

EKONOMİK KRİZ DÖNEMLERİNDE TOPLU İŞTEN ÇIKARTMALARIN COSO İÇ KONTROL ORTAMINA ETKİSİ

Dr. Öğr. Üyesi Hülya BOYDAŐ HAZAR¹

ÖZET

Bu çalışmada ekonomik krizlerde işten çıkartmaların iç kontrol yapısı üzerindeki olumsuz etkileri incelenmiştir. Toplu işten çıkartma, ekonomik kriz dönemlerinde sıklıkla başvuru olan bir tasarruf tedbiridir. İşletmeler, ekonominin kötüye gittiği dönemlerde çalışanlarını işten çıkartmayı bir gereklilik olarak görmektedir. COSO iç kontrol bütünleşik çerçevesinin ilk bileşeni olan kontrol ortamının temelinde insan vardır. İşletme varlıklarının korunması ve bu konuda önlemler alınması çalışanların sorumluluğundadır. İş güvencesi olmayan çalışanlardan bu sorumluluğun etkin bir şekilde yerine getirilmesi beklenmemelidir. Bu çalışmanın amacı ekonomik kriz dönemlerinde toplu işten çıkartmaların iç kontrol yapısında, özellikle de kontrol ortamında yaratacağı olumsuzluklara açıklık getirmektedir. Bu çalışmanın sonucunda kontrol ortamının önemi vurgulanmış ve işten çıkartmaların işletmenin iç kontrol yapısı açısından sonuçları yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: COSO, Kontrol Ortamı, İç Kontrol, İşten Çıkartma, Ekonomik Kriz.

THE IMPACT OF COLLECTIVE EMPLOYEE DISMISSALS ON COSO INTERNAL CONTROL ENVIRONMENT IN TIMES OF ECONOMIC CRISIS

ABSTRACT

In this study, the negative effects of employee dismissals on the internal control structure during economic crises are examined. Collective employee dismissals are a frequent cost cutting measure in times of economic crisis. Businesses see it as a necessity to layoff their employees in hard times of the economy. The foundation of the control environment, which is the first component of the COSO internal control integrated framework, is human. It is the responsibility of the employees to protect the assets of the business and to take measures in this regard. The effective fulfillment of this responsibility should not be expected from employees who do not have job security. The aim of this study is to clarify the negative effects of collective dismissals to the internal control structure, especially to the control environment, during economic crisis. As a result of this study, the importance of the control environment is emphasized and the outcomes of the employee dismissals in terms of the internal control structure of the business are interpreted.

Keywords: COSO, Control Environment, Internal Control, Dismissal, Economic Crisis.

¹ İstanbul Aydın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İngilizce İşletme Bölümü,
hulyahazar@aydin.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7115-1899

GİRİŞ

İşten çıkartma, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde, bir tasarruf tedbiri olarak görülmektedir. Bu uygulamanın çalışanlar açısından yıkıcı etkisi vardır. İşten çıkartma sadece gidene değil kalan çalışanları da derinden etkilemektedir. Toplu işten çıkartmaların yaşandığı işletmelerde çalışanlar, işten çıkartılma sırasının kendilerine ne zaman geleceğini düşünmeye başlarlar.

İşletmelerde iç kontrolün kurulmasının ana nedeni işletme varlıklarının korunmasıdır. Çalışanlar ise iç kontrol yapısının temel taşıdır. İşten çıkartılma korkusu içindeki çalışanlardan işletmeye bağlılık ve işletme varlıklarının korunmasını beklemek rasyonel değildir. Bu nedenle, işletmelerdeki işten çıkarmanın tasarruf olduğu anlayışı iç kontrol yapısının büyük ölçüde zarar görmesine yol açmaktadır.

Son dönemlerde neredeyse her on yılda bir tüm dünyayı etkileyen ekonomik krizler yaşanmaktadır. Toplu işten çıkartmaların yarattığı sosyal yaralar hafızalara kazınmaktadır. Bu dönemlerde işletmeler, işten çıkartmayı bir hak ve gereklilik olarak görmektedir. Oysa bu tutum, işletmelere para, zaman ve emek açısından büyük maliyeti olan iç kontrol yapısını zedelemektedir. Bu çalışmada ekonomik krizlerdeki işten çıkartma olgusu ve bunun iç kontrol yapısı üzerinde yaratacağı olumsuz durum incelenmektedir.

1. İÇ KONTROL

İç kontrol, bir işletmenin yönetim kurulu, yönetimi ve diğer personeli tarafından gerçekleştirilen ve faaliyetler, raporlama ve uyum ile ilgili hedeflere ulaşılması konusunda makul güvence sağlamak için tasarlanmış bir süreçtir. Etkin bir iç kontrol yapısı hata veya hile riskini azaltırken küçük hataların büyük problemler haline gelmesini de engeller (AICPA, 2014: 3).

