



Örgütlerde İç Denetim Algısı: Kop Bölgesi Üniversiteler Birliği (ÜNİKOP) Uygulaması*

Rabia ÖZPEYNİRCİ**

Oğuzhan HOP***

Öz

Örgütler; mal veya hizmet sunumunda insan kaynakları, fiziki kaynaklar, bilgi ve teknolojik kaynaklar, entelektüel sermaye, örgüt kültürü gibi pek çok kaynağı kullanmaktadır. Rekabetin yoğunlaştığı ve risklerin sürekli arttığı çağımızda bu kaynakların etkin kullanımı, örgütlerin sağlıklı işleyişi ve örgütsel hedeflere ulaşılması için zorunludur. İç denetim, örgüt yönetimini geliştirmek üzere tasarlanmıştır. İç denetimin örgüt kaynaklarının etkin kullanımı üzerindeki etkisinin belirlenmesi, iç denetçiler ve yöneticiler için dikkate değer bir husustur. Bu bağlamda iç denetim faaliyetleri örgütler açısından oldukça önemlidir.

Araştırmanın amacı; iç denetimin örgütlerin insan kaynakları, fiziki kaynakları, bilgi ve teknolojik kaynakları gibi maddi ve maddi olmayan kaynakları üzerindeki etkisine ilişkin algıyı ortaya koymaktır. Bu amaçla 89 adet katılımcıya 36 ifadeden oluşan anket uygulanmış, elde edilen veriler analiz edilerek sonuçlar yorumlanmıştır. Araştırma sonucuna göre, iç denetim faaliyetlerinin örgüt kaynaklarının etkinliğinin artmasında olumlu katkısının olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, Örgüt Kaynakları, İç Denetim, Etkinlik, ÜNİKOP

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Perception of Internal Audit in Organizations: The Union of Universities in Kop Region

Abstract

Organizations utilize human resources, physical resources, information and technological resources, intellectual capital, organizational culture etc. in delivering goods and services. In our age when the competition is intensified and risks are increased, the use of these resources are obligatory for the good functioning of organizations and for achieving organizational goals. Internal audit is designed for improving organizational management. Determining the effects of internal audit on the effective use of organizational resources is a significant matter. In this context, internal audit activities are considerable/important for organizations.

This study aims to reveal the perception regarding the effects of internal audit on physical and non-physical (intellectual capital) resources of organizations such as human resources, and information and technological resources. For this purpose, the questionnaire, consisting of 36 questions, are conducted to 89 participants. The data are analyzed and the results are interpreted. According to the result of the study, internal audit activities has a positive contribution to the improvement of the efficiency of organizational resources.

Key Words: Organization, Organizational Resources, Internal Audit, Effectiveness, ÜNİKOP

Article Type: Research Article

* Bu makale “Örgütlerde İç Denetim Algısı: Kop Bölgesi Üniversiteler Birliği (ÜNİKOP) Uygulaması” isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

** Doç. Dr., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, rabiaozyeynirci@kmu.edu.tr Orcid ID: 0000-0001-8999-5398

*** Mali Hizmetler Uzmanı, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Rektörlüğü, Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, oguzhanhop@kmu.edu.tr Orcid ID: 0000-0002-3547-7664

1. GİRİŞ

İnsanlar, doğumundan ölümüne kadar pek çok örgütün (aile, okul, hastane, iş hayatı) içinde yaşamlarını sürdürmektedirler. Bu örgütler insanların yaşamını olumlu veya olumsuz şekilde etkilemektedirler. Örgütler tarafından sunulan mal ve hizmetlerin kalitesi, hitap ettiği insanlar açısından yaşam kalitesinin önemli belirleyicileri durumundadır.

Hayatın içinde çeşitli şekillerde faaliyet gösteren örgütler; mal veya hizmet sunumunda insan kaynakları, fiziki kaynaklar, bilgi ve teknolojik kaynaklar, entelektüel sermaye ve örgüt kültürü gibi pek çok kaynağı kullanmaktadırlar. Rekabetin yoğunlaştığı ve risklerin sürekli arttığı çağımızda bu kaynakların etkin kullanımı, örgütlerin sağlıklı işleyişi ve örgütsel hedeflere ulaşılması için zorunludur.

İç denetim; örgütlerin 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 (5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 2003).

