitelerin örgüt yapılanması ve kontrolü yetkisi verilmiştir. İç kontrole ilişkin belirlenen standartlar ve yapılan düzenlemeler COSO iç kontrol bileşenleri ve standartlarıyla uyumludur.

2.6. İç Kontrole İlişkin Literatür Taraması

Türkoğlu ve Yetişen (2008) tarafından yapılan “*Türkiye’de 2008 Yılında Kurulan Devlet Üniversitelerinin Stratejik Planlarının Karşılaştırılması*” isimli araştırmada Türkiye’de 2008 yılında kurulan dokuz devlet üniversitesi tarafından hazırlanan ilk stratejik planlar misyon, vizyon, stratejik amaç ve hedefler açısından içerik analizine tabi tutulmuştur. İçerik analizi sonucunda, üniversitelerin genel yönelim ve ayrışmaları ortaya konulmuştur. Buna göre; çalışmaya konu olan üniversitelerin ilk stratejik planlarında; “temel değerlere duyarlı, özgüven sahibi, sürekli gelişimi hedefleyen, liderlik ruhuna sahip nitelikli insan kaynağı yetiştirmek” misyonunu benimsediği, “bulunduğu bölgenin ve ülkenin ekonomik, sosyal, kültürel kalkınmasına katkıda bulunan saygın bir üniversite olmak” vizyonunu üstlendiği ve “üniversitenin kurum kültürü ve kimliğini geliştirmek, tanıtımını yapmak ve üniversiteden duyulan memnuniyeti artırmak” ve “Ar-Ge alt yapısını geliştirmek, bilimsel projelerin sayısını artırmak” amaçları doğrultusunda hareket ettiği anlaşılmıştır. Ayrıca, stratejik planlar ve bu planların kapsadığı dönemlerde yıllık olarak hazırlanan idare faaliyet raporlarından yararlanarak oluşturulan değerlendirme tablosundan hareket ederek; Şırnak Üniversitesi haricinde çalışmaya konu olan üniversitelerin belirlemiş olduğu hedefler için en az 1 performans göstergesine sahip olduğu ve Bingöl Üniversitesi haricinde çalışmaya konu olan üniversitelerin belirlediği hedefler ve bu hedeflere ulaşmak için kullanacağı performans göstergelerinin kısmen uyumlu olduğu ifade edilmiştir.

Özşahin (2011), tarafından yapılan “*Kamu kuruluşlarında iç kontrol sistemi ve bir kamu kurumunda iç kontrol sisteminin oluşturulması süreci: Üniversite örneği*” isimli çalışmada iç kontrolle ilgili olan kurumsal yönetim, risk ve iç denetim konularının iç kontrolle ilişkisine yer verilmiş ve iç kontrolün tanımı, önemi, sınırları, amaçları ve unsurları açıklanmıştır. 5018 Sayılı Yeni Kamu Mali Yönetimi Kontrol Kanunu kapsamında iç kontrol ve iç denetimle ilgili yapılan düzenlemeler ele alınmıştır. Erciyes Üniversitesi’ndeki iç kontrol ve iç denetim birimi incelenmiştir. Çalışmanın uygulama kısmının yürütüldüğü Üniversitede iç kontrol ve

iç denetim kavramının ve öneminin gerek akademik birimlerde gerekse idari birimlerde henüz yeterince kavranmadığı ve özümsemediği sonucuna varılmıştır.

Akçanat (2011) tarafından yapılan "*Devlet muhasebe sistemi içinde özel bütçeli idarelerde iç kontrol sisteminin etkinliği: Üniversitelere yönelik bir araştırma*": isimli çalışmada devlet üniversitelerinde görev yapan Strateji Geliştirme Daire Başkanlarının iç kontrol sisteminin önemine ilişkin algı düzeylerini tespit etmek ve üniversitelerin muhasebe birimlerinin iç kontrol sistemine yönelik mevcut uygulamalarını değerlendirmek suretiyle iç kontrol sistemlerinin etkinliğini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma neticesinde, Strateji Geliştirme Daire Başkanlarının iç kontrol sistemine yönelik algı düzeylerinin çok yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Üniversitelerin muhasebe birimlerinin iç kontrol sistemine yönelik mevcut uygulamaları incelendiğinde de bazı uygulamaların çok iyi seviyede gerçekleştirdiği, bazılarının ise düşük seviyelerde yerine getirildiği görülmüştür. Mevcut uygulamaların genel ortalamasına bakıldığında kısmen yerine getirildikleri sonucuna ulaşılabılır. Buradan da Daire Başkanlarının iç kontrol sistemini çok önemli olarak algılamakla birlikte, yöneticisi oldukları muhasebe birimlerinde iç kontrol sistemine yönelik uygulamaları yeterince yerine getirmediği sonucuna ulaşılmıştır. Başkanların algı düzeylerine yönelik olarak bağımsız değişkenler bazında yapılan analizde, gruplar arasında 20 ifade açısından da bir farklılık tespit edilememiştir. Muhasebe birimlerinin iç kontrol sistemine yönelik mevcut uygulamaları da bağımsız değişkenler bazında analiz edilmiş ve gruplar arasında 5 ifade açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Sonuç olarak üniversitelerin iç kontrol uygulamalarında daha çok ön mali kontrol işlemlerine ağırlık verdikleri, iç kontrol sistemi için gerekli olan bazı uygulamaları henüz tam olarak oluşturmadıkları tespit edilmiştir.

Ertuğrul (2012) tarafından yapılan "*İç kontrol ile kurum kültürünün etkileşimi ve Anadolu Üniversitesi birim yöneticileri kapsamında bir uygulama*" isimli çalışmada, iç kontrolün, tüm kurum üyelerini ve kurumdaki faaliyetleri etkilemekte ve onlardan etkilenmekte olduğu, dolayısıyla iç kontrolün kurumun kültürü ile ilişkili olduğu ifade edilmiştir. Araştırma sonucunda, yöneticiler tarafından "iç kontrol" ve "iç

denetim”in doğru algılandığı tespit edilirken, aynı zamanda kurum kültürü ve algılanan iç kontrol arasında etkileşim olduğu belirlenmiştir.

Kürklü (2014) tarafından yapılan “*Kamu idarelerindeki iç kontrol sisteminin bağımsız dış denetçi bakış açısıyla değerlendirilmesi: Bir devlet üniversitesinde örnek uygulama*” isimli çalışmada kamu kurum ve kuruluşlarının mevcut iç kontrol sistemlerinin uygulama ve işleyiş süreçlerini 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu ile getirilen reformlar çerçevesinde bağımsız denetim bakış açısı, yöntem ve denetim teknikleri ile irdelenmiştir. Araştırmada kurumun üst yöneticileri ve idarecileri teorik anlamda iç kontrol sisteminin işlerliğine yeterli özeni göstermeye istekli olmalarına rağmen, uygulamada iç kontrolü düzenli olarak gözden geçirme ve güncelleştirme eğilimine girmedikleri saptanmıştır. Buna ek olarak, personele verilecek hizmet içi eğitimin yetersizliği, görev yükünün dengeli dağıtılmadığı, iç kontrol ile ilgili bilgilendirme yapılmadığı, hazırlanan stratejik plan ve performans programının periyodik olarak güncellenmediği, personel değişimlerinin takip edilmediği, yazılı olarak yetki devrinin yapılmadığı, performans programı için çalışma ekiplerinin oluşturulmadığı, görev devri raporlamalarının doldurulmadığı, personel sayısının yetersizliği, fakülte yönetim bilgi sisteminin bulunmadığı, ast-üst arasında iç ve dış iletişimi sağlayacak prosedürlerin olmadığı, hata ve usulsüzlüğü bildiren personelin zarar görmemesi için tedbir alınmadığı ve fakülte bünyesinde iç kontrol değerlendirme grubunun oluşturulmadığı tespit edilmiştir.

Zorlu (2014), tarafından yapılan “*Kâr amacı gütmeyen organizasyonlarda iç kontrol ve iç denetim: Bir devlet üniversitesinde uygulama*” isimli çalışmada, kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda iç denetim ve iç kontrol süreci konularına değinilmiştir. 5018 sayılı Kanunla yasal çerçevesi çizilen mali yönetim ve kontrol sisteminin bir unsuru olan iç kontrol sistemleri ve iç denetim; kar amacı gütmeyen bir organizasyon olan devlet üniversitesinde, faaliyet ve süreçlerine ilişkin usul ve esaslarıyla birlikte irdelenmiştir. Kar amacı gütmeyen organizasyonlarda oluşturulacak etkili iç denetim ve iç kontrol sistemi; kurum varlıklarının korunması, yönetim politikalarına uyulması, hatalı ve hileli işlemlerin önlenmesi, muhasebe kayıtlarının eksiksiz ve geçerli olması, mali bilgilerin güvenilir ve zamanında hazırlanmasını sağlayacaktır. Bu amaçları gerçekleştiren bir iç denetim ve iç kontrol sistemi, kurumun

faaliyetlerinde karlılık ve verimlilik hedeflerine ulaşmasını sağlayacaktır. Ayrıca kurum ilgililerine doğru bilgiyi zamanında sunarak, kurumla aralarında oluşacak güven ortamının pekişmesini destekleyecektir. Daha geniş perspektiften bakılacak olursa, kurumun ulusal ve uluslararası piyasalardaki itibarı güçlenecektir sonucuna varılmıştır.

Karaman (2015), tarafından yapılan “*Kamuda iç kontrol sisteminin kurulması ve iç kontrol standartlarında yaşanan sorunların değerlendirilmesi*” isimli çalışmada, iç kontrol kavramının nasıl bir ihtiyaçtan ortaya çıktığı incelenmiştir. Ardından, kamuda yaşanan değişim süreci incelenmiş ve bu değişim ihtiyacın nereden ve neden çıktığı irdelenmiştir. Daha sonra sırasıyla, iç kontrol sistemindeki sorumlu aktörler ve bu aktörlerin sorumluluk ve görevleri, iç kontrol standartları, iç kontrol sistemi ile ilgili anlayışta ki eksik ve yanlışlıklar ile iç kontrolün gelişim ve uygulanmasını etkileyen iç ve dış denetim ilişkisi incelenmiştir. Araştırmada bazı kurumların iç kontrolü, çalışmalarının gündemine dahil etmedikleri, bir kısmının konuyu yeni yeni anlamaya çalıştığı, iç kontrolle ilgili en önemli sorunun mevzuatın kamuda iç kontrole ilişkin olarak öngördüğü sistem ve süreçlerin mantığının, yapısının, özelliklerinin, getirilen düzenlemelerin mahiyetinin yeterince anlaşılmasını ifade edilmiştir.

Türkdoğan (2016), “*İç kontrol kavramı, unsurları ve bir kamu kurumunda iç kontrol sisteminin oluşturulmasına yönelik uygulama ve sistemin etkinliğinin değerlendirilmesi: Yalova Üniversitesi örneği*” isimli çalışmada; 2013 yılından günümüze Yalova Üniversitesi'nde iç kontrol sisteminin kurulması adına hangi çalışmaların yapılmış olduğu detaylı bir şekilde anlatılmıştır. Kurgulanma çalışmalarının anlatıldığı çalışmada, bu sistemi yeni kurmaya çalışan diğer kurumlara örnek teşkil edecek bir çalışmanın ortaya konulması amaçlanmıştır. Ayrıca çalışmanın son bölümünde idari personele anket yapılarak iç kontrol sisteminin etkinliği değerlendirilmiştir. Araştırma sonucuna göre, birim yöneticileri iç kontrol sisteminin kurulmasına yönelik çalışmaları destekleyerek çalışanları teşvik ettiği, hazırlanan görev tanımları istenilen oranda güncel tutulmadığı, personelin sisteme girerek; görev tanımlarının içeriğini, süreçleri görebildiği ve sistem üzerinde risk

önerisinde bulunabildiği, personelin riskler, riskleri yönetmek üzere geliştirilen kontroller ve eylem planları hakkında istenilen düzeyde bilgi sahibi olmadığı, yapılan bilgilendirme toplantılarında; risklerin geliştirilen kontrollerin ve eylem planlarının örneklerle anlatılmasına rağmen istenilen düzeyde anlaşılması nedeniyle personelin iç kontrol sistemine gereken önemi vermediği görülmektedir.

Uğurlu (2018), yapmış olduğu “*İç kontrol sisteminin yapısı, kamu kurumlarında iç kontrol sisteminin işleyişi ve üniversitelerde iç kontrol sisteminin etkinliği: Üniversitelere yönelik bir araştırma*” isimli çalışmasında iç kontrol kavramının nasıl ortaya çıktığı, kamuda yaşanan değişim süreci incelenmiş ve bu değişim ihtiyacının nasıl ve nereden çıktığı irdelenmiştir. Daha sonra 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nda yer alan iç kontrol düzenlemelerinin, Devlet Üniversitelerinde oluşturduğu farkındalık düzeyinin incelendiği araştırma kapsamında, Strateji Daire Başkanlığında bulunan yöneticilere yöneltilen ankete dayalı araştırmada elde edilen bulgular değerlendirilerek tartışılmıştır. Araştırma sonucunda iç denetim birimlerinin kurulduğu, iç kontrol standartlarına uyum eylem planı hazırlama gruplarının oluşturulduğu, iç denetçilerin strateji daire başkanlarıyla iletişim halinde olduğu, İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planlarının hazırlandığı, iç denetim birimi tarafından iç kontrol sisteminin incelenmesi ve değerlendirmesine yönelik çalışmalar yapıldığı ve üst yöneticiye raporlandığı, İç Kontrol İzleme ve Yönlendirme Kurulunun üst yöneticinin onayı ile görevlendirildiği görülmektedir.

Yurtkur (2018) tarafından yapılan “*Özel bütçeli kamu idarelerinde iç kontrol sisteminin etkinliği ve bir devlet üniversitesinde örnek uygulama*” isimli çalışmada iç kontrol sistemi ve iç denetime ilişkin kavramsal açıklamalar yapılarak iç kontrol sistemiyle iç denetimimin yapısı, işleyişi ve iç kontrolün iç denetimle olan ilişkisi incelenmiştir. Ayrıca ulusal ve uluslararası kuruluşlar ve düzenlemelerde iç kontrol ve iç denetime ilişkin konular ele alınmıştır. Kurumsal yönetim, kamu mali yönetimi ve kontrol kanunu bağlamında iç kontrol, risk yönetimi ve özel bütçeli idarelerde iç kontrol, iç denetim ve COSO'nun kurumsal risk yönetimi konularında açıklamalara yer verilmiştir. Araştırmanın uygulama bölümünde Bülent Ecevit Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesindeki mali işler ve özlük işleri birimlerinde riskler tanımlanarak tespit edilmiş, risk matrisi yöntemiyle risklerin seviyesi belirlenerek bu riskleri engelleyici kontrol faaliyetleri hakkında öneriler getirilmiştir. Araştırma sonucunda mali işler biriminin bütçe hazırlama sürecinde raporlama, taşınır mallar sürecinde usulsüzlük, doğrudan temin sürecinde mali, satın alma sürecinde faaliyetlerin karmaşıklığı ve incelenen bütün süreçlerde mevzuat riskleri yüksek dereceli riskler olarak belirlenmiştir. Özlük işleri biriminin ise ek ders ve maaş süreçlerinde mali ve bilgi teknolojileri riskleri yüksek dereceli riskler olarak belirlendiği ifade edilmiştir.