İç kontrol, yöneticiler ve denetçiler açısından büyük önem taşır. İç kontrol yapısı işletmelerin iş ve muhasebe süreçlerinin etkinliğini belirler. İç kontrol uygulamaları hata ve hile unsurlarını ortaya çıkartır, ama daha önemlisi bunların önlenmesini sağlar (Schandl & Foster, 2019). İç denetimin ana faaliyeti iç kontrollerin değerlendirilmesi olduğu için, iç kontrol yapısı iç denetim sürecinin de önemli bir parçasıdır. Dış denetim içinse, iç kontrol yapısı işletme risklerinin tanımlanmasında büyük rol oynar.

İşletme faaliyetleri ve denetimi için temel oluşturan iç kontrol kavramı, işletmelerin olduğu kadar yasa koyucuların, meslek kuruluşlarının ve akademik çalışmaların da odağı olmuştur. Birçok ülke kendi iç kontrol standartlarını geliştirmiştir.

2. COSO İÇ KONTROL BÜTÜNLEŞİK ÇERÇEVESİ

Amerika Birleşik Devletleri'nde Sponsor Kurumlar Komisyonunun (The Committee of Sponsoring Organizations, COSO) belirlediği iç kontrol çerçevesi birçok ülkenin kabul ettiği iç kontrol standartları halini almıştır. COSO, 1992 yılında ilk iç kontrol bütünleşik çerçevesini yayınlamış, sonraki yıllarda günün koşullarına uygun olarak çeşitli defalar güncellemiştir (McNally, 2013).

COSO iç kontrol bütünlük çerçevesinin amacı yönetimin işletmeyi daha iyi kontrol etmesini sağlamak ve yönetim kurulunun gözetim faaliyetlerinin etkinliğini arttırmaktır (COSO, 2012: 1).

2.1. COSO Bileşenleri

İşletme, misyonu ve vizyonu doğrultusunda stratejiler oluşturur, ulaşmak istediği hedefleri belirler ve bu hedeflere ulaşmak için planlar yapar. İşletmenin hedeflere ulaşma çabalarının desteklenmesi için beş bileşen oluşturulmuştur. Bu beş bileşen kontrol ortamı, risk değerlendirmesi, kontrol faaliyetleri, bilgi ve iletişim, izlemedir.

İşletmenin ulaşmaya çalıştığı hedefler, hedeflere ulaşmak için gerekeni temsil eden bileşenler ile işletme yapısı (işletme birimleri, yasa koyucular ve diğer yapılar) arasında doğrudan bir ilişki vardır. İlişki bir küp şeklinde tasvir edilebilir:

- Üç amaç kategorisi sütunlarla temsil edilir.
- Beş bileşen satırlarla temsil edilir.
- Satış, satın alma, üretim ve pazarlama gibi iş süreçlerini içeren ve iç kontrolün ilgili olduğu tüm kuruluşu, bölümleri, bağlı ortaklıkları, işletme birimlerini veya işlevleri temsil eden varlık yapısı, küpün üçüncü boyutu tarafından temsil edilmiştir.

Her bileşen, üç amaç kategorisine de uygulanır. Örneğin, kontrol faaliyetleri bileşeninin bir parçası olan yönetim kararlarının yürütülmesini sağlamaya yardımcı olacak faaliyetlerin seçilmesi, üç amaç kategorisinin tümü ile ilgilidir.

2.2. COSO Bileşenleri ve İlkeler

COSO iç kontrol bütünlük çerçevesi, her bir bileşenle ilişkili temel kavramları temsil eden on yedi ilke ortaya koymaktadır (Protiviti, 2014: 3). İşletme, tüm ilkeleri dikkate alırsa etkin bir iç kontrol sistemi oluşturabilir. Tüm ilkeler faaliyetler, raporlama ve uyumluluk hedef kategorileri için geçerlidir.

3. KONTROL ORTAMI

COSO'nun iç kontrol ortamı kavramı, iç kontrol yapısının temelini oluşturur. COSO, iç kontrol ortamının işletmenin tüm faaliyetleri üzerinde etkili olduğu ve risklerin değerlendirilmesinde önemli rol oynadığını savunur (Anderson & Eubanks, 2015: 4). Kontrol ortamı, iç kontrolün diğer tüm bileşenleri için bir zemin oluşturur (IFAD, 2015: 8). İşletmenin hedefleri, yapısı ve faaliyetleri kontrol ortamından etkilenir.