Tanımdan da anlaşılacağı üzere iç denetim, örgüt yönetimine değer katmak üzere tasarlanmış olup iç denetim faaliyetlerinin örgütler açısından oldukça önemli olduğu söylenebilir. Bu sebeple iç denetimin örgüt kaynaklarının etkin kullanımı üzerindeki etkisinin belirlenmesi, iç denetçiler ve yöneticiler için dikkate değer bir husustur.

Araştırmanın amacı; örgütlerde iç denetimin insan kaynakları, fiziki kaynaklar, bilgi ve teknolojik kaynaklar gibi maddi ve maddi olmayan örgüt kaynakları üzerindeki etkisine ilişkin algıyı ortaya koymaktır.

Makale kapsamında öncelikle örgütün tanımı, çeşitleri, amaçları, kaynakları ve fonksiyonları ile denetimin örgüt içindeki yeri incelenmiştir. Daha sonra iç denetimin tanımı ve tarihsel gelişimi, ilkeleri, unsurları, amacı, türleri ve örgüte etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırma kapsamında ise anket çalışması hakkında bilgi verilmiş ve anketten elde edilen sonuçlar analiz edilerek yorumlanmıştır.

Araştırmada birincil veri toplama tekniği olarak kullanılan “Örgütlerde İç Denetim Algısı: KOP Bölgesi Üniversiteler Birliği (ÜNİKOP) Uygulaması” anketi, ÜNİKOP’da iç denetim birimi başkanlığı olan 7 üniversitede görev yapan 89 adet yönetici ve iç denetçiye uygulanmıştır.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Bu başlık altında örgüt ve iç denetim kavramları incelenecektir.

2.1. Örgüt Kavramı

Modern toplumun karakterize edilmesi örgütler aracılığıyla olmaktadır. Örgüt toplumun içinde o kadar yer almaktadır ki adeta insan edinimi kadar örgüt varlığından söz edilebilir. Artık sosyal ilişkiler, ailevi ve özel faaliyetler dâhi, örgütlerde geçerli değerlere göre yapılaşmaktadır (Aytaç, 2004: 190). Örgütlerin bu derece önemli ve gerekli oluşu göz önüne alındığında; örgütün tanımı, çeşitleri, amaçları, kaynakları ve fonksiyonları ile denetimin örgüt içindeki yerinin incelenmesi gerekmektedir.

2.1.1. Örgüt Tanımı ve Türleri

Örgütler, topluluk halinde yaşamının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadırlar. İnsanlar topluluk içinde yaşamışlar, bunun sonucu olarak örgütlenme veya yönetilme gereği duymuşlardır. İki veya daha fazla insanın bilinçli olarak bir amaca yönelmeleri, örgüt veya organizasyon adını verdiğimiz yapıları ortaya çıkarmaktadır (Akın, 2002: 17).

Örgütün tanımı üzerinde çalışan herkesin üzerinde hem fikir olduğu, bütün özellikleri ile açık hale gelmiş bir “örgüt” tanımı henüz yapılamamıştır. Her örgüt birbirine bağımlı yapılardan ve süreçlerden oluşan açık bir sistemdir (Ertürk, 1971: 73). Çevreyle oldukça sıkı ve anlamlı ilişkiler geliştirirler (Özdevecioğlu, 1999: 401).

Örgüt kavramına, örgüt bilimciler tarafından değişik şekillerde tanım getirilmektedir. İşletme yönetimi açısından örgüt; insan ihtiyaçlarını karşılayarak paydaş beklentilerini yerine getirmek üzere kurulan ve işletilen ekonomik, teknik, yasal ve sosyal nitelikleri olan birimdir (Özgen ve Yalçın, 2006: 5).

Örgütün bir yönü ile topluma, diğer yönü ile de bireye sıkı sıkıya bağlı oluşu ve her ikisi için de yaşamsal bir önem taşıması, örgütü evrensel bir niteliğe kavuşturmaktadır. Her yönüyle birbirinin aynısı iki örgüt göstermek imkânsızdır. Bunun nedeni ise insanın kendisi olup insanlar gibi örgütlerin de kişilik yapıları vardır. Bununla birlikte örgütler biçimselliğine, üyelerinin duygusal bağlılığına, amaçlarına vb. göre çeşitli şekillerde sınıflandırılmaktadırlar (Aşkun ve Tokat, 2010: 114-116).

Araştırmanın konusunu oluşturan yükseköğretim kurumları biçimsel örgütlerden olup amaçları kanunlarla ortaya konulmuştur.