Kalkan ve Tepeli (2018) tarafından yapılan “*Kamu Üniversitelerinde İç Kontrol ve Kalite Uygulamaları: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği*” isimli araştırmada Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde Bölgesel Kalkınma Odaklı Misyon Farklılaşması ve Tarım ve Hayvancılık Alanında İhtisaslaşma Programı ile bütünleşik olarak yürütülen Kalite Güvence Sistemi uygulamaları irdelenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucuna göre iç kontrol sistemi ve uygulamalarının sahiplenilmesi, yetkilendirme ve izleme çalışmalarının sürdürülmesi çalışmalarında üst yöneticilerin desteği ve katılımı büyük önem arz etmektedir. Ayrıca süreçlerin uygulama ve iyileştirilmesi çalışmalarında üst yöneticiler büyük katkı sağladığı ifade edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İÇ KONTROL ÖZDEĞERLENDİRME PROSEDÜRLERİ: NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi 2007 yılı ve sonrasında kurulan üniversiteler arasında en hızlı gelişen üniversite olmasından dolayı önemli bir konumdadır. Araştırmanın amacı, iç kontrol kavramının dünyadaki ve ülkemizdeki tarihsel gelişimini incelemek, iç kontrol kavramı kapsamında ülkemizdeki devlet üniversitelerinde yapılması öngörülen uygulamaları detaylandırarak NEVÜ'de yapılacak uygulama ile çalışanların iç kontrol özdeğerlendirme prosedürlerini algılama ve değerlendirme düzeylerini belirlemektir. Belirlenen prosedürleri algılama ve değerlendirme düzeylerine yönelik yapılan istatistiksel analizlerle mevcut İKS'ye yönelik iyileştirme önerilerinde bulunmak ve asıl amaç olan Türkiye'de bulunan devlet üniversitelerinin, yasal/yönetimsel kuralara uygun olarak, gelir, gider, varlık ve yükümlülüklerinin etkili, ekonomik ve verimli yönetilmesi ile mali karar ve işlemlerde hata, hile, usulsüzlük ve yolsuzluğun önlenmesi amacına hizmet etmektedir.

Türkiye'de İKS'ye yönelik mevzuatla yönetim kademesine ve Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, İç Denetim Birimi gibi İKS'nin bir parçası olan, İKS gereği kurulan birimlere belirgin sorumluluklar verilmiştir. Her ne kadar iç kontrolün idarenin bütünü ve tüm çalışanlarını kapsayan bir sistem olduğu belirtilse de sisteme yönelik mevzuat ile tüm çalışanlara doğrudan sorumluluk verilmesi pek

mümkün değildir. Ayrıca iç kontrole yönelik mevzuatta belirlenen sorumluluklara karşın herhangi bir yaptırım söz konusu değildir.

Araştırmanın konusunu oluşturan iç kontrole ilişkin özdeğerlendirme prosedürlerinin çalışanlar tarafından algılanması kapsamında, yerli ve yabancı literatür incelendiğinde Türkiye’de bir devlet üniversitesine yönelik tüm çalışanları kapsayan uygulamalı bir araştırmanın yapılmadığı görülmüştür. Yapılan araştırmalar yönetim kademesi, mali hizmetler birimi, iç denetim birimi gibi sistemin doğrudan bir parçası olan birimlere yöneliktir.

Araştırma daha önce tüm çalışanları kapsayan bir araştırma bulunmaması nedeniyle önem arz etmektedir. Araştırma Türkiye’deki devlet üniversitelerinin iç kontrol uygulamalarına ve iç kontrole ilişkin literatüre katkı sağlayacaktır. Bu sebeplerle araştırma konusu ve uygulama alanı açısından önemlidir.

3.2. Araştırma Sorularının Belirlenmesi

Araştırma soruları belirlenen ilişkisel önermeler kapsamında, mevcut değişkenler dikkate alınarak iç kontrole ilişkin özdeğerlendirme düzeylerinin belirlenmesi ve belirlenen iç kontrole ilişkin özdeğerlendirme düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere oluşturulmuştur.

Araştırma kapsamında geliştirilen araştırma soruları aşağıda sunulmuştur:

Araştırma 1. Sorusu: NEVÜ çalışanlarının iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmeleri ne düzeydedir?

Araştırma 2. Sorusu: NEVÜ çalışanlarının iç kontrole ilişkin özdeğerlendirme düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın teorik kısmında kontrol ve iç kontrol kavramları detaylandırılmış ve daha önce yapılmış araştırmalar incelenmiştir. Araştırmaya ilişkin veri sağlanması

sürecinde, birincil ve ikincil verilerden yararlanılmıştır. Araştırmada birincil verilerin elde edilmesi amacıyla anket tekniği kullanılmıştır.

3.3.1. Anket Formlarının Oluşturulması

Bu bölümde, araştırmanın amaçlarına bağlı olarak, kavramsal yapıyı iç kontrol değişkeni oluşturmaktadır. Literatür taraması yapıldıktan sonra araştırma dâhilinde birincil verilerinin toplanması amacıyla anket düzenlenmiştir. Araştırmanın değişkeni olan İç Kontrol Özdeğerlendirme Ölçeği; Hazine ve Maliye Bakanlığı (2014) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. İç kontrol özdeğerlendirme ölçeği iç kontrol standartlarına uyumla ilgili eksikliklerin tespit edilmesini ölçmeye yönelik 59 ifadeden oluşmaktadır.

İç kontrol özdeğerlendirme ölçeği 5’li Likert tipi ölçeklerdir. Çok ifadeli ölçeklerden en fazla kullanılanlardan biri olan likert; “ifadelere gösterilen tepkilere verilen ağırlıkların (puanların) toplamından oluşan bir modeldir” (Tezbaşaran, 1997). Bu model uyarınca, ölçekte bulunan ifadeler “Kesinlikle katılmıyorum” (1), “katılmıyorum” (2), “Ne katılıyorum ne katılmıyorum” (3), “Katılıyorum” (4) ve “Kesinlikle katılıyorum” (5) değerine karşılık gelmektedir.

Diğer taraftan, İç kontrol özdeğerlendirme değişkeni ile yapılacak farklılık analizlerinde demografik bazı değişkenlerin de önemli rolü olabileceği düşüncesiyle demografik değişken kategorilerine de anket formunda yer verilmiştir. NEVÜ çalışanlarına yönelik oluşturulan formda, cinsiyet, yaş, üniversitedeki hizmet süresi, eğitim durumu, görev yaptığı harcama birimi ve görev türü gibi demografik değişkenlere yer verilmiştir.

3.3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Büyüklüğü

“Araştırma sonuçlarının genellenmek istendiği elemanlar bütünü evren olarak ifade edilirken, belli bir evrenden belli kurallara göre seçilmiş ve seçildiği evreni temsil yeterliği kabul edilen küçük küme örneklem olarak ifade edilmektedir” (Karasar, 2010:109-110). “Araştırmayı kolaylaştırmanın en önemli yollarından biri

bütün evreni çalışmak yerine evreni temsil eden sınırlı sayıda denek, olay veya olguyu incelemektir” (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Bu araştırmada, araştırmalarda sıklıkla kullanılan kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. “Kolayda örnekleme yönteminin esasını ankete cevap veren herkesin örneğe dâhil edilmesi oluşturmaktadır. En ideal olan denek, kolay bulunan denektir. Araştırmanın amacına uygun arzu edilen örnek büyüklüğüne ulaşıncaya kadar denek bulma işlemi devam eder” (Altunışık vd., 2012: 142).

Araştırmanın evrenini NEVÜ bünyesindeki akademik ve idari çalışanlar oluşturmaktadır. 2018 yılı NEVÜ İdare Faaliyet Raporu verilerine göre 682 akademik ve 268 idari çalışan olmak üzere toplam 950 akademik ve idari çalışan bulunmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise NEVÜ bünyesindeki 285 akademik ve idari çalışan olarak belirlenmiştir.

Bu araştırma NEVÜ çalışanları üzerinde uygulanarak sınırlandırılmıştır. Araştırmayı diğer devlet üniversitelerinde de uygulamak mümkündür. Ayrıca anket soruları sadece Türkçe hazırlanmıştır. Araştırmada kullanılan anket, iç kontrole ilişkin özdeğerlendirme düzeyini ölçen sorularla sınırlandırılmıştır.

3.3.3. Anketin Uygulanması ve Verilerin Toplanması

Oluşturulan anket formunun çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ve nasıl karşılandığını gözlemlemek amacıyla, ilk olarak 50 çalışan üzerinde pilot uygulama yapılmıştır. Yüz yüze görüşme tekniği ile yapılan pilot çalışmalar sonucunda sonuçlar olumlu çıkmıştır ve herhangi bir düzeltme yapılmamıştır.

Pilot çalışmanın tamamlanmasının ardından, araştırmaya birincil veriler elde etmek için anket formunun çalışanlara ulaştırılması aşamasına geçilmiştir. Araştırmanın evrenini NEVÜ çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada çalışanların ankete katılımları elektronik posta ve yüz yüze görüşme tekniği ile sağlanmıştır.

Anketler 2019 yılı Mart, Nisan, Mayıs ve Haziran ayları içerisinde uygulanmıştır. Toplam 318 adet çalışana anket uygulanmıştır. Çalışanlara uygulanan anketlerden

geri dönüşü sağlanan 318 anketin 33 tanesi eksik veri nedeni ile değerlendirmeye alınmamıştır. Sonuç olarak çalışanlardan gelen 285 adet anket formu araştırmanın birincil verileri olarak değerlendirilmeye alınmıştır.

3.3.4. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği

Araştırma çerçevesinde iç kontrole ilişkin özdeğerlendirme prosedürleri ölçeğine faktör analizi uygulanarak nasıl bir faktör yapısına sahip olduğu araştırılmıştır. Yapılan faktör analizinde ifadelerin yeterli faktör yüküne sahip olmalarından dolayı herhangi bir ifadenin ölçekten çıkarılmamasına karar verilmiştir. Bu aşamadan sonra yapılan analizler yine 59 ifade üzerinden yapılmıştır.

İç kontrole ilişkin özdeğerlendirme prosedürleri ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda 59 ifade 5 faktör altında toplamış ve toplam varyansın % 59,53'ünü açıklamıştır. Yapılan analiz Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliğini % 95,9 olarak vermektedir. Bartlett küresellik test değeri, 12830,615 olup; bu değer 0,000 düzeyinde anlamlıdır. Bu durum, faktör analizine devam etme açısından herhangi bir sakınca olmadığını ortaya koymaktadır (Nakip, 2003: 409–410). Tablo 3.1'de iç kontrole ilişkin özdeğerlendirme ölçeğine yapılan faktör analizi sonuçlarını göstermektedir.

Uygulanan Faktör analizi sonucunda elde edilen ilk faktör, 22 ifadeden oluşmakta ve toplam varyansın %16,909'unu açıklamaktadır. Faktörü oluşturan ifadeler incelendiğinde, “Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde performans değerlendirmesine göre performansı yetersiz bulunan personelin performansını geliştirmeye yönelik önlemler alınmaktadır” (faktör yükü: ,781) ve “Kamu etik kurallarına ek olarak Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi için oluşturulmuş davranış kuralları/ etik kuralları vardır” (faktör yükü: ,727) ifadelerinin bu faktörün major ifadeleri olduğu, “Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde kamu iç kontrol standartları bilinmektedir” (faktör yükü: ,403), “Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde her düzeydeki yöneticinin, verilen görevlerin sonucunu izlemesini sağlayacak mekanizmalar mevcuttur” (faktör yükü: ,402) ifadelerinin bu faktöre orta düzeyde yüklenen ifadeler olduğu anlaşılmaktadır. Faktöre ait diğer ifadeler ise bu

değerler arasında faktöre yüklendiği görülmektedir. Birinci faktör altında toplanan ifadeler incelenerek, bu faktör “Kontrol Ortamı” faktörü olarak adlandırılmıştır.

Tablo 3.1: İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirme Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖRLER	Eş Kökenlilik	Faktör Yüklü	Özdeğer	Varyans (%)
Kontrol Ortamı (22 İfade)			9,976	16,909
soru16KO	,706	,781		
soru3KO	,677	,727		
soru2KO	,646	,692		
soru17KO	,580	,684		
soru4KO	,587	,670		
soru21KO	,623	,668		
soru12KO	,547	,644		
soru7KO	,697	,606		
soru15KO	,602	,596		
soru18KO	,580	,570		
soru19KO	,629	,567		
soru22KO	,574	,557		
soru14KO	,551	,557		
soru8KO	,596	,527		
soru9KO	,523	,521		
soru6KO	,473	,519		
soru5KO	,492	,515		
soru20KO	,595	,493		
soru13KO	,520	,461		
soru10KO	,525	,466		
soru1KO	,390	,403		
soru11KO	,466	,402		
İzleme (10 İfade)			9,254	15,685
soru55İZ	,661	,723		
soru59İZ	,681	,716		
soru58İZ	,657	,675		
soru57İZ	,665	,653		
soru56İZ	,604	,650		
soru52İZ	,627	,649		
soru50İZ	,641	,633		
soru51İZ	,607	,618		
soru54İZ	,557	,615		
soru53İZ	,575	,579		
Risk Değerlendirme (9 İfade)			6,567	11,131
soru31RD	,608	,732		
soru30RD	,658	,730		
soru25RD	,656	,667		
soru27RD	,631	,630		
soru29RD	,595	,618		
soru28RD	,568	,603		
soru26RD	,628	,598		
soru24RD	,567	,501		
soru23RD	,475	,408		
Kontrol Faaliyetleri (10 İfade)			5,323	9,022
soru32KF	,670	,634		
soru34KF	,598	,613		

soru35KF	,691	,599		
soru33KF	,647	,590		
soru36KF	,607	,559		
soru37KF	,656	,542		
soru40KF	,621	,532		
soru38KF	,608	,519		
soru39KF	,534	,459		
soru41KF	,524	,449		
Bilgi ve İletişim (8 İfade)			4,003	6,785
soru47Bİ	602	,558		
soru45Bİ	,674	,557		
soru43Bİ	,626	,547		
soru48Bİ	,536	,545		
soru49Bİ	,605	,542		
soru46Bİ	,559	,532		
soru42Bİ	,610	,523		
soru44Bİ	,515	,488		

Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği: %95,9; Bartlett küresellik testi: X^2 : 12830,615; s.d.: 1711, $p < 0.000$; Açıklanan Toplam Varyans: %59,53

Ölçek: 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum

Elde edilen ikinci faktör 10 ifadeden oluşmakta ve toplam varyansın % 15,685’ini açıklamaktadır. Faktörde yer alan ifadelerin faktör yükleri incelendiğinde, “Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde İç denetim birimi ile yönetim ve çalışanlar arasında etkin bir işbirliği sağlanmaktadır” (faktör yükü: ,723) ve “Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde iç kontrolün değerlendirilmesi ile iç ve dış denetim sonucunda alınması gereken önlemlerin belirlendiği eylem planı/planları hazırlanıp, uygulanmaktadır” (faktör yükü: ,716) ifadelerinin major ifadeler olduğu, en düşük faktör yükü alan ifadelerin ise “Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde fonksiyonel olarak bağımsız bir iç denetim birimi mevcuttur” (faktör yükü: ,615), “Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde iç kontrolün değerlendirilmesine idare birimlerinin katılımı sağlanmaktadır” (faktör yükü: ,579) olduğu anlaşılmaktadır. İkinci faktör altında toplanan ifadeler incelenerek, bu faktör “İzleme” olarak adlandırılmıştır.