Kontrol ortamı, yönetim kurulu, yöneticiler ve çalışanların iç kontrolün önemine ilişkin genel tutum, farkındalık ve eylemlerini yansıtır (COSO, 2013). Üst yönetimin olumlu tutumu, işletmede kontrol ortamının oluşturulması için sağlam bir zemin hazırlar. Ancak, sadece yöneticiler değil tüm çalışanlar iç kontrol uygulamalarının hedeflediği şekilde gerçekleşmesinden sorumludur (Lietz, 2014).

İşletmenin boyutu ne olursa olsun, iç kontrolün COSO kontrol ortamı bileşeninin bazı temel unsurlarının yerine getirilmesi gerekir. Bazı işletmeler kontrol ortamı ve hedeflerini yazıya dökerken, küçük işletmeler içinse bunlar yazılmamış, ama uygulamada tüm çalışanlar tarafından kabul edilen kurallar olacaktır.

1992 yılında yayınlanan COSO iç kontrol bütünlük çerçevesinde etkili bir kontrol ortamının oluşması için yedi temel unsur belirlenmiştir. Bu temel unsurlar dürüstlük ve etik değerler, liyakat, yönetim kurul ve denetim komitesi, yönetim felsefesi ve çalışma tarzı, örgütsel yapı, yetki ve sorumluluk verilmesi, insan kaynakları politikaları ve uygulamalarıdır. Bu unsurlar 2013 COSO iç kontrol bütünlük çerçevesinde kontrol ortamının beş ilkesinde ele alınmıştır (KPMG, 2013). Kontrol ortamı bileşenini destekleyen ilkeler aşağıdaki gibidir:

1. İşletme, dürüstlük ve etik değerlere bağlılık gösterir.
2. Yönetim kurulu, yönetimden bağımsızdır, iç kontrolün geliştirilmesi için çalışır ve performansını takip eder.
3. Yönetim, yönetim kurulu gözetiminde, işletmenin hedeflerine ulaşması için çeşitli oluşumlar, raporlama ve yetkilendirme ağı kurar.
4. İşletme, yetkin bireyleri işe alma, geliştirme ve elde tutmak için çaba harcar.
5. Bireyler, işletme hedeflerinin gerçekleşmesi için gereken iç kontrol görevlerinden sorumludurlar.

3.1. Dürüstlük ve Etik Değerler İlkesi

Bir işletmenin dürüstlüğü ve etik değerleri kontrol ortamının temelini oluşturur (Moeller, 2016: 61). Bu değerler genellikle üst yönetim tarafından benimsenmiş değerlerdir. Çalışanlar, üst yönetimin yasalara uyan, dürüstlüğe ve etik değerlere önem veren bir tutum içinde olduğunu görürlerse, işletmenin iyi değerlere sahip olduğuna inanırlar.

Etik kurallar, kurumsal yönetişimin önemli bir bileşenidir. İşletmenin güçlü etik davranış kuralları olsa da çalışanlar bazen bunların aksine davranabilir. Çalışanlar yanlış bir şey yaptığını bilemeyebilir veya eylemlerinin işletmenin çıkarlarına uygun olduğuna inanabilir. Üst yönetim işletme değerlerini tüm çalışanlarına doğru ve açık biçimde iletmelidir.

Tüm paydaşlar işletmenin davranış kurallarını ve nasıl uygulandığını iyi anlamalıdır. Mevcut değerler işletmenin karşılaştığı önemli etik sorunları ele almıyorsa veya yönetimin bu değerleri tüm paydaşlara iletmediği görülüyorsa, yönetimin bu eksikliği gidermesi ve düzeltmesi gerekir. Davranış kuralları etik davranış anlayışının temelidir. Bu kurallar üst yönetim tarafından tüm çalışanlara etkin biçimde iletilmelidir.

Aşağıdaki durumlar çalışanları etik olmayan davranışlara yöneltebilir (Moeller, 2009: 35):

- Yeterli kontrolün olmayışı: Kontrollerin zayıf olması ve görevler ayrılığının olmayışı hırsızlık ve performans düşüklüğünün gizlenmesine olanak sağlar.

- Merkezden uzak çalışma ortamları: Çalışanların merkezden uzakta olması durumunda, yönetim alt düzeylerde gerçekleştirilen eylemlerden habersiz kalabilir. Bu da etik olmayan davranışların yakalanma şansını azaltır.
- Etkin olmayan iç denetim: İç denetim etik olmayan davranışları tespit etme ve raporlamada yetersiz kalabilir. Bu durum iç denetçilerin denetim etkinliğini arttırarak giderilebilir. Dürüstlük ve etik değerler oluşturmak için etkin bir iç denetime ihtiyaç vardır. İç denetim, COSO kontrol ortamının önemli bir bileşeni olarak görülmelidir.
- Yetersiz cezalandırma: Etik olmayan davranışların tespit edilmesi halinde verilen cezaların yetersiz kalması durumunda, konulan kuralların veya yapılan denetimin önemi kalmayacaktır. Uygunsuz davranışlar içinde olan çalışanlara caydırıcı cezalar verilmeli ve bu kişiler toplumda ifşa olmalıdır.