2.1.2. Örgütün Amaçları

Bir örgüt, amaçlarını gerçekleştirmeye çalışan bireylerin çabasıyla kurulduğuna göre örgütlerin en temel amacı, insanların gereksinimlerini karşılamaktır (Hicks ve Gullett 1975: 18).

İnsanlar, gereksinimlerini hedefler ve görevler belirleyerek gidermeye çalışmaktadırlar. Örgütler bu hedeflere ulaşmak ve görevleri gerçekleştirmek için kurulurlar (Demirsel, 2014: 287).

İnsanların gereksinimleri ekonomik ve ekonomik olmayan olarak sınıflandırılırsa, örgütler de kâr amacı güden ve kâr amacı gütmeyen örgütler olarak ikiye ayrılabilir. Bu iki örgüt arasındaki en temel fark, var oluş sebepleridir. Kâr amacı güden örgütler kârlarını en üst düzeye çıkarmaya çalışmaktadırlar. Bu sebeple, kâr bu örgütlerin ihtiyaçlar hiyerarşisinde temel hareket noktası iken, kâr amacı gütmeyen örgütler için aynı şey söylenemez. Kâr amacı gütmeyen örgütlerin bütçelerini artırma, bütçelerindeki maliyetleri belirleme, itibar ve sorumluluklarını artırma, hizmetlerinin kapsam ve kalitesini artırma gibi amaç ve hedefleri vardır (Özgen ve Türk, 1996: 177).

2.1.3. Örgüt Kaynakları

Bu makalede örgüt kaynakları, maddi kaynaklar ve maddi olmayan kaynaklar olarak ikiye ayrılmıştır. Maddi kaynaklar; insan kaynaklarının niceliği, makine-teçhizat ile bina ve sermayedir. Maddi olmayan kaynaklar ise insan kaynaklarının niteliği, marka, patent, know-how, örgüt kültürü ve liderliktir.

Yöneticilerin örgüt amaçlarına ulaşabilmek için yararlandıkları kaynakların en önemlisi insan kaynağıdır. Bu sebeple doğru kişilerin işe alınması ve personel devir hızının kontrol altında tutulması gerekmektedir (Tunçer, 2012: 208).

Örgüt ve birey ayrılmaz bir bütünü oluşturur. Örgüt birey olmadan bir anlam taşımaz. Öyleyse, başarılı örgütleri temsil eden çalışanların, işini severek yapan, mutlu ve o işi çok daha uzun süre ve daha iyi yapmak isteyen kişilerden oluşması, örgütlerin varlıklarını korumaları ve sürdürülebilmeleri açısından büyük önem arz eder (Altındağ ve Turnalı, 2015: 14).

İnsan unsuru, faaliyetleri ve nihai çıktıyı belirleyen, dış müşterilerle iletişimi ve üretimi gerçekleştiren, onu sürekli geliştiren olarak odak noktadadır. Örgüt içinde bilgi toplama ve işleme

kapasitesine sahip, yaratıcılığı ortaya çıkartabilecek olan yegâne unsur insandır (Karacan, 2004: 178-179).

Bir örgütün üyeleri, o örgütün insan kaynağını oluşturmaktadır. İnsan kaynağı, örgütlerde tek tek çalışanların sahip olduğu potansiyel toplamından daha fazladır. Çünkü insan kaynağı, örgütü çevreleyen kişisel ağlar ve bilgi kaynağıdır. Bir örgütün insan kaynağı, yüksek katma değerli ve yeri zor doldurulabilen çalışan gruplarından oluşmaktadır. Müşterilerin bir rakip yerine bu örgütü tercih etmelerini sağlayan ürün ve hizmetleri, yetenek ve tecrübeleriyle oluşturan insanlarda somutlaşır (Özdemir ve Balkan, 2010: 116).

Günümüz koşullarında rekabet eden örgütlerin öncelikli amacı kaynaklarını etkin kullanarak mal ve hizmet üretmek ve sürdürülebilir olmaktır. Bu açıdan örgütler için rekabet avantajı ve etkin kaynak kullanımı sağlayabilecek en kritik noktalardan birisi de makine teçhizat kaynağıdır. Uygun makine teçhizatın kullanılması performansın gelişmesini, kaynaklardan etkin yararlanılmasını, verimliliğin artmasını, sistemin esnekliği, yinelenebilirliği ve güvenilirliğinin yükselmesini sağlayacaktır (Gök Kısa ve Perçin, 2017: 249).