Yapılan analiz sonucunda elde edilen üçüncü faktör 9 ifadeden oluşmaktadır. Bu faktör, toplam varyansın % 11,131’ini açıklamaktadır. Üçüncü faktörün major değişkenleri “Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde risk yönetimi sürecinin ne kadar etkili işlediği konusunda yıllık raporlar hazırlanmaktadır” (faktör yükü: ,732) ve “Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde amaç ve hedeflere yönelik risklerin

belirlenmesi, değerlendirilmesi, risklere cevap verilmesi ve gözden geçirilmesini kapsayan risk yönetimi süreci uygulanmaktadır” (faktör yükü: ,730) ifadeleridir. Bu faktördeki en düşük faktör yüküne sahip ifadeler ise “Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi bütçe hazırlıklarında stratejik plan ve performans programları dikkate alınmaktadır” (faktör yükü: ,501) ve “Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Stratejik Planında hedeflere ulaşma performansının izlenmesi ve değerlendirilmesine yönelik metodoloji ve sorumlular ile raporlama prosedürü belirlenmiştir” (faktör yükü: ,408) olduğu anlaşılmaktadır. Üçüncü faktör altında toplanan ifadeler incelenerek, bu faktör “Risk Değerlendirme” olarak isimlendirilmiştir.

İç kontrole ilişkin özdeğerlendirme ölçeğinden elde edilen dördüncü faktör, toplam varyansın % 9,022’sini açıklamış ve 10 ifadeden oluşmaktadır. Bu faktör altında toplanan ifadeler incelenerek, “Kontrol Faaliyetleri” şeklinde adlandırılmıştır. Dördüncü faktörün major değişkenleri “Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinin her bir faaliyet ve riskleri için etkin kontrol strateji ve yöntemleri belirlenmekte ve uygulanmaktadır” (faktör yükü: ,634) ve “Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde faaliyetler ile mali karar ve işlemlere ilişkin yazılı prosedürler mevcuttur” (faktör yükü: ,613) ifadeleridir. Bu faktördeki en düşük faktör yüküne sahip ifadeler ise “Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde görevinden ayrılan personel, yürüttüğü iş ve işlemlerin durumuna ilişkin olarak yeni görevlendirilen personele rapor vermektedir” (faktör yükü: ,459) ve “Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde bilgi sisteminde yeterli bir yedekleme mekanizması ve teste tabi tutulmuş olağanüstü durum onarım planları/eylem planları mevcuttur” (faktör yükü: ,449) olduğu anlaşılmaktadır.

Yapılan faktör analizi sonucunda elde edilen beşinci faktör de 8 ifadeden oluşmaktadır. Bu faktör, toplam varyansın % 6,785’ini açıklamaktadır. Beşinci faktörün major değişkenleri “Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde hedeflerin izlenmesi, faaliyetlerin gözetimi ve hesap verebilirlik amaçları doğrultusunda kuralları ve standartları belirlenmiş raporlama mekanizmaları mevcuttur” (faktör yükü: ,558) ve “Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde faaliyetlere ilişkin tüm bilgi ve belgelerin doğru, tam, güvenilir, kullanılabilir ve anlaşılabilir olması

sağlanmaktadır” (faktör yükü: ,557) ifadeleridir. Bu faktördeki en düşük faktör yüküne sahip ifadeler ise “Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde yatay ve dikey iletişimi kapsayan yazılı, elektronik veya sözlü etkin bir iç iletişim sistemi mevcuttur” (faktör yükü: ,523) ve “Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde mevcut iç ve dış iletişim sistemleri çalışanların ve/veya dış paydaşların beklenti, öneri ve şikâyetlerini iletmelerine imkân vermektedir” (faktör yükü: ,488) olduğu anlaşılmaktadır. Bu faktör altında toplanan ifadeler incelenerek, “Bilgi ve İletişim” şeklinde adlandırılmıştır.

“Bilimsel bir araştırmada, yapılacak ölçümlerin geçerliliği ve güvenilirliği veri toplama aracının temel niteliğini oluşturur. Araştırmacının veri toplama sürecinde yapacağı rastlantısal ya da sistematik hatalar araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği üzerinde önemli bir rol oynar. Geçerlilik, ölçme aracının, ölçmek istenilen şeyi gerçekten ölçüp ölçmediğini ifade eden bir kavram iken, güvenilirlik ölçme aracının aynı örneklem üzerinde tekrarlanarak uygulanması durumunda sonucun değişip değişmediğini ifade eden bir kavramdır. Güvenilirlik katsayısı 0 ile 1 arasında değer alır ve bu değer 1’e yaklaştıkça güvenilirlik oranı artar” (Ural ve Kılıç, 2013: 66).

Tablo 3.2: Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları

Ölçekler	Cronbach's Alpha	İfade sayısı (N)
İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirme	0,97	59
Kontrol Ortamı	0,94	22
Risk Değerlendirme	0,91	9
Kontrol Faaliyetleri	0,92	10
Bilgi ve İletişim	0,91	8
İzleme	0,93	10

Bu bağlamda araştırma dâhilinde oluşturulan iç kontrole ilişkin özdeğerlendirme ölçeğine yönelik güvenilirlik analizi yapılmıştır. Buna göre katılımcılara uygulanan ölçeklerin güvenilirlik katsayıları: iç kontrole ilişkin özdeğerlendirme ölçeği güvenilirlik katsayısı, Alpha (α)= 0,97'dir. Cronbach Alfa değerinin sosyal bilimler alanında yapılan araştırmalarda 0.70 ve üzeri olması gerekmektedir. Bu değer 0.60-0.70 arası olması ise kabul edilebilir bir ölçüttür (Kayış, 2010: 405; Hair vd., 2014: 107). Buna göre, araştırmada kullanılan ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir. Tablo 3.2'de yapılan güvenilirlik analizi sonuçları detaylandırılmıştır.

3.4. İstatistiksel Analizler ve Bulgular

Yapılan anket çalışması sonucunda elde edilen veriler, uygun istatistikî yöntemler aracılığıyla test edilmiş ve söz konusu verilerin dokümantasyonu yine uygun yöntemlerle yapılmıştır. Bu aşamada, katılımcıların demografik özelliklerinden başlanarak, farklılık testlerine kadar, anket çalışması sonucunda elde edilen tüm veriler değerlendirilecek ve yorumlanacaktır.

Araştırmanın örneklemini oluşturan çalışanlara ait demografik özellikler betimleyici frekans ve yüzde dağılımları kullanılarak ortaya konmuştur. Ölçekteki ifadelerin ise ortalama ve standart sapmaları belirlenmiştir. İç kontrole ilişkin özdeğerlendirme değişkeninin çalışanların demografik yapılarına göre farklılıklar gösterip göstermediğini incelemek amacıyla t testi ve Anova testleri yapılmıştır.

3.4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Yönelik Bulgular

Araştırma, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi bünyesindeki akademik ve idari çalışanlar üzerinde uygulanmıştır. Örnekleme ilişkin demografik özellikler Tablo 3.3'te detaylı bir biçimde ortaya konulmuştur.

Araştırma dahilindeki çalışanların cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde toplam 285 çalışanın % 45,3'ünün (n= 129) kadın, % 54,7'sinin (n= 156) erkek olduğu görülmektedir. Çalışanların yaş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde ağırlıklı olarak 30-39 yaş arasında (n= 148; % 51,9) ve 40-49 yaş arasında (n= 81; % 28,4) kişiler oldukları görülmektedir. Aynı zamanda çalışanların % 9,8'inin (n= 28) 20-29 yaş arası ve yine % 9,8'inin (n= 28) ise 50 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının üniversitedeki hizmet sürelerine ilişkin verilere bakıldığında sırasıyla, % 4,2'si (n=12) 1 yıldan az, % 25,5'i (n=67) 1-4 yıl arası, % 25,5'i (n=72) 5-8 yıl arası, % 32,6'sı (n=93) 9-12 yıl arası, % 10,2'si (n=29) 13-16 yıl arası ve % 4,2'si (n=12) ise 17 yıl ve üzeri süre ile üniversitede hizmet veren çalışanlarından oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının almış oldukları eğitim düzeyine ilişkin veriler incelendiğinde, % 6,3'ü (n= 18) lise ve öncesi, % 5,6'sı (n= 16) önlisans, %

33,3'ü (n= 95) lisans, % 30,2'si (n= 86) yüksek lisans ve % 24,6'sı (n= 70) ise doktora eğitimi alan bireylerden oluştuğu görülmektedir.

Tablo 3.3: Araştırmaya Katılan Çalışanlara İlişkin Demografik Bilgiler

	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	129	45,3
Erkek	156	54,7
Toplam	285	100
Yaş		
20-29 arası	28	9,8
30-39 arası	148	51,9
40-49 arası	81	28,4
50 ve üzeri	28	9,8
Toplam	285	100
Üniversitedeki Hizmet Süresi		
1 yıldan az	12	4,2
1-4 yıl arası	67	23,5
5-8 yıl arası	72	25,5
9-12 yıl arası	93	32,6
13-16 yıl arası	29	10,2
17 yıl ve üzeri	12	4,2
Toplam	285	100
Eğitim		
Lise ve öncesi	18	6,3
Önlisans	16	5,6
Lisans	95	33,3
Yüksek lisans	86	30,2
Doktora	70	24,6
Toplam	285	100
Görev Birimi		
Genel Sekreterlik	8	2,8
Daire Başkanlığı	75	26,3
Diğer İdari Birim	23	8,1
Enstitü	5	1,8
Fakülte	124	43,5
Yüksek okul	13	4,6
Meslek Yüksekokulu	29	10,2
Diğer Akademik Birim	8	2,8
Toplam	285	100
Görev Türü		
Akademik	113	39,6
İdari	145	50,9
Hem Akademik Hem İdari	27	9,5
Toplam	285	100

Araştırmaya katılan çalışanlarının görev aldıkları birime ilişkin verilere bakıldığında önemli bir kısmını (% 43,5; n=124) fakülte bünyesinde görev alan çalışanlarının oluşturduğu görülmektedir. Ayrıca % 26,3'ü (n=75) daire başkanlığı, % 10,2'si (n=29) meslek yüksekokulu, % 8,1'i (n=23) diğer idari birim, % 4,6'sı (n=13) yüksekokul, % 2,8'i (n=8) genel sekreterlik, % 2,8'i (n=8) diğer akademik birim ve % 1,8'i (n=5) ise enstitü bünyesinde görev alan çalışanlarından oluşmaktadır.

Katılımcıların görev türü dağılımı incelendiğinde, %50,9'u (n=145) İdari, %39,6'sı (n=113) Akademik ve %9,5'i (n=27) hem akademik hem idari görev üstlenmekte olan kişilerden oluşmaktadır.

3.4.2. Katılımcıların Yanıtlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Bu aşamada, araştırma sorularına konu olan iç kontrole ilişkin özdeğerlendirme değişkenine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ortaya konulmuş; frekans ve yüzde analizleri yapılmış ve sonuçlar değerlendirilmiştir.

Araştırma kapsamında çalışanlara sorulan iç kontrole ilişkin özdeğerlendirme değişkenini oluşturan 59 ifadeye yönelik genel ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3.4'te detaylandırılmıştır. Genel olarak iç kontrole ilişkin özdeğerlendirme düzeyine bakıldığında ortalamanın üzerinde sonuçlar olduğu görülmektedir ($\bar{X}=3,19$; $ss=0,67$).

İç kontrole ilişkin özdeğerlendirme değişkeninin kontrol ortamı boyutuna ilişkin ifadelerle çalışanların vermiş oldukları yanıtlara bakıldığında ortalamanın üzerinde değerlerde olduğu görülmektedir ($\bar{X}= 3,16$; $ss= 0,70$). İfadelerin ortalamalarının; “Misyonu yazılı olarak belirlenip, duyuruldu” ($\bar{X}= 3,79$) ve “Yüksek performans gösteren personel için geliştirilmiş ve uygulanan ödüllendirme mekanizmalar mevcuttur” ($\bar{X}=2,56$) değerleri arasında olduğu görülmektedir.