3.2. Yönetim Kurulunun ve Denetim Komitesinin Rolü İlkesi

Kontrol ortamı, bir işletmenin yönetim kurulu ve denetim komitesinin faaliyetlerinden büyük ölçüde etkilenir. İşletmenin üst yönetiminin yönetim kurulu ve denetim komitesi ile organik bir bağı varsa, üst yönetimin bu kurullarda belli bir hakimiyetinin olduğu düşünülür. Bu durumda, yönetim kurulu ve denetim komitesinin işletme yönetiminden bağımsız karar alamayacağı açıktır. Görevlerin ayrılığı prensibi ve iç denetimin etkin olmaması kontrol ortamını olumsuz etkileyen bir faktördür.

Bağımsız bir denetim komitesi ve yönetim kurulu COSO kontrol ortamının önemli bir bileşenidir. Yönetim kurulu üst düzey politikaları belirler. Denetim komitesi ise iç denetimin etkinliğini belirler ve kurumsal davranışları gözden geçirerek olumlu kontrol ortamının yaratılmasına olanak sağlar.

Üst yönetimin felsefesi ve çalışma tarzı, işletmenin kontrol ortamı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bazı üst düzey yöneticiler, kurumsal faaliyetlerde önemli riskler alırken diğerleri benzer durumlara çok temkinli yaklaşabilirler. Bazı yöneticiler inisiyatif alırken, diğerleri her şeyin usulüne uygun şekilde onaylanması ve belgelenmesinde ısrar edebilir. Bazı yöneticiler vergi ve finansal raporlama kurallarını yorumlarken çok esnek yaklaşımlar benimseyebilir, diğerleri kuralları daha katı yorumlayabilir. Farklı davranış biçimleri mutlaka bir yaklaşımın her zaman iyi, diğerinin kötü olduğu anlamına gelmez. İşletme, rekabet ortamında belli ticari riskler almaya zorlanabilir. Rekabetin düşük olduğu sektörlerde çalışanlar daha muhafazakar davranabilir ve riskten kaçınabilir.

Farklı yönetim felsefeleri ve çalışma tarzları işletmenin kontrol ortamının bir parçasıdır. Tek bir yönetim tarzı ve felsefesi tüm işletmeler için uygun değildir. Ancak, yönetimin çalışma tarzı ve felsefesi bir kuruluştaki iç kontrolün diğer bileşenleri göz önüne alındığında önemlidir.

3.3. Örgütsel Yapı, Yetki ve Sorumlulukların Belirlenmesi İlkesi

Örgütsel yapı, işletmenin hedeflerine ulaşılmasına yardımcı olacak faaliyetlerin planlamasına, yürütülmesine, kontrol edilmesine ve izlemesine olanak sağlar. Organizasyon şeması yapılmalı, faaliyetlerin nasıl planlanacağı ve yönetileceği belirlenmelidir. Örgütsel yapı işletmenin kontrol ortamının önemli bir parçasıdır. Ancak, en mükemmel iç kontrol ortamını sunan tek bir örgütsel yapı şekli yoktur.

Güçlü bir organizasyon planı, iç kontrol sisteminin önemli bir bileşenidir. Her işletmenin etkin bir örgüt yapısına ihtiyacı vardır. Bir işletmenin örgüt yapısı, işletme faaliyetlerinin belirlenmesine ve bütünleşmesine olanak sağlar. Belirlenen örgüt yapısı çerçevesinde, işletme faaliyetlerini yürütmek için çalışanlar yetkilendirilir ve sorumlulukları tanımlanır (Türedi vd., 2014).

İşletmeler zaman içinde büyüdükçe örgüt yapısında bozulmalar yaşanabilir. Örgüt yapısındaki bir zayıflık, kontrol ortamını olumsuz etkiler. Yetki ve sorumlulukların açıkça tanımlanmadığı durumlar kurumsal kargaşaya davettir. Çalışanlar görevlerini yapamayabilir veya başkalarının yetki ve sorumluluk alanlarına girebilirler. Bu da verimsiz çalışma ortamları yaratır.

İşletmelerde yetki ve sorumluluğun verilip verilmeyeceğini yönetim felsefesi belirler (Türedi & Karakaya, 2015: 73). Günümüzde birçok işletme karar alma yetkilerini alt kadrolara vererek bürokrasiden uzaklaşma ve hızlı karar alma prensibini benimsemiştir. Ancak, çalışanların bu yetkileri etkin kullanabilmeleri için gerekli bilgi ve beceriye ihtiyacı vardır. Yetki devri yaparken yöneticilerin, çalışanların bilgi ve beceri düzeyini göz önüne almaları gerekir.