Yeni ekonomi ve küreselleşmenin şekillendirdiği dünyada ve ülkemizde örgütler, bir taraftan pazarda tutunabilme endişesi yaşarken diğer taraftan bu rekabete direnebilmek için yoğun çaba harcamaktadırlar. Örgütlerin böyle bir ortamda ayakta kalabilmeleri için sağlam bir sermaye yapısına sahip olmaları, mali bünyelerinin güçlü olması gerekmektedir (Kutlu ve Demirci, 2007: 190).

Örgütlerin sahip oldukları kaynaklardan biri de bina ve tesislerdir. Yönetim faaliyetinin alt dalları incelendiğinde mimari planlama ve inşaat aşamalarından başlamak üzere, proje master planlarının oluşturulması, bütçeleme, kiralama ve gayrimenkul yönetimi, tedarik zinciri ve stok yönetimi, enerji planlaması ve yönetimi, otomasyon, bilgi işlem ve teknik hizmetler ile bakım onarım faaliyetleri, çevre ve peyzaj düzenlemesi, temizlik ve atık yönetimi, yangın planlaması, güvenlik, kriz yönetimi, ulaştırma ve otoparklar, yiyecek ve içecek kiralama hizmetleri, insan kaynakları uygulamaları, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin bina ve tesisin tüm yaşam döngüsü boyunca akla gelebilecek her türlü süreç ve unsurun optimize edilerek azami değerin oluşturulması gerekmektedir (Demirtaş, 2015:1).

Günümüzde bilgi kontrol edilmesi gereken büyük bir güçtür. Bilgiye sahip olan kişi, grup, şirket veya ülkeler beraberinde gelen güce de sahiptirler. Bahsedilen güç fiziksel bir güç olmanın yanında elinde bulundurana finansal bir güç de vermektedir. Çünkü günümüzde bilgi doğrudan veya dolaylı olarak nakde çevrilebilir bir yapıdadır (Kurnaz ve Dindaroğlu, 2015: 52).

Bilgi ekonomisinde örgütler markalara, patentlere, faydalı modellere, haklara, araştırma ve yeniliklere, bilgi teknolojisine, e-ticarete, yazılım programına, yeni ürün buluşlarına, küreselleşmeye, evrensel olmaya ve evrensel tüketicilere yatırım yapmakla ilgilenmektedir (Uluslan, 2005: 69).

Her geçen yıl somut yatırımlar yerini soyut yatırımlara bırakmaktadır. Örneğin, 20. yüzyılın son yıllarına kadar Amerika'da işletme yatırımlarının % 70'i somut ürünlere, % 30'u soyut ürünlere yapılırken 1990'larda bu oranın tersine döndüğü görülmüştür. Yine Amerika'da Microsoft ve Online gibi işletmelerin pazar değerlerinin % 90'ı soyut varlıklardan oluşmaktadır. Entelektüel varlıklar da diyebileceğimiz bu soyut varlıkların pazar değeri Microsoft'ta 1996 yılında fiziksel değerlerinin toplamından 11,2 kat, 2000'nin ikinci yarısındaki pazar değeri ise 13,3 kat daha fazla olmuştur (Görmüş, 2009: 59-60). Microsoft'un, 2019 yılındaki piyasa değeri 1 trilyon dolara ulaşmıştır (NTV, 2019).

Entelektüel sermayenin ortaya çıkarılması ve etkin bir şekilde yönetilmesi, örgütteki her türlü sorunun çözümü olmamakla birlikte, günümüzde başarıyı doğrudan etkileyen en önemli faktörlerin arasındadır (Karacan, 2004: 196).

Başarıyı etkileyen diğer bir faktör örgüt kültürüdür. Örgütlerde insan davranışlarını düzenleyen, etkileyen ve ortak amaca yönelmelerini sağlayan örgüt kültürü, uygun şekilde yönlendirilmezse örgüt, amaçlarına istenilen düzeyde varamaz. Böyle bir durum örgütün varlığını tehlikeye atacaktır (İra ve Şahin, 2011: 2).