Tablo 3.4: Çalışanların İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirmelerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

<i>Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde.....</i>	Aritmetik Ortalamalar	Standart Sapma
Kontrol Ortamı	3,16	0,70
Kamu iç kontrol standartları bilinmektedir.	3,23	0,94
Etik kuralların anlaşılmasına yönelik mekanizmalar vardır.	3,23	1,01
Kamu etik kurallarına ek olarak Üniversite için oluşturulmuş davranış kuralları/ etik kuralları vardır.	3,23	1,05
Vatandaşa doğrudan sunulan hizmetlerle ilgili süre ve yöntem konusunda bir standart geliştirilmiştir.	3,17	1,02
Yetkili mercilerin ve çalışanların tüm iş ve işlemlerle ilgili çıktılara erişimleri sağlanmaktadır.	3,41	0,95
Personelin ve kurumdan hizmet alanların değerlendirme, öneri ve sorunlarını bildirebilecekleri uygun mekanizmalar mevcuttur.	3,30	1,07
Misyonu yazılı olarak belirlenip, duyuruldu.	3,79	1,05
Birimlerin, alt birimlerin ve personelin görev tanımlarına yönelik yönerge, genelge, onay vs. mevcuttur.	3,44	1,06

Organizasyon şeması, kilit yetki ve sorumluluk alanlarını, hesap vermeye uygun raporlama kanallarını ve koordinasyon ve entegrasyon noktalarını göstermektedir.	3,38	0,99
Hassas görevler ve bu görevlere ilişkin prosedürler belirlendi.	3,26	0,99
Her düzeydeki yöneticinin, verilen görevlerin sonucunu izlemesini sağlayacak mekanizmalar mevcuttur.	3,15	1,03
Her bir görevin gerektirdiği bilgi, beceri ve yetkinlikler tanımlanmıştır.	3,05	1,11
Görevde yükselme usulleri yazılı olarak belirlenmiştir. Söz konusu usuller personelin performansını da dikkate alacak şekilde belirlenmiş ve bu usullerden personel haberdar edilmiştir.	3,11	1,13
Her görev için gerekli eğitim ihtiyacı belirlenmekte ve bu ihtiyacı giderecek eğitim faaliyetleri her yıl planlanmaktadır.	2,98	1,06
Birim yöneticileri personelin yeterliliği ve performansı ile ilgili olarak yaptıkları değerlendirmeleri ilgili personelle paylaşmaktadır.	2,92	1,09
Performans değerlendirmesine göre performansı yetersiz bulunan personelin performansını geliştirmeye yönelik önlemler alınmaktadır.	2,71	1,12
Yüksek performans gösteren personel için geliştirilmiş ve uygulanan ödüllendirme mekanizmalar mevcuttur.	2,56	1,13
İnsan kaynakları ile ilgili bütün prosedürler belgelendirilmiştir.	3,01	1,08
İş akış süreçleri ve süreçlerde imza ve onay mercileri belirlenmiştir. Olası değişiklikler halinde güncellenmektedir.	3,30	1,07
Yapılacak yetki devirlerinin esasları yazılı olarak belirlenmiştir. Yapılacak yetki devirlerinin kapsam, miktar, süre ve devredilen yetkinin başkasına devredilip devredilemeyeceği gibi bilgileri içermektedir.	3,18	1,04
Yetki devredilecek personel için asgari gereklilikler (bilgi, beceri ve deneyim) belirlenmiştir.	3,02	1,10
Yetki devredilen personel, yetkinin kullanımına ilişkin bilgileri belli dönemlerde yetki devredene rapor etmektedir.	3,04	0,97
Risk Değerlendirme	3,17	0,75
Stratejik Planında hedeflere ulaşma performansının izlenmesi ve değerlendirilmesine yönelik metodoloji ve sorumlular ile raporlama prosedürü belirlenmiştir	3,32	0,86
Bütçe hazırlıklarında stratejik plan ve performans programları dikkate alınmaktadır.	3,18	0,97
Yürütülen faaliyetler stratejik plan ve performans programıyla belirlenen amaç ve hedeflerle uyumludur.	3,12	0,97
Hedefleri belirlenirken, spesifiklik, ölçülebilirlik, ulaşılabilirlik, ilgililik ve süreli olma kriterleri dikkate alınmaktadır.	3,22	0,97
Birimleri tarafından görev alanları çerçevesinde Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi hedeflerine uygun spesifik (özel) hedefler belirlenmiştir.	3,19	1,00
Üst yönetici tarafından onaylanmış ve tüm çalışanlar tarafından erişilebilen bir risk strateji ve politika belgesi vardır.	3,18	0,97
Risk yönetimi sürecinde çalışanların katkısı alınmaktadır.	3,03	1,06
Amaç ve hedeflere yönelik risklerin belirlenmesi, değerlendirilmesi, risklere cevap verilmesi ve gözden geçirilmesini kapsayan risk yönetimi süreci uygulanmaktadır.	3,11	0,93
Risk yönetimi sürecinin ne kadar etkili işlediği konusunda yıllık raporlar hazırlanmaktadır.	3,17	0,90
Kontrol Faaliyetleri	3,15	0,79
Her bir faaliyet ve riskleri için etkin kontrol strateji ve yöntemleri belirlenmekte ve uygulanmaktadır.	3,20	0,93
Kontrol faaliyetleri tespit edilirken fayda – maliyet analizi yapılmaktadır.	3,06	1,03
Faaliyetler ile mali karar ve işlemlere ilişkin yazılı prosedürler mevcuttur.	3,16	1,03
Yöneticiler tarafından, prosedürlerin etkili ve sürekli bir şekilde uygulanması için gerekli kontroller yapılmaktadır.	3,12	1,02
Görevler ayrılığı ilkesi uygulanmaktadır.	3,10	1,06
Faaliyetlerin sürekliliğini etkileyen nedenlere karşı gerekli önlemler alınmaktadır	3,03	0,98
Vekalet sistemi etkin bir şekilde uygulanmaktadır.	3,37	1,04
Görevinden ayrılan personel, yürüttüğü iş ve işlemlerin durumuna ilişkin olarak yeni görevlendirilen personele rapor vermektedir.	2,95	1,06
Bilgi sistemine veri ve bilgi girişi ile bunlara erişim konusunda yetkilendirmeler yapılmıştır.	3,38	1,03

Bilgi sisteminde yeterli bir yedekleme mekanizması ve teste tabi tutulmuş olağanüstü durum onarım planları/eylem planları mevcuttur.	3,13	0,98
Bilgi ve İletişim	3,26	0,77
Yatay ve dikey iletişimi kapsayan yazılı, elektronik veya sözlü etkin bir iç iletişim sistemi mevcuttur.	3,47	0,98
Dış paydaşlar ile etkin iletişimi sağlayacak bir dış iletişim sistemi mevcuttur.	3,20	1,04
Mevcut iç ve dış iletişim sistemleri çalışanların ve/veya dış paydaşların beklenti, öneri ve şikayetlerini iletmelerine imkân vermektedir.	3,23	0,99
Faaliyetlere ilişkin tüm bilgi ve belgelerin doğru, tam, güvenilir, kullanılabilir ve anlaşılabilir olması sağlanmaktadır.	3,27	1,03
Mevcut bilgi sistemleri Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi tarafından belirlenmiş hedeflerin izlenmesine ve bu doğrultuda gerçekleştirilen faaliyetler üzerinde etkin bir gözetim ve değerlendirme yapılmasına imkân vermektedir.	3,18	0,97
Hedeflerin izlenmesi, faaliyetlerin gözetimi ve hesap verebilirlik amaçları doğrultusunda kuralları ve standartları belirlenmiş raporlama mekanizmaları mevcuttur.	3,10	0,97
İş ve işlemlerinin kaydı, sınıflandırılması, korunması ve erişimini kapsayan belirlenmiş standartlara uygun dokümantasyon ve arşiv sistemi mevcuttur.	3,34	0,99
Olası veya süregelen hata, usulsüzlük, yolsuzluk ve sorunların kurum içinden ve kurum dışından bildirilebilmesi için uygun araçlar mevcuttur.	3,15	1,02
İzleme	3,28	0,74
İç kontrol sistemi, yılda en az bir kez izlenip değerlendirilmektedir.	3,36	0,84
İç kontrolün eksik yönleri ile uygun olmayan kontrol yöntemlerinin belirlenmesi, bildirilmesi ve gerekli önlemlerin alınması konusunda süreç ve yöntemler belirlenmektedir.	3,34	0,83
İç kontrolün etkili bir şekilde işleyip işlemediği konusunda yöneticilere geri bildirimde bulunmaya olanak sağlayacak eğitimler, planlama oturumları ve toplantılar düzenlenmektedir.	3,23	0,97
İç kontrolün değerlendirilmesine idare birimlerinin katılımı sağlanmaktadır.	3,31	0,89
Fonksiyonel olarak bağımsız bir iç denetim birimi mevcuttur.	3,39	1,06
İç denetim birimi ile yönetim ve çalışanlar arasında etkin bir işbirliği sağlanmaktadır.	3,32	0,95
Yönetici ve personelinin iç denetim faaliyetlerine yönelik farkındalık düzeyi yüksektir.	3,15	0,94
İç kontrolün değerlendirilmesinde, idare yöneticilerinin görüşleri, kişi ve/veya kurumların talep ve şikâyetleri ile iç ve dış denetim sonucunda düzenlenen raporlar dikkate alınmaktadır.	3,20	0,96
İç kontrolün geliştirilmesine yönelik olarak iç denetim ve Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı tarafından getirilen öneriler yönetim tarafından dikkate alınmaktadır.	3,28	0,91
İç kontrolün değerlendirilmesi ile iç ve dış denetim sonucunda alınması gereken önlemlerin belirlendiği eylem planı/planları hazırlanıp, uygulanmaktadır.	3,31	0,84
Genel Ölçek	3,19	0,67

Ölçek: 1=kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4=katılıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum.

İç kontrole ilişkin özdeğerlendirme değişkeninin risk değerlendirme boyutuna ilişkin ifadelerle çalışanların vermiş oldukları yanıtlara bakıldığında ortalamanın üzerinde değerlerde olduğu görülmektedir ($\bar{X}= 3,17$; $ss= 0,75$). İfadelerin ortalamalarının; “*Stratejik Planında hedeflere ulaşma performansının izlenmesi ve değerlendirilmesine yönelik metodoloji ve sorumlular ile raporlama prosedürü belirlenmiştir*” ($\bar{X}= 3,32$) ve “*Risk yönetimi sürecinde çalışanların katkısı alınmaktadır*” ($\bar{X}=3,03$) değerleri arasında olduğu görülmektedir.

İç kontrole ilişkin özdeğerlendirme değişkeninin kontrol faaliyetleri boyutuna ilişkin ifadeler çalışanların vermiş oldukları yanıtlara bakıldığında diğer boyutlarda olduğu gibi ortalamanın üzerinde değerlerde olduğu görülmektedir ($\bar{X}= 3,15$; $ss= 0,79$). İfadelerin ortalamalarının; “*Bilgi sistemine veri ve bilgi girişi ile bunlara erişim konusunda yetkilendirmeler yapılmıştır*” ($\bar{X}= 3,38$) ve “*Görevinden ayrılan personel, yürüttüğü iş ve işlemlerin durumuna ilişkin olarak yeni görevlendirilen personele rapor vermektedir*” ($\bar{X}=2,95$) değerleri arasında olduğu görülmektedir.

İç kontrole ilişkin özdeğerlendirme değişkeninin bilgi ve iletişim boyutuna ilişkin ifadeler çalışanların vermiş oldukları yanıtlara bakıldığında da ortalamanın üzerinde değerlerde olduğu görülmektedir ($\bar{X}= 3,26$; $ss= 0,77$). İfadelerin ortalamalarının; “*Yatay ve dikey iletişimi kapsayan yazılı, elektronik veya sözlü etkin bir iç iletişim sistemi mevcuttur*” ($\bar{X}= 3,47$) ve “*Hedeflerin izlenmesi, faaliyetlerin gözetimi ve hesap verebilirlik amaçları doğrultusunda kuralları ve standartları belirlenmiş raporlama mekanizmaları mevcuttur*” ($\bar{X}=3,10$) değerleri arasında olduğu görülmektedir.

İç kontrole ilişkin özdeğerlendirme değişkeninin izleme boyutuna ilişkin ifadeler çalışanların vermiş oldukları yanıtlara bakıldığında da ortalamanın üzerinde değerlerde olduğu görülmektedir ($\bar{X}= 3,28$; $ss= 0,74$). İfadelerin ortalamalarının; “*Fonksiyonel olarak bağımsız bir iç denetim birimi mevcuttur*” ($\bar{X}= 3,39$) ve “*Yönetici ve personelinin iç denetim faaliyetlerine yönelik farkındalık düzeyi yüksektir*” ($\bar{X}=3,15$) değerleri arasında olduğu görülmektedir.

3.4.3. Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre İç Kontrol Özdeğerlendirmelerine İlişkin Farklılık Testleri

Aşağıda araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri göz önünde bulundurularak İç kontrole ilişkin özdeğerlendirme düzeylerinin farklılaşma durumları analiz edilmektedir. İki grubun söz konusu olduğu durumlarda parametrik olan t testi, ikiden fazla grubun söz konusu olduğu durumlarda ise parametrik olan One-Way ANOVA testi uygulanmıştır.

Veri setinin normal bir dağılım göstermesi parametrik testlerin yapılabilmesi açısından önemlidir. Buna bağlı olarak veri setinin analizden önce normallik durumu basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleriyle baz alınarak kontrolü sağlanmıştır. Yani çarpıklık değerinin $\pm 1,5$ aralığında; basıklık değerinin de $\pm 1,5$ aralığında olması normal dağılım olarak kabul görmesi anlamına gelmektedir (Karaatlı, 2010: 6). Araştırma, mevcut veri setinin basıklık ve çarpıklık değeri olması gereken sınırlar arasında çıkmıştır. Bu bilgiler ışığında araştırmanın parametrik testlere uygun olduğu ve verilerin normal dağıldığı söylenebilmektedir.

3.4.3.1. Cinsiyetlerine Göre Çalışanların İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirmelerinin Değerlendirilmesi

Çalışanların iç kontrole ilişkin özdeğerlendirme aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi uygulanmıştır.