3.4. Yetkin İş Gücü İlkesi

İşin gerektirdiği bilgi ve beceriye sahip olmayan çalışanlar, işletmelerin kontrol ortamının bozulmasına yol açarlar. Çalışanlar farklı iş bilgisine, kabiliyete ve eğitime sahip olabilir. Ancak, çalışanın bilgi ve becerisi verilen görev ile uyum içinde olmalıdır. İşletme, görevlerin gerektirdiği bilgi ve beceri yeterlilik düzeylerini tespit etmeli ve çalışanlar yetkinlikleri göz önüne alınarak görevlendirilmelidir.

Personel yeterliliğinin değerlendirilmesi kontrol ortamının önemli bir parçasıdır. İşletmenin güçlü bir insan kaynakları yönetimine sahip olması, etkin personel değerlendirme süreçlerinin yaratılmasında önemli bir rol oynar. İnsan kaynakları uygulamaları işe alma, yönlendirme, eğitim, değerlendirme, rehberlik, atama, terfi ettirme ve diğer insan kaynaklarına ilişkin çalışama konularını kapsar. İnsan kaynakları ile ilgili işletme politikaları ve kurallarının yayınlanması, yönetim ile çalışanların bu konulardaki iletişimini kuvvetlendirir. Çalışanlar, kendilerinden beklenen etik davranış ve yeterlilik düzeyleri ile ilgili açıkça bilgilendirilmiş olur.

İnsan kaynakları politikalarının ve uygulamalarının özellikle önemli olduğu alanlar şunlardır:

- İşe alma: İşletme, kendisine en uygun, en kalifiye adayları işe almak için adımlar atmalıdır. Potansiyel çalışanlar ile görüşmeler iyi organize edilmeli ve amaca uygun şekilde düzenlenmelidir. Görüşmelerde işletmenin değerleri, kültürü ve çalışma tarzı hakkında bilgi verilmelidir.
- İşe başlama: İşe yeni başlayanlara işletmenin değer sistemi ve bu değerlere uymamanın sonuçları hakkında net bilgi verilmelidir. Yeni işe girenlerin işletmenin etik kuralları benimsemesi esastır.
- Değerlendirme ve terfi etme: Çalışanlar için adil bir performans değerlendirme sistemi olmalıdır. Değerlendirme ve ücretlendirme gibi konular açık bir şekilde çalışanlara anlatılmalıdır.
- Disiplin işlemleri: Disiplin cezaları için tutarlı ve iyi anlaşılabilir politikalar mevcut olmalıdır. Çalışanlar, belirli kuralları ihlal ettikleri takdirde, işten çıkarma da dahil olmak üzere disiplin işlemlerine tabi olacaklarını bilmelidir. İşletme, disiplin cezalarında çifte standardın bulunmamasına özen göstermelidir.

Etkili insan kaynakları politikaları ve uygulamaları, kontrol ortamının önemli bir bileşendir. İşletmenin güçlü bir insan kaynakları sistemi yoksa diğer kontrol ortamı bileşenleri çok az şey başaracaktır.

3.5. Tüm Çalışanları Sorumlu Tutma İlkesi

Yönetim ve yönetim kurulu, kurum genelinde iç kontrol sorumluluklarının yerine getirilmesinden çalışanları sorumlu tutacak mekanizmaları oluşturmalıdır (Moeller, 2016: 67). Bu amaçla, çalışanlar için performans ölçütleri hazırlanmalı, sorumluluklarına uygun teşvikler ve diğer ödüller verilmelidir.

Yönetim kurulu iç kontrolden genel müdürü sorumlu tutar. Bu nedenle genel müdür ve diğer üst yönetim, yetkilerin ve sorumlulukların tasarlanması, uygulanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesinden sorumludur. Tüm çalışanlar işletmenin amaçlarını gerçekleştirilmesi için iç kontrolü sahiplenmelidir. İç kontrol uygulamalarından sadece yönetim değil, işletmenin tüm seviyedeki çalışanları sorumlu tutmalıdır.

4. İŞTEN ÇIKARTMANIN İÇ KONTROL ORTAMINA ETKİSİ

4.1. İnsan Kaynakları Yönetimi ve İş Güvencesi

İnsan, işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri için en temel unsurdur. İşletme, faaliyetlerini gerçekleştirebilmek için insana ihtiyaç duyar. İşletme hedefleri ortaklar tarafından ortaya konmuş olsa da bunların gerçekleşmesi için faaliyetleri planlayan ve yürüten çalışanlardır. İşletmeler için çalışanlar en önemli kaynaktır ve bilinçli bir şekilde yönetilmesi gerekir.