Dolayısıyla, çalışanların örgütün hedeflerini benimsemesi, bu hedefler doğrultusunda gerçekleştirecekleri faaliyetleri yerine getirme konusundaki çabalarında istekli olmaları ve bu çabalarındaki isteklerinin devamlılık arz etmesi gerekmektedir. Yani çalışanların örgütsel bağlılığı örgütler için büyük önem arz etmektedir. Bu süreç doğrultusunda çalışanları örgütün bir parçası haline getirecek ve örgütsel hedefler doğrultusunda yönlendirecek liderlere ihtiyaç duyulur. Dolayısıyla günümüz örgütlerinin başarılı olabilmesi ve varlığını devam ettirebilmesi için lider olmazsa olmazdır (Eryeşil ve İraz, 2017: 130).

Liderlerin görevleri ve sergiledikleri tutum ve davranışlar çok önemlidir. Liderin görevi; çalışanların fikirlerini, bilgi birikimlerini ve yeteneklerini harekete geçirerek bunları örgütün verimliliğini artırmak yönünde değerlendirmek ve çalışanların örgüte karşı olumlu duygu ve tutumlar geliştirmelerini temin etmektir (Çakınberk ve Demirel, 2010: 116). Lider, yapılması gerektiğine inanılan şeyi başkasına istekle yaptırır (Avcı, 2015: 61).

2.1.4. Örgüt Yönetiminde Denetim Fonksiyonu

Örgütsel yönetimin temel fonksiyonlarından beşincisi olan denetim, diğer fonksiyonların neyi, nasıl ve ne derece yaptığını araştırır, değerlendirir ve raporlar. Örgütün saptanan amaçlarına ulaşmış olup olmadığını ya da hangi ölçüde ulaştığının belirlenmesi ancak denetim fonksiyonunu yerine getirilmesiyle saptanabilir (Onal, 2000: 199).

İyi denetim iyi yönetimin önemli bir boyutudur. Daha duyarlı ve etkin bir yönetim şeffaf ve güvenilir bilgiyle sağlanır. Bu da denetim sistemi ve anlayışıyla yakından alakalıdır. Son yıllarda yapılan birçok reformda olduğu gibi denetim ile ilgili değişikliklerde de dikkat çeken en önemli husus, geleneksel denetim anlayışından felsefi düzeydeki kopuştur. Denetimin cezalandırıcı yönü törpülenmiş, rehberlik yönü öne çıkarılmıştır (Gönülaçar, 2008: 3).

Denetim örgüt yönetimlerinin vazgeçilmez bir parçasıdır. Bu vazgeçilmezlik denetimin farklı boyutlarının ortaya çıkmasını sağlamıştır. İç denetim bu boyutlardan biridir. Zamanla iç denetim örgütlerin temel fonksiyonu haline gelmiş ve günümüze kadar gelişim göstermiştir (Dinç ve Gerekan, 2008: 68).

2.2. İç Denetim Kavramı

Büyük ve kurumsal örgütler ile kamuda yaygınlaşan iç denetim, kurumsal yönetim ve iç kontrolün önemli bir parçasıdır. Bu başlık altında iç denetimin tanımı ve tarihsel gelişimi, ilkeleri, unsurları, amacı, türleri ve örgüte etkisi incelenecektir.

2.2.1. İç Denetimin Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

Modern iç denetim 1941 yılında İç Denetim Enstitüsünün (IIA) New York'ta kurulmasıyla gerçekleştirilmeye başlamıştır. Enstitü ABD dışındaki ilk birliğini 1944 yılında Toronto'da, Avrupa'daki ilk birliğini de 1948 yılında Londra'da açmıştır. 2019 yılı itibarıyla IIA dünya çapında 160 şube ve enstitüde örgütlenmiş 185.000'in üzerinde iç denetçiyi temsil etmekte, mesleğin özyönetiminden sorumlu kuruluş olarak görev yapmaktadır (Gönülaçar, 2007: 4-5).

Dünyada iç denetim kavramı ilk defa özel sektörde kullanılmıştır. Bu kavram kamu sektöründe 1980'li yıllarda Anglo-Sakson ülkelerinde kullanılmaya başlanmıştır. Ülkemizde 1990'lı yıllardan beri

özel sektörde uygulama alanı bulan iç denetim, kamu sektöründe 2003 yılında kanunlaşarak yürürlüğe giren 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile hayata geçirilmiştir (Çavuşoğlu ve Duru, 2007: 15).