Tablo 3.5: Çalışanların İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirme Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılığını Gösteren T Testi ve Sonuçları

Demografik Özellik	Bağımlı Değişken	Gruplar	Art. Ort.	Std. Sap.	Varyansların Eşitliği İçin Levene's Testi		t	df	Sig.	
					F	Sig.				
Cinsiyet	İç Kontrol	Kadın	3,08	,61,56	Eşit	5,680	,018	-2,462	283	,013
		Erkek	3,28	,7016	Eşit değil			-2,493	281,989	

* $p < .05$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.5'de görülebileceği üzere Bu test sonucunda, çalışanların iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmelerinde ($t = -2,493$; $p < .05$) cinsiyet açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Bu sonuçlara göre iç kontrole ilişkin özdeğerlendirme düzeylerinin erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 3.6: Çalışanların İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirmelerini Oluşturan Boyutlar ve Cinsiyet Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi ve Sonuçları

	n Kadın	n Erkek	Ortalama Kadın \bar{x}	Ortalama Erkek \bar{x}	Standart sapma Kadın	Standart Sapma Erkek	sd	T	P
Kontrol Ortamı	129	156	3,12	3,19	0,65	0,75	283	-,904	,367
Risk Değerlendirme	129	156	3,04	3,27	0,70	0,77	283	-2,64	,008
Kontrol Faaliyetleri	129	156	3,01	3,26	0,73	0,82	283	-2,70	,008
Bilgi ve İletişim	129	156	3,11	3,38	0,72	0,78	283	-2,91	,004
İzleme	129	156	3,11	3,42	0,69	0,74	283	-3,62	,000

*p<.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.6'da görüldüğü üzere, iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmelerini oluşturan boyutların aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda risk değerlendirme (t= -2,64; p<.05), kontrol faaliyetleri (t= -2,70; p<.05), bilgi ve iletişim (t= -2,91; p<.05) ve izleme (t=-3,62; p<.05) boyutlarının, cinsiyete göre arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmelerin risk değerlendirme, kontrol faaliyetleri, bilgi ve iletişim ve izleme boyutlarında erkeklerin kadınlara kıyasla iç ilişkin özdeğerlendirmelerinin daha fazla olduğu söylenebilir. Elde edilen sonuçlar, erkek çalışanların kadın çalışanlara göre iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmelerinin daha fazla olduğunu ortaya çıkarmıştır.

3.4.3.2. Yaşa Göre Çalışanların İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirmelerinin Değerlendirilmesi

Araştırma kapsamında çalışanların iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmeleri temel alınarak uygulanan ANOVA (tek yönlü varyans analizi) testi aritmetik ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılması sonucunda, yaş gruplarının, iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmeleri ($F_{3, 281}=1,242$; p>.05) aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Bu işlemin ardından ANOVA sonrası anlamlı farklılığın bulunamaması nedeniyle iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmeleri oluşturan boyutlar temel alınarak farklılık testi yapılmış, fakat iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmelerini oluşturan boyutların aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

3.4.3.3. Üniversitedeki Hizmet Sürelerine Göre Çalışanların İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirmelerinin Değerlendirilmesi

Çalışanların üniversitedeki hizmet sürelerine göre iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmelerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları tablo 3.7’de detaylandırılmıştır.

Tablo 3.7: Çalışanların İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirmelerinin Üniversitedeki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılığını Gösteren One-Way ANOVA Testi ve Sonuçları

		Tanımlayıcı İstatistikler				
		Üniversite Hizmet Süresi	n	Ortalama	s.s.	
İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirme		1 yıldan az	12	3,52	0,55	
		1-4 yıl arası	67	2,99	0,76	
		5-8 yıl arası	72	3,31	0,75	
		9-12 yıl arası	93	3,07	0,75	
		13-16 yıl arası	29	3,31	0,95	
		17 yıl ve üzeri	12	1,93	1,09	
İç Kontrol	Varyans Kaynağı	s.d.	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	Sig.
	Gruplar arası	5	7,205	1,441	2,320	0,044
	Gruplar içi	279	173,322	,7621		
	Toplam	284	180,527			
Çoklu Karşılaştırmalar İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirme Tukey Testi						
(I) Üniversite Hizmet Süresi		(J) Üniversite Hizmet Süresi		Ort. Farkı (I-J)	Sig.	
1 yıldan az		1-4 yıl arası		,52948*	,033	
		5-8 yıl arası		,20833	,397	
		9-12 yıl arası		,45188	,063	
		13-16 yıl arası		,20776	,443	
		17 yıl ve üzeri		,59167	,067	
1-4 yıl arası		1 yıldan az		-,52948*	,033	
		5-8 yıl arası		-,32114*	,017	
		9-12 yıl arası		-,07760	,539	
		13-16 yıl arası		-,32172	,067	
		17 yıl ve üzeri		,06219	,801	

5-8 yıl arası	1 yıldan az 1-4 yıl arası 9-12 yıl arası 13-16 yıl arası 17 yıl ve üzeri	-,20833 ,32114* ,24355 -,00057 ,38333	,397 ,017 ,051 ,997 ,120
9-12 yıl arası	1 yıldan az 1-4 yıl arası 5-8 yıl arası 13-16 yıl arası 17 yıl ve üzeri	-,45188 ,07760 -,24355 -,24412 ,13978	,063 ,539 ,051 ,146 ,564
13-16 yıl arası	1 yıldan az 1-4 yıl arası 5-8 yıl arası 9-12 yıl arası 17 yıl ve üzeri	-,20776 ,32172 ,00057 ,24412 ,38391	,443 ,067 ,997 ,146 ,157
17 yıl ve üzeri	1 yıldan az 1-4 yıl arası 5-8 yıl arası 9-12 yıl arası 13-16 yıl arası	-,59167 -,06219 -,38333 -,13978 -,38391	,067 ,801 ,120 ,564 ,157

*p<.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.7'ye göre çalışanların iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmelerinin üniversitede hizmet verme sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmelerinin ($F_{5-3284} = 2,320$; $p < .05$) üniversitede hizmet verme süreleri açısından anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu işlemin ardından ANOVA sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi hizmet süresi grubundan kaynaklandığını belirlemek gerekmektedir.

ANOVA sonrası hangi çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların üniversitede hizmet verme süreleri ($p > .05$) için homojen olduğu saptanmıştır. Bu nedenle, Tukey çoklu karşılaştırma testi tercih edilmiştir.

Tukey testi sonuçlarına göre üniversitede hizmet verme süresi 1 yıldan az (ort=3,52) ve 5-8 yıl arasında (ort=4,33) olan kişilerin 1-4 yıl arası (ort=2,99) olan çalışanlara göre iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmelerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.8: İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirmeyi Oluşturan Boyutlar ile Üniversitedeki Hizmet Süresi Durumu Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin One-Way ANOVA Testi ve Sonuçları

		Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Kontrol Ortamı	Gruplararası	4,763	5	,953	1,929	0,090
	Gruplarıçi	137,795	279	,494		
	Toplam	142,558	284			
Risk Değerlendirme	Gruplararası	5,692	5	1,138	2,060	0,071
	Gruplarıçi	154,184	279	,553		
	Toplam	159,876	284			
Kontrol Faaliyetleri	Gruplararası	7,205	5	1,441	2,320	0,044
	Gruplarıçi	173,322	279	,621		
	Toplam	180,527	284			
Bilgi ve İletişim	Gruplararası	7,430	5	1,486	2,560	0,028
	Gruplarıçi	161,961	279	,581		
	Toplam	169,390	284			
İzleme	Gruplararası	5,046	5	1,009	1,871	0,100
	Gruplarıçi	150,510	279	,539		
	Toplam	155,556	284			

*p<.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.8’de iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmelerini oluşturan boyutların aritmetik ortalamalarının çalışanların üniversitede hizmet verme sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, kontrol faaliyetleri ($F_{5-284} = 2,32$; $p < .05$) ve bilgi ve iletişim ($F_{5-284} = 2,56$; $p < .05$) boyutlarının üniversitede hizmet verme süreleri açısından anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular 1 yıldan az ve 5-8 yıl arasında üniversitede hizmet veren kişilerin 1-4 yıl arası hizmet veren kişilere göre iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmelerinin daha yüksek olduğu sonucu ortaya konmuştur.

3.4.3.4. Eğitim Durumuna Göre Çalışanların İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirmelerinin Değerlendirilmesi

Üniversite çalışanların eğitim durumlarına göre iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmelerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları tablo 3.9’da detaylandırılmıştır.

Tablo 3.9: Çalışanların İç Kontrolle İlişkin Özdeğerlendirmelerinin Eğitim Değişkenine Göre Farklılığını Gösteren One-Way ANOVA Testi ve Sonuçları

İç Kontrolle İlişkin Özdeğerlendirme			Tanımlayıcı İstatistikler			
			Eğitim Durumu	n	Ortalama	s.s.
			Lise ve öncesi	18	3,65	0,38
			Önlisans	16	3,07	0,70
			Lisans	95	3,24	0,74
			Yükseklisans	86	3,03	0,54
			Doktora	70	3,24	0,69
İç Kontrol	Varyans Kaynağı	s.d.	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	Sig.
	Gruplar arası	4	6,576	1,644	3,807	0,005
	Gruplar içi	280	120,917	,432		
	Toplam	284	127,493			
Çoklu Karşılaştırmalar İç Kontrolle İlişkin Özdeğerlendirme Tukey Testi						
(I) Eğitim Durumu		(J) Eğitim Durumu		Ort. Farkı (I-J)	Sig.	
Lise ve öncesi		Önlisans		,57910	,080	
		Lisans		,41255	,107	
		Yükseklisans		,61950*	,003	
		Doktora		,41542	,121	
Önlisans		Lise ve öncesi		-,57910	,080	
		Lisans		-,16655	,882	
		Yükseklisans		,04040	,999	
		Doktora		-,16368	,897	
Lisans		Lise ve öncesi		-,41255	,107	
		Önlisans		,16655	,882	
		Yükseklisans		,20695	,216	
		Doktora		,00287	1,000	
Yükseklisans		Lise ve öncesi		-,61950*	,003	
		Önlisans		-,04040	,999	
		Lisans		-,20695	,216	
		Doktora		-,20408	,304	
Doktora		Lise ve öncesi		-,41542	,121	
		Önlisans		,16368	,897	
		Lisans		-,00287	1,000	
		Yükseklisans		,20408	,304	

*p<.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.9’da görüldüğü iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmelerinin çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmelerinin ($F_{4-284} = 3,807$; $p < .05$) eğitim durumları açısından anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu işlemin ardından ANOVA sonrası belirlenen

anlamli farklıliğın hangi eğitim durumu grubundan kaynaklandığını belirlemek gerekmektedir.

ANOVA sonrası hangi çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların eğitim durumu ($p > .05$) için homojen olduğu saptanmıştır. Bu nedenle, Tukey çoklu karşılaştırma testi tercih edilmiştir.

Tukey testi sonuçlarına göre lise ve öncesi ($ort=3,65$) eğitimi alan kişilerin yüksekisans düzeyinde eğitim alanlara ($ort=3,03$) göre iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmelerinin daha yüksek görölmektedir.

Tablo 3.10: İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirmeyi Oluşturan Boyutlar ile Eğitim Durumu Arasındaki Anlamli Farklılığa İlişkin One-Way ANOVA Testi ve Sonuçları

		Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Kontrol Ortamı	Gruplararası	4,903	4	1,226	2,493	0,043
	Gruplarıçı	137,656	280	,492		
	Toplam	142,558	284			
Risk Değerlendirme	Gruplararası	7,777	4	1,944	3,579	0,007
	Gruplarıçı	152,099	280	,543		
	Toplam	159,876	284			
Kontrol Faaliyetleri	Gruplararası	9,291	4	2,323	3,798	0,005
	Gruplarıçı	171,236	280	,612		
	Toplam	180,527	284			
Bilgi ve İletişim	Gruplararası	11,282	4	2,821	4,995	0,001
	Gruplarıçı	158,108	280	,565		
	Toplam	169,390	284			
İzleme	Gruplararası	9,798	4	2,449	4,705	0,001
	Gruplarıçı	145,759	280	,521		
	Toplam	155,556	284			

* $p < .05$ düzeyinde anlamlidir.

Tablo 3.10'da iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmeleri oluşturan boyutların aritmetik ortalamalarının üniversite çalışanlarının eğitim durumuna göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, kontrol ortamı ($F_{4-284} = 2,49$; $p < .05$), risk değerlendirme (F_{4-

$284 = 3,57$; $p < .05$), kontrol faaliyetleri ($F_{4-284} = 3,79$; $p < .05$), bilgi ve iletişim ($F_{4-284} = 4,99$; $p < .05$) ve izleme ($F_{4-284} = 4,70$; $p < .05$) boyutlarının eğitim durumları açısından anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre lise ve öncesi eğitimi alan kişilerin yüksek lisans düzeyinde eğitim alan kişilere göre iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmeleri daha yüksek olduğu, bunun nedeninin ise eğitim düzeyinin yüksek olması kontrol faaliyetlerini daha fazla takip edip yeterli olmayan uygulamalara daha fazla dikkat edildiği olarak düşünülmektedir.

3.4.3.5. Görev Birimine Göre Çalışanların İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirmelerinin Değerlendirilmesi

Çalışanların görev yaptıkları harcama birimine göre iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmelerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları tablo 3.11’de detaylı şekilde gösterilmiştir.

Tablo 3.11: Çalışanların İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirmelerinin Çalışılan Görev Birimi Değişkenine Göre Farklılığını Gösteren One-Way ANOVA Testi ve Sonuçları

			Tanımlayıcı İstatistikler			
			Görev Birimi	n	Ortalama	s.s.
İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirme			Daire Başkanlığı	75	3,28	0,70
			Diğer İdari Birim	23	3,24	0,68
			Fakülte	124	3,12	0,66
			Yüksekokul	13	2,91	0,63
			MYO	29	3,09	0,51
İç Kontrol	Varyans Kaynağı	s.d.	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	Sig.
	Gruplar arası	7	6,916	,988	2,270	0,029
	Gruplar içi	277	120,577	,435		
	Toplam	284	127,493			

* $p < .05$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.11’de görüldüğü gibi iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmenin görev birimine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmenin ($F_{7-284} = 2,270$; $p < .05$) görev birimi açısından anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Fakat anlamlı farklılığın hangi görev birimi grubundan kaynaklandığını

belirlemek için yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda grup bazında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo3.12: İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirmeyi Oluşturan Boyutlar ile Görev Birimi Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin One-Way ANOVA Testi ve Sonuçları

		Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Kontrol Ortamı	Gruplararası	3,689	7	,527	1,051	0,396
	Gruplarıçi	138,869	277	,501		
	Toplam	142,558	284			
Risk Değerlendirme	Gruplararası	10,508	7	1,501	2,784	0,008
	Gruplarıçi	149,368	277	,539		
	Toplam	159,876	284			
Kontrol Faaliyetleri	Gruplararası	12,053	7	1,722	2,831	0,007
	Gruplarıçi	168,474	277	,608		
	Toplam	180,527	284			
Bilgi ve İletişim	Gruplararası	10,776	7	1,539	2,688	0,010
	Gruplarıçi	158,614	277	,573		
	Toplam	169,390	284			
İzleme	Gruplararası	11,405	7	1,629	3,131	0,003
	Gruplarıçi	144,152	277	,520		
	Toplam	155,556	284			

*p<.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.12’de iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmeyi oluşturan boyutların aritmetik ortalamalarının çalışanların görev birimine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, risk değerlendirme ($F_{2-284} = 2,78$; $p < .05$), kontrol faaliyetleri ($F_{2-284} = 2,83$; $p < .05$), bilgi ve iletişim ($F_{2-284} = 2,68$; $p < .05$) ve izleme ($F_{2-284} = 3,13$; $p < .05$) boyutlarının üniversitedeki görev birimleri açısından anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, daire başkanlığı ve diğer idari birimlerde çalışanların yüksekokulda çalışanlara göre daha fazla iç kontrol uygulamalarını olumlu olarak algıladıklarını göstermektedir.