İş yerinde huzurun sağlanması çalışanların verimini artırır. Huzurlu bir iş ortamı için iş güvencesinin sağlanması gerekir. Güvence, çalışanların mevcut işlerinin devamlılığına yönelik algısını ifade eder. Çalışanlar kendilerini iş bakımından güvencede hissetmek isterler. Çalışanlarda kuşku yaratmayacak bir iş ortamı oluşturmak gerekir (Güney, 2020: 269).

Çalışmanın karşılığında belli bir ücret beklenir. Çalışan için iş güvencesi bu gelirin kesilmeyeceği anlamına gelir. Çalışan, yemek ve barınmak gibi en temel ihtiyaçlarından başlayarak tüm faaliyetleri için gelire ihtiyaç duyar. Bu nedenle ücret “çalışanların yaşamlarını devam ettirmesi için önemli bir faktördür” (Güney, 2020: 69).

4.2. Ekonomik Krizler ve İşten Çıkartma

Türkiye’de işten çıkartma İş Kanunu ile düzenlenmiştir. Bu Kanuna göre işletmeler, önceden haber vermek ve tazminat ödemek koşuluyla, çalışanlarını işten çıkartabilir. Ancak, Covid-19 salgını tedbirleri çerçevesinde 16 Nisan 2020 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu’na eklenen geçici madde ile belli istisnalar dışında, işten çıkartılma yasaklanmıştır. Buna rağmen Türkiye’de işsizlik oranı Haziran 2019’da yüzde 13 iken, Haziran 2020’de yüzde 13,4’e yükselmiştir.

Türkiye’deki işsizlik oranının 2020’de artmasındaki en önemli neden Covid-19 salgını sırasında dünya çapında bir ekonomik krizin oluşması ve birçok işletmenin kapanmasıdır. Salgın nedeniyle özellikle hizmet, üretim ve tarım sektörleri büyük yara almıştır. Türkiye’de Haziran 2020 itibarıyla istihdam 1.98 milyon azalarak 26.513 milyona gerilemiştir (Trading Economics, 2020). Trading Economics’te yayınlanan istatistiklere göre 2020 yılında birçok ülkenin işsizlik oranında artış olmuştur. Çoğu ülkede işten çıkartma konusunda yasal bir önlem alınmamıştır. Bu nedenle sadece işletmelerin kapanması değil, likidite sorunu, satışların düşmesi ve belirsizlik gibi ekonomik krizden kaynaklanan sorunlar nedeniyle 2020’de toplu işten çıkartmalar yaşanmıştır.

Araştırmalar, sadece 2020’deki Covid-19 salgını nedeniyle yaşanan ekonomik krizde değil, genel olarak ekonomik krizlerde işsizliğin arttığını ortaya koymaktadır (Junankar, 2011). İşletmeler çalışanlarını işten çıkartmayı bir maliyet düşürme yöntemi olarak kabul etmektedir. Bir “kaynak” olarak düşünülen çalışan işe yaramadığı dönemde atılabilecek bir varlık olarak görülmektedir.

4.3. İşten Çıkartmanın Kontrol Ortamına Etkisi

İşletmelerdeki iç kontrol yapısının temelinde insan vardır. İç kontrol faaliyetlerinin planlandığı gibi gerçekleşmesi için üst yönetim ve çalışanların iyi iletişim içinde bulunması, üst yönetimin dürüst ve etik değerlere önem vermesi, bunu da davranışlarıyla ortaya koyması gerekir. Araştırmalar, iç kontrol yapısının çalışanlara gösterilen davranış biçiminden etkilendiğini ortaya koymaktadır (Guo vd., 2016). Liu ve diğerleri yaptıkları çalışmada (2017) işletme çalışanları ile iç kontrol kalitesi arasındaki ilişkiyi incelemiş ve çalışanların iç kontrol kalitesi üzerinde önemli etkilerinin olduğunu belirlemiştir.

Rae ve Subramaniam'ın çalışması (2008) iç kontrol uygulamalarının işletme içi adalet anlayışına önemli katkısı olduğunu ortaya koymuştur. Adalet anlayışının temelinde güven vardır. Çalışanlar üst yönetime güvendiği ölçüde işletme içi adalet anlayışının varlığından söz edilebilir.

Ekonomik krizler toplu işten çıkartmaların en çok görüldüğü dönemlerdir. İşletmelerin insan kaynakları politikasına göre kimlerin işten çıkartılacağı belirlenmektedir. Bazı işletmeler daha fazla ücret aldıkları için eski çalışanlarını işten çıkartırken bazı işletmeler liyakat veya tazminatlarının düşük olması sebebiyle yeni işe girenleri ilk olarak işten çıkartmayı tercih etmektedirler. Araştırmalar ekonomik krizlerdeki işten çıkartmaların genç çalışan nüfusu daha fazla etkilediğini ortaya çıkartmıştır (Verick, 2009).