İç denetim alanında uluslararası otorite olarak kabul edilen Uluslararası İç Denetçiler Enstitüsü tarafından iç denetim; bir örgütün faaliyetlerini geliştirmek ve onlara değer katmak amacını güden bağımsız ve objektif bir güvence ve danışmanlık faaliyeti olarak tanımlanmıştır (IIA Uluslararası İç Denetim Standartları, 2017). Yapılan bu tanımlamada dikkat çeken husus, iç denetimin yönetimin bir parçası olduğu halde işlevsel olarak bağımsızlığa sahip, hem güvence hem danışmanlık faaliyetlerini bir arada yürütmesidir (Tuan, 2015: 321).

Avrupa İç Denetim Enstitüleri Konfederasyonuna göre iç denetim; iç sınırlara veya coğrafi kısıtlamalara bakmaksızın bir örgütün bütün faaliyetlerini kapsamaktadır. İç denetim çalışması risk değerlendirmesine dayanmaktadır. İç denetim yönetim, risk yönetimi ve iç kontrol süreçlerinin örgütün karşı karşıya olduğu risklerin belirlenmesi, tanımlanması ve bu risklerle mücadele konularında yeterliliği, etkinliği ve amaca uygunluğunu da kapsamaktadır (ECIIA, 2019).

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun 63'üncü maddesine göre iç denetim; kamu idaresinin çalışmalarına değer katmak ve geliştirmek için kaynakların ekonomiklik, etkililik ve verimlilik esasına göre yöneltip yönetilmediğini değerlendirmek ve rehberlik yapmak amacıyla yapılan bağımsız, nesnel güvence sağlama ve danışmanlık faaliyetidir.

Türkiye İç Denetçiler Enstitüsü'nün yaptığı ve uluslararası kabul görmüş tanıma göre iç denetim; örgütün her türlü etkinliğini denetlemek, geliştirmek, iyileştirmek ve örgüte değer katmak için, bağımsız ve tarafsız bir şekilde güvence ve danışmanlık hizmeti verir. İç denetim, örgüte yönelik bir hizmet olarak o örgütün faaliyetlerini incelemek ve değerlendirmek için o örgüt bünyesinde oluşturulan bağımsız bir değerlendirme hizmetidir (Akçay, 2013: 59).

İç denetim esas itibarıyla örgüte faaliyetlerine değer katmaktadır. İç denetimin varlığı, dünyada yaşanan skandal ve krizler dikkate alındığında, örgüt dışındaki kişiler için bir güvencedir.

2.2.2. İç Denetimin İlkeleri

İç denetim uygulamasını olması gerektiği gibi temsil eden temel ilkeler, Uluslararası İç Denetim Enstitüsü (IIA) Uluslararası İç Denetim Standartları ile belirlenmektedir. Bu standartların içerisinde yer alan IIA'nın Etik Kuralları, iç denetim mesleği ve uygulamasıyla ilgili ilkeler ve iç denetçilerden beklenen davranış tarzını tanımlayan davranış kurallarından oluşmaktadır. Etik Kuralları iç denetim hizmeti veren tüm örgüt ve kişileri bağlamaktadır. Bu kuralların amacı, evrensel anlamda iç denetim mesleği etik kültürünün geliştirilmesidir (IIA Uluslararası İç Denetim Standartları, 2017).

Uluslararası İç Denetim Standartları Etik Kurallarında dürüstlük, tarafsızlık (objektiflik), gizlilik ve yetkinlik (ehil olma) iç denetimin temel ilkeleri olarak kabul edilebilmektedir.

2.2.3. İç Denetimin Unsurları

İç denetimin temel unsurları; örgüte değer katma, danışmanlık ve güvence hizmetleri verme, denetimde risk odaklı yaklaşım ve standartlara uyum olarak kabul edilebilir.

IIA tarafından yapılan iç denetimin tanımında yer alan güvence ve danışma ifadeleri günümüz iç denetiminin genişleyen uygulamalarını ortaya koymaktadır. Tanımın “değerleme” fonksiyonunu dışlamadığı, hatta daha da geniş olarak ele aldığı görülmektedir. İç denetçilerin geleneksel değerlerini zedelemeksizin danışma ve tavsiyede bulunma türünden faaliyetler aracılığıyla örgüte ek değer katılabileceği ifade edilmektedir (Cengiz, 2013: 421).