3.4.3.6. Görev Türüne Göre Çalışanların İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirmelerinin Değerlendirilmesi

Çalışanların üniversitedeki görev türüne göre iç kontrole ilişkin öz değerlendirmelerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları tablo 3.13'te detaylandırılmıştır.

Tablo 3.13: Çalışanların İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirmelerinin Görev Türü Değişkenine Göre Farklılığını Gösteren One-Way ANOVA Testi ve Sonuçları

		Tanımlayıcı İstatistikler				
		Görev Türü	n	Ortalama	s.s.	
İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirme		Akademik	113	3,06	0,60	
		İdari	145	3,25	0,70	
		Hem Akademik Hem İdari	27	3,45	0,66	
İç Kontrol	Varyans Kaynağı	s.d.	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	Sig.
	Gruplar arası	2	4,277	2,139	4,895	0,008
	Gruplar içi	282	123,216	,437		
	Toplam	284	127,493			
Çoklu Karşılaştırmalar İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirme Tukey Testi						
(I) Eğitim Durumu		(J) Eğitim Durumu		Ort. Farkı (I-J)	Sig.	
Akademik		İdari		-,18787	,063	
		Hem Akademik Hem İdari		-,39418*	,016	
İdari		Akademik		,18787	,063	
		Hem Akademik Hem İdari		-,20631	,298	
Hem Akademik Hem İdari		Akademik		,39418*	,016	
		İdari		,20631	,298	

*p<.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.13'te görüldüğü gibi çalışanların iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmelerinin görev türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmelerinin ($F_{2-284}= 4,895$; $p<.05$) görev türü açısından anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

ANOVA sonrası hangi çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların görev türü ($p>.05$) için homojen olduğu saptanmıştır. Bu nedenle, Tukey çoklu karşılaştırma testi tercih edilmiştir.

Tukey testi sonuçlarına göre hem akademik hem de idari (ort=3,45) görevi olan kişilerin yalnızca akademik (ort=3,06) görevi olan kişilere göre iç kontrole ilişkin özdeğerlendirme düzeylerinin daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 3.14: İç Kontrole İlişkin Özdeğerlendirmeyi Oluşturan Boyutlar ile Görev Türü Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin One-Way ANOVA Testi ve Sonuçları

		Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Kontrol Ortamı	Gruplararası	2,110	2	1,055	2,119	0,122
	Gruplariçi	140,448	282	,498		
	Toplam	142,558	284			
Risk Değerlendirme	Gruplararası	7,668	2	3,834	7,103	0,001
	Gruplariçi	152,208	282	,540		
	Toplam	159,876	284			
Kontrol Faaliyetleri	Gruplararası	8,605	2	4,303	7,058	0,001
	Gruplariçi	171,922	282	,610		
	Toplam	180,527	284			
Bilgi ve İletişim	Gruplararası	7,525	2	3,763	6,555	0,002
	Gruplariçi	161,865	282	,574		
	Toplam	169,390	284			
İzleme	Gruplararası	7,832	2	3,916	7,476	0,001
	Gruplariçi	147,724	282	,524		
	Toplam	155,556	284			

*p<.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.14'te iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmeyi oluşturan boyutların aritmetik ortalamalarının çalışanların görev türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, risk değerlendirme ($F_{2-284} = 7,10$; $p < .05$), kontrol faaliyetleri ($F_{2-284} = 7,05$; $p < .05$), bilgi ve iletişim ($F_{2-284} = 6,55$; $p < .05$) ve izleme ($F_{2-284} = 7,47$; $p < .05$) boyutlarının üniversitedeki görev türleri açısından anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, akademik ve idari olmak üzere iki farklı görev türüne de sahip olan çalışanların iç kontrolü her iki görev türü açısından da görmesi ve uygulaması nedeniyle yalnızca bir görev türüne sahip olanlardan daha fazla iç kontrol prosedürlerini algıladıklarını göstermektedir.

SONUÇ

Kuruluşların farklı amaca hizmet etmesi, kontrol algısının da farklı olmasını doğurmaktadır. Bir kuruluşun hedeflerine ulaşması ve her anlamda kuruluşa güven için iyi planlanmış bir İKS en önemli husustur. Güvenilir raporlama, varlıkların korunması, faaliyetlerin belirlenen kurallar çerçevesinde gerçekleştirilmesi İKS'nin temel amaçlarıdır. İKS tüm kurum çalışanlarınca benimsenmeli ve uygulanmalıdır. İç kontrol hedeflere ulaşma yolunda bir araçtır; bu bağlamda fayda/maliyet analizi yapılmalı ve iç kontrolün amaç haline gelmesinin önüne geçilmelidir. İç kontrole ilişkin uygulamaların, organizasyonun yapısı gereği karşılaşılabilecek risklere göre farklılık göstermesi beklenir.

Dünyada iç kontrole yönelik araştırmalar yapan beş önemli kuruluşun ortak bir paydada buluşma amacı neticesinde doğan organizasyonun (COSO) büyük ölçüde amacına ulaştığını söylemek mümkündür. Türkiye'de iç kontrol kapsamında standartlar belirleme ve düzenleme yapma yetkisi olan kuruluşların çalışmalarının, COSO tarafından belirlenen bileşenler ve standartlar ile aynı doğrultuda olduğu görülmektedir.

5018 sayılı KMYKK ile Hazine ve Maliye Bakanlığına Türkiye'deki devlet üniversitelerine yönelik standartlar belirleme ve düzenleme yapma yetkisi verilmiştir. Ayrıca 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Yükseköğretim Kuruluna üniversitelerin örgüt yapılanması ve kontrolü yetkisi verilmiştir. İç kontrole ilişkin belirlenen standartlar ve yapılan düzenlemeler COSO iç kontrol bileşenleri ve standartlarıyla uyumludur.

Literatür incelendiğinde iç kontrole ilişkin geçmişte (Türkoğlu ve Yetişen, 2008; Akçakanat, 2011; Özşahin, 2011; Ertuğrul, 2012; Kürklü, 2014; Zorlu, 2014;

Karaman, 2015; Türkdogan, 2016; Ugurlu, 2018; Yurtkur, 2018) tarafından yapılan araştırmalar yonetim kademesi, mali hizmetler birimi, iç denetim birimi gibi sistemin doğrudan bir parçası olan birimlere yonelik veya diş denetçilerin bakış aılıyla yani yalnızca tek bir birime uygulanarak incelendiği görülmektedir. Ayrıca konu ile ilgili yapılan araştırmaların yetersiz sayıda olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan bu araştırmada NEVÜ alışanlarının i kontrole ilişkin zdeğerlendirme prosedürlerini algılama ve değerlendirmelerinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Belirtilen bu hususun çalışanların demografik özellikleri açısından farklılık gösterip göstermediği ve varsa ne derecede farklılıklar göstereceği belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda öncelikle iç kontrole ilişkin zdeğerlendirme prosedürleri alanında detaylı bir literatür taraması yapılarak iç kontrol kavramı açıklanmıştır. Sonrasında ise bu konu ve kavram çerçevesinde NEVÜ çalışanlarına yonelik anket çalışması düzenlenmiştir.

Araştırma dahilinde iç kontrol değerrişkenine ilişkin iki adet araştırma sorusu hazırlanmıştır. NEVÜ çalışanlarına uygulanan anket çalışması sonucunda elde edilen veriler ışığında, iç kontrol değerrişkeninin çalışanların demografik özellikleri açısından farklılıklarını ve bu farklılıkların düzeylerini belirlemek üzere bilgisayar ortamında uygun analiz teknikleri kullanılmıştır. Uygulanan analiz yöntemleriyle veriler analiz edilerek, hazırlanan araştırma sorularının ne derecede desteklendiği ortaya konulmuştur.

Araştırmanın evreni ve örneklem büyüklüğü kısmında değerinildiği üzere bu araştırma, NEVÜ alışanları üzerinde uygulanmıştır. Araştırmaya katılan çalışanlara ilişkin demografik özellikler detaylı bir şekilde ortaya konulmuştur. Araştırma sorularına konu olan değerrişkene ilişkin sonuçlar değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmelerin çalışanların demografik özelliklerine göre ne gibi farklılıklar gösterdiği araştırılmış ve incelenmiştir.

Araştırma kapsamında iç kontrol değerrişkenini oluşturan bileşenleri belirlemek üzere iç kontrol değerrişkenini oluşturan ifadelere faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre kontrol ortamı, risk değerlendirme, kontrol faaliyetleri, bilgi ve

iletişim ve izleme olmak üzere beş bileşenden oluştuğu belirlenmiştir. Ayrıca belirlenen boyutlara uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeklerin yüksek güvenilirlikte olduğu tespit edilmiştir.

Üniversite çalışanlarının iç kontrole ilişkin özdeğerlendirme ile ilgili değişkenlere ilişkin ifadeler vermiş oldukları yanıtlar incelendiğinde ortalama değer üzerinde sonuçlar ile karşılaşılmaktadır. Bu sonuçlar ışığında üniversite çalışanlarının çalışmakta oldukları üniversitede iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmelerinin olumlu olduğu söylenebilir.

Araştırmada, iç kontrol kavramı ele alınmıştır. Araştırmanın uygulama bölümünde yer verilen farklılık testleri bu kavramsal çerçeve dikkate alınarak yapılmıştır. Daha önce de belirtilmiş olduğu gibi araştırma, iç kontrole ilişkin özdeğerlendirme düzeylerinin çalışanların demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmaya yöneliktir. Bu kapsamda elde edilen bulgular ve literatür ile yapılan karşılaştırmalar aşağıda belirtilmiştir.

Çalışanların iç kontrol özdeğerlendirme düzeylerinin ve iç kontrol bileşenlerinden risk değerlendirme, kontrol faaliyetleri, bilgi ve iletişim ve izleme boyutlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği yapılan bağımsız t testi sonucunda tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre üniversitedeki erkek çalışanların kadın çalışanlara göre iç kontrol özdeğerlendirme düzeylerinin daha fazla olduğu görülmektedir. Çalışanların yaşa göre iç kontrole ilişkin öz değerlendirme düzeyleri arasında farklılık göstermediği ANOVA testi ile test edilmiş ve herhangi bir anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

İç kontrol özdeğerlendirme düzeyi ile çalışanların üniversitedeki hizmet süresi değişkeni aritmetik ortalamaları arasında anlamlı istatistiksel farklar olduğu ANOVA testi ile tespit edilmiştir. İç kontrole ilişkin özdeğerlendirmelerini oluşturan boyutların aritmetik ortalamalarının çalışanların üniversitede hizmet verme sürelerine göre kontrol faaliyetleri ve bilgi ve iletişim boyutlarında anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre üniversitede hizmet verme süresi 1 yıldan az ve

5-8 yıl arasında olan kişilerin 1-4 yıl arası olan çalışanlara göre iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmelerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.

İç kontrole ilişkin özdeğerlendirmeleri ile üniversite çalışanlarının eğitim durumu değişkeni aritmetik ortalamaları arasında anlamlı istatistiksel farklılıklar ortaya konulmuştur. Bu sonuçlar, lise ve öncesi eğitimi alan kişilerin yüksek lisans düzeyinde eğitim alanlara göre iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmelerinin daha yüksek olduğu şeklindedir. Sonraki aşamada iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmeleri oluşturan boyutların aritmetik ortalamalarının üniversite çalışanlarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, kontrol ortamı, risk değerlendirme, kontrol faaliyetleri, bilgi ve iletişim ve izleme boyutlarının eğitim durumları açısından anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre lise ve öncesi eğitimi alan kişilerin yüksek lisans düzeyinde eğitim alan kişilere göre iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmeleri daha yüksek olduğu, bunun nedeninin ise eğitim düzeyinin yüksek olması kontrol faaliyetlerini daha fazla takip edip yeterli olmayan uygulamalara daha fazla dikkat edildiği olarak düşünülmektedir.

Araştırmada iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmelerin çalışanların görev yaptıkları harcama birimi açısından anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Fakat anlamlı farklılığın hangi görev birimi grubundan kaynaklandığını belirlemek için yapılan Tukey çoklu karşılaştırma sonucunda grup bazında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. İç kontrole ilişkin özdeğerlendirmeyi oluşturan boyutların aritmetik ortalamalarının üniversite çalışanlarının görev yaptığı birime göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, risk değerlendirme, kontrol faaliyetleri, bilgi ve iletişim ve izleme boyutlarının üniversitedeki görev birimleri açısından anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, daire başkanlığı ve diğer idari birimlerde çalışanların yüksekokulda çalışanlara göre iç kontrol uygulamalarını daha olumlu algıladıklarını söylenebilir.

İç kontrole ilişkin özdeğerlendirmeleri ile çalışanların görev türü değişkeni aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklar ortaya konulmuştur. Bu sonuçlara göre hem akademik hem de idari görevi olan kişilerin yalnızca akademik görevi olan kişilere göre iç kontrole ilişkin özdeğerlendirme düzeylerinin daha fazla olduğu şeklindedir. Sonraki aşama iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmeyi oluşturan boyutların aritmetik ortalamalarının çalışanların görev türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda, risk değerlendirme, kontrol faaliyetleri, bilgi ve iletişim ve izleme boyutlarının üniversitedeki görev türleri açısından anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, akademik ve idari olmak üzere iki farklı görev türüne de sahip olan çalışanların iç kontrolü her iki görev türü açısından da görmesi ve uygulaması nedeniyle yalnızca bir görev türüne sahip olanlardan daha fazla iç kontrol sağladıklarını göstermektedir.

Yapılan bu araştırma ile üniversite çalışanlarının iç kontrole ilişkin özdeğerlendirme düzeylerinin belirlenerek, demografik özelliklerine göre ne derecede farklılıklar göstereceği ölçülmeye çalışılmıştır. Bu araştırma ilk kez NEVÜ çalışanları üzerinde uygulanmıştır. Bu doğrultuda yapılmış olan araştırmanın hem ülkemizde hem de yurtdışında yeterli yapılmamış olması nedeniyle literatüre önemli bir katkı niteliğinde olacaktır. Ayrıca elde edilen sonuçlar üniversite çalışanlarının iç kontrole ilişkin özdeğerlendirmelerinin istenilebilecek düzeylere getirilebilmesi bakımından bir kaynak niteliğinde olacaktır. Böylelikle yapılan araştırmanın literatürle birlikte üniversitelerin ve üniversite çalışanlarının iç kontrol uygulamalarına daha hakim olma ve daha iyi uygulanması ile ilgili teorikte ve pratikte katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla bu konuda yapılan araştırmaların gelecek dönemlerde de tekrarlanmasının fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma NEVÜ çalışanları üzerinde uygulanarak sınırlandırılmıştır.. Araştırmada kullanılan anketler, iç kontrole ilişkin özdeğerlendirme düzeyini ölçen sorularla sınırlandırılmıştır.