İşletmeler, ekonomik krizlerde iç kontrol ortamına büyük önem verirler. Üst yönetim, kriz dönemlerinde işletme varlıklarının korunması ve kayıpların azaltılmasına yönelik faaliyetlere daha fazla dikkat ederler. Önemli ölçüde kötüleşen ekonomik koşullarda üst yönetimin iç kontrollere daha fazla önem verdiği, ilgili uygulamaları sistematik hale getirdiği, belgelediği ve resmileştirdiği gözlenmiştir (Rikhardsson vd., 2015).

Ekonomik kriz dönemlerinde iç kontrol ortamının temelini oluşturan insan faktörünün göz ardı edilmemesi gerekir. Çalışanların iş güvencesinin sağlanması iç kontrol ortamını olumlu etkiler. Nawawi ve Salin'in yaptığı çalışma (2018) sonucunda, işletmelerin çalışanların dolandırıcılık ve görevi kötüye kullanmayı engellemek için yeterli iç kontrol uygulamalarına sahip olsalar bile sorumlu personelin bu uygulamaları ihlal etmesi veya geçersiz kılması durumunda, iç kontrollerin etkisiz kaldığını tespit etmişlerdir.

SONUÇ

İşletmelerin iç kontrol yapısı yönetim kurulu, yönetim ve çalışanların yaptıkları ve söylediklerinden etkilenir (COSO, 2012: 3). Söylenen ve yapılan birbirinden farklı olduğu zaman, söylenenlerin inandırıcılığı azalır. Bu nedenle, kurulmuş iç kontrol yapısı ne kadar iyi planlanmış olursa olsun çalışanların işletmeye inanmadığı bir ortamda etkinliği olmayacaktır.

İş güvencesi çalışanlar için çok önemli olan gelirin ana kaynağıdır. Gelirin olmadığı bir durumda insanlar temel ihtiyaçlarını gideremeyeceği gibi istedikleri faaliyetleri de yapamayacaklardır. İş kaybetme korkusu daha ziyade bu gelirin sonlanacağına olan korkudur. Tarihsel olarak bakıldığında, ekonomik kriz ortamlarında toplu işten çıkarmalar görülmektedir. Satışların ve üretimin düştüğü dönemlerde işletmeler çalışanlarını gereksiz görmekte ve ücretlerden tasarruf etmek için işten çıkartmaktadır.

Kontrol ortamı, COSO iç kontrol bütünleşik çerçevesinin bir bileşenidir. Kontrol ortamı, iç kontrol yapısının temelini teşkil eder. İlgili uygulamalar çalışanlar tarafından sahip çıkılmalı ve gerçekleştirilmelidir. İş güvencesinin olmadığı bir ortamda çalışan insanlar iç kontrol ortamına sahip çıkmayacak ve bununla ilgili faaliyetleri önemsemeyecektir. Bu nedenle, ekonomik krizlerde tasarruf için sıklıkla kullanılan işten çıkartma uygulaması, işletmelerin iç kontrol yapısını zedelemektedir.