Yapılan araştırmanın anket çalışmaları belirli bir dönemde ve belirli bir niversiteye uygulanmıştır. Her niversitenin yapısı, çalışanları ve uygulamaları farklılıklar göstermektedir. Bu nedenden dolayı konu ile ilgili yapılan araştırmaların anket çalışmaları farklı üniversitelerde tekrarlanabilir. Böylelikle daha farklı sonuçlar elde edilebilir. Bu nedenle yapılacak olan araştırmaların her yıl ya da belirli periyotlar halinde ve farklı üniversitelere de uygulanması önerilmektedir.

Bu araştırma her ne kadar niversite çalışanlarına yönelik bir araştırma olsa da kar amacı gütmeyen diğer kurum türlerinin çalışanlarına yönelik uygulanması da farklı sonuçlar ortaya koyabileceğinden dolayı önerilmektedir.



KAYNAKÇA

- Ağdeniz S (2006) 5018 Sayılı Kanuna Göre Harcama Sürecinde Yer Alan Görevliler ve Bunların Sorumluluklarına İlişkin Değerlendirme. *Mali Kılavuz Dergisi*, 33: 79-84.
- Akçakanat Ö (2011) Devlet Muhasebe Sistemi İçinde Özel Bütçeli İdarelerde İç Kontrol Sisteminin Etkinliği: Üniversitelere Yönelik Bir Araştırma. Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Isparta.
- Akçıl M (2010) *Kamu Mali Yönetiminde İç Kontrol Sistemi*. <http://icdenetim.blogcu.com/kamu-mali-yonetiminde-ic-kontrol-sistemi-mustafa-akcil-gumruk/2771613> (25 Mayıs 2019).
- Akışık O (2005) İç Kontrol Sistemi ve Bağımsız Denetim İçindeki Yeri. *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi* 14: 89-101.
- Aksoy M (2008) *Kamuda İç Kontrol ve İç Denetim*. (Muhasebat Kontrolörleri Derneği Yayını, Ankara).
- Akyel R, Söyler İ (2010) Yönetimin Kontrol Fonksiyonu Bağlamında Kamu Harcamalarının Kontrolü. *Vergi Sorunları Dergisi* 258: 7-20.
- Altunışık R, Coşkun R, Bayraktaroğlu S, Yıldırım E (2012) *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Spss Uygulamalı*. (Sakarya Yayıncılık, Sakarya).
- Arcagök S, Erüz E (2006) *Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Sistemi*. (Maliye Hesap Uzmanları Derneği Yayını, Ankara).
- Arslan A (2002) “Kamu Harcamalarında Verimlilik, Etkinlik ve Denetim” *Maliye Dergisi* 140(2): 1-14.
- Bakshi S (2004) “Control Self-Assessment For Information and Related Technology”, *Information Systems Control Journal*, Volume: 1.

- Balta, Z (2006). İç Denetçilik Mesleği. *Mali Kılavuz Dergisi*, (31): 55.
- Bilgin M (2003) Yozlaşma ve Türk Siyasal Yaşamının Yeniden Yapılanması: Bir Model Önerisi. *Amme İdaresi Dergisi* 36(2): 35-49.
- Bodnar G H, Hopwood S W (2003) *Accounting information systems* (8nd ed.) (Prentice Hall).
- Candan, E (2006) Kamu idarelerinde İç Kontrol Sistem ve Süreçlerinin Tasarlanması, Uygulanması ve Geliştirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar. *Mali Yönetim ve Denetim Dergisi* 38: 18-33.
- COSO (1992). *Internal Control, Integrated Framework: Executive Summary*. https://egrove.olemiss.edu/aicpa_assoc/204/?utm_source=egrove.olemiss.edu%2Faicpa_assoc%2F204&utm_medium=PDFCoverPages (04 Nisan 2019).
- COSO (2013). *Internal Control, Integrated Framework: Executive Summary*. <https://www.coso.org/Documents/990025P-Executive-Summary-final-may20.pdf> (04 Nisan 2019).
- Deloitte (2008) *İç Denetim Standartları, Mesleki Uygulama Çerçevesi*. (İstanbul: Deloitte Yayınları).
- Demir V (1999) İç Kontrol Yapısı ve SAS 55 ile SAS 78'in Karşılaştırılması. *Muhasebe Finansman Araştırma Uygulama Dergisi* 11: 89-105
- Demirbaş M (2005) İç Kontrol ve İç Denetim Faaliyetlerinin Kapsamında Meydana Gelen Değişimler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 4(22): 167-188.
- Dickens D, Hara M O, Reisch J (2010) "Frameworks For Establishing And Evaluating Internal Controls: A Primer And Case Study", *Journal Of Case Research In Business And Economics*.

- Dönmez A, Berberoğlu PB, Ersoy A (2005) Ülkemiz Bağımsız Dış Denetim Standartlarının ABD Genel Kabul Görmüş Denetim Standartları – AB Sekizinci Yönergesi ve Uluslararası Denetim Standartlarıyla Karşılaştırılması. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi* 5(9): 52-78.
- Erdem A (2005) Üniversitenin Varoluş Nedeni. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 17(17): 75-86.
- Erdoğan M (2005) *Denetim* (Maliye ve Hukuk Yayınları, Ankara).
- Erdoğan S (2009) İç Kontrol Sistemi: Kamu İktisadi Teşebbüsleri İçin İç Kontrol Model Önerisi. Planlama Uzmanlığı Tezi, Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara.
- Ergin H, Selimoğlu SK, ve Tolkun A (2016) Kit’lerde kurumsal yönetim etkinliğinin artırılmasında iç kontrol ve iç denetim faaliyetlerinin rolü: bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (49), 1-28.
- Ertuğrul A N (2012) İç kontrol ile kurum kültürünün etkileşimi ve Anadolu Üniversitesi birim yöneticileri kapsamında bir uygulama. Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- GAO (2001). *Internal Control Standards, Internal Control Management and Evaluation Tool*. <https://www.gao.gov/new.items/d011008g.pdf> (08.06.2019)
- Gilbert W, Engle J T (2005) “The use of control self assessment by independent auditors” The CPA Journal, December.
- Güredin E (1995) *Muhasebe Denetimi ve Mali Analiz* (Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir).
- Hair F Jr, Sarstedt J, Hopkins M L, Kuppelwieser G V (2014) Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121.

- Hubbard L (2000) Control self assessment a practical guide, The Institute of Internal Auditors, Florida.
- IFAC (2009). *Handbook of International Public Sector Accounting Standarts Pronouncements*. <https://www.ifac.org/publications-resources/2009-handbook-international-public-sector-accounting-pronouncements>(25 Mayıs 2019).
- INTOSAI (2004). *Guidelines for Internal ControlStandards for the Public Sector*. <http://www.issai.org/issai-framework/intosai-gov.htm> (08.06.2019).
- Iyer H (2014) Control Self Assessment. Hadigy Limited.
- Kalkan A, Tepeli M (2018) Kamu üniversitelerinde iç kontrol ve kalite uygulamaları: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi (MAKUUBD)*, 2(2), 13-27.
- Kalkınoglu M (2003) İç Kontrol Sistemi. *Vergi Dünyası Dergisi*, 265: 70-78.
- Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu (2019) <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.1.aspx?MevzuatKod=1.5.5018&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=5018>
- Karaatlı, M. (2010). Verilerin düzenlenmesi ve gösterimi, Editör: Kalaycı, Ş. *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*, (Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti 2-47).
- Karasar N (2005) *Bilimsel araştırma yöntemi* (Nobel Yayın Dağıtım, Ankara).
- Kaval H (2008) *Muhasebe denetimi, 3. Baskı* (Ankara: Gazi Kitapevi).
- Kaya E, Köse T (2013) Konaklama işletmelerinde muhasebe uygulamaları, (Anadolu Üniversitesi Yayın No: 2816, Açıköğretim Fakültesi Yayın No: 1774).
- Kayış A (2010) *Güvenilirlik Analizi (Ed. Kalaycı Ş, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri)* (Asil Yayın Dağıtım, 5. Baskı, Ankara).
- Keskin DA (2006) *İç Kontrol Sistemi Kontrol Öz Değerlendirme* (Beta Basım Yayım, İstanbul).

- Kızılkaya E (2006) 5018 sayılı Kanuna Göre Muhasebe Hizmeti, Muhasebe Yetkilisi ve Muhasebe Birimi. *Mali Kılavuz Dergisi* 31: 13-29.
- Kurnaz N, Çetinoğlu T (2010) *İç denetim-güncel yaklaşımlar-.1.Basım*, (Kocaeli: Umuttepe Yayınları).
- Kürklü E (2014) Nakit yönetimin başarısının sağlanmasında iç kontrolün rolü: üretim ve hizmet işletmeleri arasındaki farklılıkların tespiti. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl, 2, 375-392.
- Mcnelly J S (2013) *COSO Framework&SOX Compliance One Approach To An Effective Transition*, (United States of America: COSO).
- Moeller R R (2004) Sarbanes-oxley and the new internal auditing rules. John Wiley & Sons, Inc.
- Moeller R R (2009) Brinks modern internal auditing a common body of knowledge. John Wiley & Sons, Inc.
- Moeller, R., (2009), *Brink's Modern Internal Auditing: A Common Body of Knowledge (Seventh edition)*, (United States of America: John Willey&Sons Inc.).
- Nakip M (2003) *Pazarlama araştırmaları teknikler ve (SPSS Destekli) uygulamalar* (Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara).
- OMB (2004). *Management's Responsibility For Internal Control*. <http://www.whitehouse.gov/omb/circulars/a123/a123.pdf> (02 Mart 2019).
- Özer MA (2006) Kamu yönetiminde kimlik bunalımı üzerine değerlendirmeler. *Sayıştay Dergisi* 61: 3-22.
- Özşahin F (2011) "Kamu kuruluşlarında iç kontrol sistemi ve bir kamu kurumunda iç kontrol sisteminin oluşturulması süreci: üniversite örneği". Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

- Root SJ (2000) *Beyond COSO: Internal Control to Enhance Corporate Governance*. (Wiley, ABD).
- Saltık N (2007) İç Kontrol Standartları. Uzman Raporu, Maliye Bakanlığı, Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü, İç Kontrol Merkezi Uyumlaştırma Dairesi, Ankara.
- Sawyer L B, Mortimer A, Dittenhofer A, Scheine J H (2003) *Sawyer's Internal Auditing the Practice of Modern Internal Auditing* (5nd ed.). (The Institute of Internal Auditors).
- Selimoğlu S K, Özbirecikli M, Uzun Ş, Kurt G, Alagöz A, Yanık S (2011) *Muhasebe denetimi*, (Ankara: Gazi Kitabevi).
- Selimoğlu, S K, Uzun Ş (2011) *Muhasebe denetimi*. (Ankara: Gazi Kitabevi).
- Tezbaşaran A A (1997) *Likert tipi ölçek geliştirme klavuzu*. (Türk Psikologlar Derneği).
- Tosun H, Cebeci AU (2008) *5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu (Açıklamalı ve Karşılaştırmalı İkincil Mevzuat)* (Muhasebat Kontrolörleri Derneği Yayını, Ankara).
- Türkdoğan N (2016) İç kontrol kavramı, unsurları ve bir kamu kurumunda iç kontrol sisteminin oluşturulmasına yönelik uygulama ve sistemin etkinliğinin değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Türkoğlu M, Yetişen S (2008) Türkiye'de 2008 yılında kurulan devlet üniversitelerinin stratejik planlarının karşılaştırılması. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 6(15), 649-675.
- Uğurlu F (2018) İç kontrol sisteminin yapısı, kamu kurumlarında iç kontrol sisteminin işleyişi ve üniversitelerde iç kontrol sisteminin etkinliği:

üniversitelere yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Ural A, Kılıç İ (2013) *Bilimsel Araştırma Süreci ve Spss İle Veri Analizi* (Detay Yayıncılık, 4. Baskı, Ankara).

Uzay Ş (1999) *İşletmelerde İç kontrol Sistemini İncelemenin Bağımsız Denetim Karar Sürecindeki Yeri ve Türkiye'deki Denetim Firmalarına Yönelik Bir Araştırma* (Sermaye Piyasası Kurulu Yayın No: 132, Ankara).

Ünlen M, Ergün Ü (1988) İşlem Kullanıldığında Muhasebe Denetim Sistemi ve İç Kontrolün Önemi. *Muhasebe Enstitüsü Dergisi* 53: 35-38

Warren C S, James M R, Philip E F (2002) *Financial & Managerial Accounting (Seventh edition)*, (Britain: MC Graw Hill).

Wilkinson J W, Cerullo M J (1997) *Accounting Information System, Essential Concepts and Application*. (New Jersey: John Wiley&Sons. Inc.)

Yağmurlu A (2004) Örgüt Kuramları ve İletişim. *Amme İdaresi Dergisi* 37(4): 31-55

Yeoh A, Roslan N (2008) "The Relationship Between The Control Environment And The Adoption of Control Self-Assessment In Malaysian Local Banks", Faculty of Business And Accountancy University of Malaya June.

Yıldırım A, Şimşek H (2011) *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (Ankara: Seçkin Yayınları).

Yurtkur F (2018) Özel bütçeli kamu idarelerinde iç kontrol sisteminin etkinliği ve bir devlet üniversitesinde örnek uygulama. Doktora Tezi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.

Zorlu M (2014) Kâr amacı gütmeyen organizasyonlarda iç kontrol ve iç denetim: Bir devlet üniversitesinde uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

EKLER

İÇ KONTROL ÖZDEĞERLENDİRME PROSEDÜRLERİ: NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA ANKETİ

Anket, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde yapılmakta olan "İç Kontrol Özdeğerlendirme Prosedürleri: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" başlıklı çalışmanın uygulamasına yönelik olup, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinin iç kontrole ilişkin algısının ve iç kontrol sistemine ilişkin mevcut durumunun belirlenmesini amaçlamaktadır.

Anketin ana kütlesi Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi çalışanlarıdır.