KAYNAKÇA

- American Institute of Certified Public Accountants (AICPA), 2014. The importance of internal control in financial reporting and safeguarding plan assets [pdf]. Erişim adresi: <<https://www.aicpa.org/content/dam/aicpa/interestareas/employeebenefitplanauditquality/resources/planadvisories/downloadabledocuments/plan-advisoryinternalcontrol-hires.pdf>> [Erişim tarihi: 17 Eylül 2020].
- ANDERSON, D. J. & Eubanks, G. (2015). Leveraging COSO Across the Three Lines of Defense [pdf]. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). Erişim adresi: <<https://www.coso.org/Documents/COSO-2015-3LOD.pdf>> [Erişim tarihi: 12 Ağustos 2020].
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) (2012). Internal Control – Integrated Framework: Framework and Appendices [pdf]. Erişim adresi: <https://ce.jalisco.gob.mx/sites/ce.jalisco.gob.mx/files/coso_mejoras_al_control_interno.pdf> [Erişim tarihi: 7 Ağustos 2020].
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) (2013). Internal Control – Integrated Framework: Executive Summary [pdf]. Erişim adresi: <<https://www.coso.org/Documents/990025P-Executive-Summary-final-may20.pdf>> [Erişim tarihi: 10 Ağustos 2020].
- GUO, J., Huang, P., Zhang, Y. & Zhou, N. (2016). The Effect of Employee Treatment Policies on Internal Control Weaknesses and Financial Restatements. The Accounting Review 91(4).
- GÜNEY, S. (2020). Temel ve Genel İşletme. Ankara: Nobel Yayınevi.
- International Fund for Agricultural Development (IFAD) (2015). Internal Control – Integrated Framework: Application of Principles in IFAD [pdf]. IFAD. Erişim adresi: <https://www.ifad.org/elearning_cfs/04New%20COSO%20Principles%20applied%20in%20IFAD%20DECEMBER%202015%20Final.pdf> [Erişim tarihi: 23 Temmuz 2020].
- JUNANKAR, P. N. R. (2011). The Global Economic Crisis: Long-Term Unemployment in the OECD [pdf]. IZA Discussion Paper No 6057. Erişim adresi: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1955397> [Erişim tarihi: 19 Eylül 2020].
- KPMG (2013). COSO Internal Control – Integrated Framework 2013. KPMG. Erişim adresi: <<https://home.kpmg/content/dam/kpmg/pdf/2016/05/2750-New-COSO-2013-Framework-WHITEPAPER-V4.pdf>> [Erişim tarihi: 17 Temmuz 2020].
- LIETZ, T. (2014). COSO 2013 [pdf]. Experis. Erişim adresi: <<https://chapters.theiia.org/raleigh-durham/Events/Training%20Presentations/2013%20COSO%20Framework%20Update%20-%20Raleigh%20IIA%20April%202014.pdf>> [Erişim tarihi: 21 Ağustos 2020].
- LIU, C., Lin, B. & Shu, W. (2017). Employee quality, monitoring environment and internal control. China Journal of Accounting Research, 10 (1), s. 51-70.

- MCNALLY, S. (2013). The 2013 COSO Framework & SOX Compliance: One Approach to an Effective Transition [pdf]. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). Erişim adresi: <https://www.coso.org/documents/COSO%20McNallyTransition%20Article-Final%20COSO%20Version%20Proof_5-31-13.pdf> [Erişim tarihi: 28 Ağustos 2020].
- MOELLER, R. (2009). Brink's Modern Internal Auditing: A Common Body of Knowledge, 7. Baskı. New Jersey: John Wiley & Sons.
- MOELLER, R. (2016). Brink's Modern Internal Auditing: A Common Body of Knowledge, 8. Baskı. New Jersey: John Wiley & Sons.
- NAWAWI, A. & Salin, A.S.A.P. (2018). Employee fraud and misconduct: empirical evidence from a telecommunication company. Information and Computer Security, 26 (1), s. 129-144.
- PROTIVITI (2014). The Updated COSO Internal Control Framework: Frequently Asked Questions, 3. Baskı. Protiviti. Erişim adresi: <https://www.protiviti.com/sites/default/files/united_states/insights/updated-coso-internal-control-framework-faqs-third-edition-protiviti.pdf> [Erişim tarihi: 2 Temmuz 2020].
- RAE, K. and Subramaniam, N. (2008). Quality of internal control procedures: Antecedents and moderating effect on organisational justice and employee fraud. Managerial Auditing Journal, Vol. 23 No. 2, pp. 104-124.
- RIKHARDSSON, P., Batt, C. E. & Karlsson, T. (2015). Economic crisis and changes in internal controls. Konferans: EIASM (European Institute for Advanced Studies in Management), 8th Conference on Performance Measurement and Management Control. Nice, Fransa, 30 Eylül – 2 Ekim 2015. Erişim adresi: <https://www.researchgate.net/publication/290042221_Economic_crisis_and_changes_in_internal_controls> [Erişim tarihi: 18 Eylül 2020].
- SCHANDL, A. & Foster, P. L. (2019). COSO Internal Control – Integrated Framework: An Implementation Guide for the Healthcare Provider Industry [pdf]. COSO Erişim adresi: <<https://www.coso.org/Documents/COSO-CROWE-COSO-Internal-Control-Integrated-Framework.pdf>> [Erişim tarihi: 7 Eylül 2020].
- Trading Economics (2020). Turkey Unemployment Rate [Internet]. Erişim adresi: <<https://tradingeconomics.com/turkey/unemployment-rate>> [Erişim tarihi: 15 Eylül 2020].
- TÜREDİ, H., Gürbüz, F. & Alıcı, Ü. (2014). COSO Modeli: İç Kontrol Yapısı. Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi, 11 (42), s. 141-155.
- TÜREDİ, H. & Karakaya, G. (2015). COSO İç Kontrol Modeli ve Kontrol Ortamı. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, 52 (602), s. 67-76.
- VERICK, S. (2009). Who is hit hardest During a Financial Crisis? The Vulnerability of Young Men and Women to Unemployment in an Economic Downturn [pdf]. IZA Discussion Paper No 4359. Erişim adresi: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1455521> [Erişim tarihi: 19 Eylül 2020].