Sorulara vereceğiniz cevapların doğruluğu araştırma sonucunun gerçekçi olmasını sağlayacaktır. Cevaplar bu çalışma dışında hiçbir yerde kullanılmayacak ve gizli tutulacaktır.

Anlayışınız ve ilginizden dolayı teşekkür ederim.

İsmet AYATA
Mali Hizmetler Uzmanı
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE YÖNELİK SORULAR

1. Cinsiyetiniz						
Erkek <input type="checkbox"/>			Kadın <input type="checkbox"/>			
2. Yaşınız						
20'nin Altında <input type="checkbox"/>	20-29 Arası <input type="checkbox"/>	30-39 Arası <input type="checkbox"/>	40-49 Arası <input type="checkbox"/>	50-59 Arası <input type="checkbox"/>	60 Üzeri <input type="checkbox"/>	
3. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesindeki Hizmet Süreniz						
Bir yıldan az <input type="checkbox"/>	1-3 yıl <input type="checkbox"/>	4-6 yıl <input type="checkbox"/>	7-10 yıl <input type="checkbox"/>	11-15 yıl <input type="checkbox"/>	16-20 yıl <input type="checkbox"/>	20 yıl üzeri <input type="checkbox"/>
4. Eğitim Durumunuz						
Lise veya öncesi <input type="checkbox"/>	Ön Lisans <input type="checkbox"/>	Lisans <input type="checkbox"/>	Yüksek Lisans <input type="checkbox"/>	Doktora <input type="checkbox"/>		
5. Görev Yaptığınız Harcama Birimi						
Genel Sekreterlik <input type="checkbox"/>	Daire Başkanlığı <input type="checkbox"/>	Diğer İdari Birim <input type="checkbox"/>	Enstitü <input type="checkbox"/>			
Fakülte <input type="checkbox"/>	Yüksekokul <input type="checkbox"/>	Meslek Yüksekokulu <input type="checkbox"/>	Diğer Akademik Birim <input type="checkbox"/>			
6. Görev Türü						
Akademik Görev <input type="checkbox"/>	İdari Görev <input type="checkbox"/>	Hem Akademik Hem İdari Görev <input type="checkbox"/>				

KONTROL ORTAMI

Kontrol ortamı, iç kontrol sisteminin diğer unsurlarına temel teşkil eden genel bir çerçeve sağlamakta olup idarenin amaç ve hedeflerinin belirlenmesini, kurum personeline duyurulmasını ve bunlarla uyumlu bir organizasyon yapısının ve kurumsal kültürün oluşturulmasını tanımlamak amacıyla kullanılan bir kavramdır. Sorular Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi genelinde cevaplandırılmalıdır.

Kontrol Ortamı Bileşenine Yönelik İfadeler	Kesimlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesimlikle Katılıyorum
1. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde kamu iç kontrol standartları bilinmektedir.					
2. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde etik kuralların anlaşılmasına yönelik mekanizmalar vardır.(Örneğin kamu etik kurallarının adapte edilmesi ve içselleştirilmesi yönünde eğitimler ve toplantılar düzenlenmesi, konu ile ilgili broşürler hazırlanması gibi faaliyetler yapılmaktadır.)					
3. Kamu etik kurallarına ek olarak Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi için oluşturulmuş davranış kuralları/ etik kuralları vardır.					
4. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde vatandaşa doğrudan sunulan hizmetlerle ilgili süre ve yöntem konusunda bir standart geliştirilmiştir.					
5.Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde yetkili mercilerin ve çalışanların tüm iş ve işlemlerle ilgili çıktılara erişimleri sağlanmaktadır.					
6.Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde personelin ve kurumdan hizmet alanların değerlendirme, öneri ve sorunlarını bildirebilecekleri uygun mekanizmalar mevcuttur.					
7. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinin misyonu yazılı olarak belirlenip, duyuruldu.					
8. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde birimlerin, alt birimlerin ve personelin görev tanımlarına yönelik yönerge, genelge, onay vs. mevcuttur.					
9. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde organizasyon şeması, kilit yetki ve sorumluluk alanlarını, hesap vermeye uygun raporlama kanallarını ve koordinasyon ve entegrasyon noktalarını göstermektedir.					

10. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde hassas görevler ve bu görevlere ilişkin prosedürler belirlendi.					
11. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde her düzeydeki yöneticinin, verilen görevlerin sonucunu izlemesini sağlayacak mekanizmalar mevcuttur.					
12. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde her bir görevin gerektirdiği bilgi, beceri ve yetkinlikler tanımlanmıştır. (Bu soru cevaplandırılırken personelin işe alınması sürecinde söz konusu unsurların dikkate alınıp alınmadığı da değerlendirilmelidir.)					
13. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde görevde yükselme usulleri yazılı olarak belirlenmiştir. Söz konusu usuller personelin performansını da dikkate alacak şekilde belirlenmiş ve bu usullerden personel haberdar edilmiştir.					
14. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde her görev için gerekli eğitim ihtiyacı belirlenmekte ve bu ihtiyacı giderecek eğitim faaliyetleri her yıl planlanmaktadır.					
15. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde birim yöneticileri personelin yeterliliği ve performansı ile ilgili olarak yaptıkları değerlendirmeleri ilgili personelle paylaşmaktadır.					
16. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde performans değerlendirmesine göre performansı yetersiz bulunan personelin performansını geliştirmeye yönelik önlemler alınmaktadır.					
17. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde yüksek performans gösteren personel için geliştirilmiş ve uygulanan ödüllendirme mekanizmalar mevcuttur.					
18. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde insan kaynakları ile ilgili bütün prosedürler belgelendirilmiştir.					
19. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde iş akış süreçleri ve süreçlerde imza ve onay mercileri belirlenmiştir. Olası değişiklikler halinde güncellenmektedir.					
20. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde yapılacak yetki devirlerinin esasları yazılı olarak belirlenmiştir. Yapılacak yetki devirlerinin kapsam, miktar, süre ve devredilen yetkinin başkasına devredilip devredilemeyeceği gibi bilgileri içermektedir.					
21. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde yetki devredilecek personel için asgari gereklilikler (bilgi, beceri ve deneyim) belirlenmiştir.					
22. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde yetki devredilen personel, yetkinin kullanımına ilişkin bilgileri belli dönemlerde yetki devredene rapor etmektedir.					

RİSK DEĞERLENDİRME

Risk değerlendirme, birim hedeflerinin gerçekleşmesini engelleyecek risklerin tanımlanması, analiz edilmesi ve gerekli önlemlerin belirlenmesi sürecidir. Bu bölümde harcama birimlerinin, risk algısı ve riskle başa çıkabilme kapasitesi aşağıdaki sorular aracılığıyla bir öz değerlendirmeye tabi tutulmaktadır. Sorular Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi genelinde cevaplandırılmalıdır.

Risk Değerlendirme Bileşenine Yönelik İfadeler	Kesimlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesimlikle Katılıyorum
1. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Stratejik Planında hedeflere ulaşma performansının izlenmesi ve değerlendirilmesine yönelik metodoloji ve sorumlular ile raporlama prosedürü belirlenmiştir.					
2. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi bütçe hazırlıklarında stratejik plan ve performans programları dikkate alınmaktadır.					
3. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde yürütülen faaliyetler stratejik plan ve performans programıyla belirlenen amaç ve hedeflerle uyumludur.					
4. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinin hedefleri belirlenirken, spesifiklik, ölçülebilirlik, ulaşılabilirlik, ilgililik ve süreli olma kriterleri dikkate alınmaktadır.					
5. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi birimleri tarafından görev alanları çerçevesinde Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi hedeflerine uygun spesifik (özel) hedefler belirlenmiştir.					
6. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinin üst yönetici tarafından onaylanmış ve tüm çalışanlar tarafından erişilebilen bir risk strateji ve politika belgesi vardır.					
7. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi risk yönetimi sürecinde çalışanların katkısı alınmaktadır.					
8. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde amaç ve hedeflere yönelik risklerin belirlenmesi, değerlendirilmesi, risklere cevap verilmesi ve gözden geçirilmesini kapsayan risk yönetimi süreci uygulanmaktadır.					
9. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde risk yönetimi sürecinin ne kadar etkili işlediği konusunda yıllık raporlar hazırlanmaktadır.					

KONTROL FAALİYETLERİ

Kontrol faaliyetleri, idarenin hedeflerinin gerçekleştirilmesini sağlamak ve belirlenen riskleri yönetmek amacıyla oluşturulan politika ve prosedürlerdir. Sorular Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi genelinde cevaplandırılmalıdır.

Kontrol Faaliyetleri Bileşenine Yönelik İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinin her bir faaliyet ve riskleri için etkin kontrol strateji ve yöntemleri belirlenmekte ve uygulanmaktadır.					
2. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde kontrol faaliyetleri tespit edilirken fayda – maliyet analizi yapılmaktadır.					
3. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde faaliyetler ile mali karar ve işlemlere ilişkin yazılı prosedürler mevcuttur.					
4. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde yöneticiler tarafından, prosedürlerin etkili ve sürekli bir şekilde uygulanması için gerekli kontroller yapılmaktadır.					
5. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde görevler ayrılığı ilkesi uygulanmaktadır.					
6. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde faaliyetlerin sürekliliğini etkileyen nedenlere karşı gerekli önlemler alınmaktadır.					
7. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde vekalet sistemi etkin bir şekilde uygulanmaktadır.					
8. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde görevinden ayrılan personel, yürüttüğü iş ve işlemlerin durumuna ilişkin olarak yeni görevlendirilen personele rapor vermektedir.					
9. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde bilgi sistemine veri ve bilgi girişi ile bunlara erişim konusunda yetkilendirmeler yapılmıştır.					
10. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde bilgi sisteminde yeterli bir yedekleme mekanizması ve teste tabi tutulmuş olağanüstü durum onarım planları/eylem planları mevcuttur.					

BİLGİ VE İLETİŞİM

Bilgi ve iletişim, gerekli bilginin ihtiyaç duyan kişi, personel ve yöneticiye belirli bir formatta ve ilgililerin, hedeflerin gerçekleştirilmesi ve iç kontrole ilişkin sorumluluklarını yerine getirmelerine imkân verecek bir zaman dilimi içinde iletilmesini sağlayacak uygun bir bilgi, iletişim ve kayıt sistemini kapsar. Sorular Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi genelinde cevaplandırılmalıdır.

Bilgi ve İletişim Bileşenine Yönelik İfadeler	Kesimlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesimlikle Katılıyorum
1. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde yatay ve dikey iletişimi kapsayan yazılı, elektronik veya sözlü etkin bir iç iletişim sistemi mevcuttur.					
2. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde dış paydaşlar ile etkin iletişimi sağlayacak bir dış iletişim sistemi mevcuttur.					
3. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde mevcut iç ve dış iletişim sistemleri çalışanların ve/veya dış paydaşların beklenti, öneri ve şikayetlerini iletmelerine imkân vermektedir.					
4. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde faaliyetlere ilişkin tüm bilgi ve belgelerin doğru, tam, güvenilir, kullanılabilir ve anlaşılabilir olması sağlanmaktadır.					
5. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde mevcut bilgi sistemleri Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi tarafından belirlenmiş hedeflerin izlenmesine ve bu doğrultuda gerçekleştirilen faaliyetler üzerinde etkin bir gözetim ve değerlendirme yapılmasına imkân vermektedir.					
6. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde hedeflerin izlenmesi, faaliyetlerin gözetimi ve hesap verebilirlik amaçları doğrultusunda kuralları ve standartları belirlenmiş raporlama mekanizmaları mevcuttur.					
7. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinin iş ve işlemlerinin kaydı, sınıflandırılması, korunması ve erişimini kapsayan belirlenmiş standartlara uygun dokümantasyon ve arşiv sistemi mevcuttur.					
8. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde olası veya süregelen hata, usulsüzlük, yolsuzluk ve sorunların kurum içinden ve kurum dışından bildirilebilmesi için uygun araçlar mevcuttur.					

İZLEME

İç kontrol sistemi dinamik bir süreçtir ve değişen hedeflere, ortama, kaynaklara ve risklere gerektiği biçimde uyum göstermesini sağlamak amacıyla izlenmesi gerekir.

Sorular, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi genelinde cevaplandırılmalıdır.

İzleme Bileşenine Yönelik İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde iç kontrol sistemi, yılda en az bir kez izlenip değerlendirilmektedir.					
2. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde iç kontrolün eksik yönleri ile uygun olmayan kontrol yöntemlerinin belirlenmesi, bildirilmesi ve gerekli önlemlerin alınması konusunda süreç ve yöntemler belirlenmektedir.					
3. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde İç kontrolün etkili bir şekilde işleyip işlemediği konusunda yöneticilere geri bildirimde bulunmaya olanak sağlayacak eğitimler, planlama oturumları ve toplantılar düzenlenmektedir.					
4. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde iç kontrolün değerlendirilmesine idare birimlerinin katılımı sağlanmaktadır.					
5. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde fonksiyonel olarak bağımsız bir iç denetim birimi mevcuttur.					
6. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde İç denetim birimi ile yönetim ve çalışanlar arasında etkin bir işbirliği sağlanmaktadır.					
7. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde yönetici ve personelinin iç denetim faaliyetlerine yönelik farkındalık düzeyi yüksektir.					
8. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde iç kontrolün değerlendirilmesinde, idare yöneticilerinin görüşleri, kişi ve/veya kurumların talep ve şikâyetleri ile iç ve dış denetim sonucunda düzenlenen raporlar dikkate alınmaktadır.					
9. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde iç kontrolün geliştirilmesine yönelik olarak iç denetim ve Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı tarafından getirilen öneriler yönetim tarafından dikkate alınmaktadır.					
10. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde iç kontrolün değerlendirilmesi ile iç ve dış denetim sonucunda alınması gereken önlemlerin belirlendiği eylem planı/planları hazırlanıp, uygulanmaktadır.”					

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı-Soyadı : İSMET AYATA
Uyruğu : T.C.
Doğum Yeri ve Tarihi : KAYSERİ 02.04.1986
Tel : 0 384 228 10 00 (35663)
E-posta : ismetayata@nevsehir.edu.tr
Yazışma Adresi : Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Strateji
Geliştirme Daire Başkanlığı – 2000 Evler Mah.
Zübeyde Hanım Cad. 50300/NEVŞEHİR

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Tarihi
Lisans	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi / İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi / İktisat Bölümü	2009
Yüksek Lisans	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / İşletme Anabilim Dalı	Devam Ediyor

İŞ DENEYİMLERİ

Yıl	Kurum	Görev
2011	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	Mali Hizmetler Uzman Yardımcısı
2014	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	Mali Hizmetler Uzmanı

YABANCI DİL

İngilizce