İç denetim faaliyetinin bir diğer unsuru danışmanlık hizmetleridir. Bununla örgütün sorunlu alanlarının düzeltilmesinde, süreç ve sistemlerin iyileştirilmesinde ve geliştirilmesinde iç denetçilerin bilgi ve tecrübelerinden yararlanılması hedeflenmektedir. Bu nokta iç denetim faaliyetini mevcut teftiş faaliyetlerinden ayıran temel özelliklerden biridir (Akpınar, 2011: 292).

Güvence sağlama unsuru ise, örgüt içerisinde etkin bir iç denetim sisteminin bulunduğu, örgütün risk yönetimi, iç kontrol sistemi ve işlem süreçlerinin etkin bir biçimde işlediğine, üretilen bilgilerin doğruluğuna ve tamlığına, varlıklarının korunduğuna, faaliyetlerinin etkili, ekonomik, verimli, mevzuata ve örgüt politikalarına uygun olarak gerçekleştirildiğine dair örgüt içine ve dışına yeterli güvence vermektir (Ceran, 2010: 24).

İç denetim, örgütlerin risk durumunu ortaya koymada ve risk yönetimini ilerletecek alanları belirlemede kilit bir role sahiptir (Enofe ve diğ., 2013: 163). İç denetimin risk odaklı olması, denetim faaliyetlerinin odak noktasının geçmiş faaliyetlerden geleceğin yönetilmesine çevrilmesidir. Riskler oluşma sıklıklarına ve meydana getirecekleri hasara göre ölçülürler ve uygun iç kontrol önlemleriyle asgariye indirilirler (Akpınar, 2011: 297).

Denetimler standartlara uygun olarak yürütülür. Standartlar, nitelik ve performans standartları olmak üzere iki temel kategoriden oluşur. Nitelik standartları, iç denetim faaliyetlerini yürüten örgütlerin ve kişilerin özelliklerine ilişkindir. Performans standartları iç denetimin tabiatını açıklamaktadır. Ayrıca bu hizmetlerin performansını değerlendirmekte kullanılan kalite kıstaslarını sağlamaktadır. Nitelik ve performans standartları tüm iç denetim hizmetlerine uygulanır. Uygulama standartları ise güvence veya danışmanlık hizmetlerine uygulanabilecek gereklilikleri belirterek, nitelik ve performans standartlarını geliştirmektedir (IIA, 2017).

2.2.4. İç Denetimin Amacı ve Türleri

İç denetim ile yapılmak istenen örgüt içerisinde bir amacın yerine getirilmesi değil, yönetimin bir aracı olarak kullanılmasıdır. İç denetim örgütün kendisini kontrol etmesi ve bu kontrolleri yapmakla görevlendirilenler aracılığı ile yaptığı faaliyetlerdir (Şahin, 2008: 293).

Örgütlerin tüm birimlerindeki mali ve mali olmayan işlem ve faaliyetler iç denetime tabi tutulmakta ve iç denetim uygulamaları örgütsel kaynakların tamamını kapsamaktadır. Görüldüğü üzere iç denetim, örgütlerin faaliyet ve işlemlerini bütün yönleriyle ele alabilecek bir kapsam ve metodolojiye sahiptir (Akpınar, 2011: 292). İç denetçilerin yapacağı denetimler; uygunluk denetimi, performans denetimi, mali denetim, bilgi teknolojileri denetimi, sistem denetimidir.

Uygunluk denetimi kullanıldığı alanlar itibariyle en fazla kapsamı olan, buna karşılık denetimin özü açısından ise en dar kapsamlı olan denetimdir. Bu denetimde tek ve kapsamlı dar bir kıstas ele alınır ve faaliyetin bu kıstasa uygun yapıp yapılmadığı değerlendirilir (Çevikbaş, 2011: 53).

Performans denetiminde iç denetçiler yönetimin bütün kademelerinde gerçekleştirilen faaliyet ve işlemlerin planlanması, uygulanması ve kontrolü aşamalarındaki etkililiği, ekonomikliği ve verimliliği değerlendirilmektedirler (Gök, 2015: 495).

Mali denetim ise gelir, gider, varlık ve yükümlülüklerle ilişkin hesap ve işlemlerin tam ve doğru olarak yapılmasını sağlamak; finansal sistem ve tabloların güvenilirliğini incelemektir (Çankaya, Dinç ve Kara, 2012: 63).

Bilgi teknolojileri denetiminde iç denetçiler örgütün elektronik bilgi sistemlerinin sürekliliğini ve güvenilirliğini değerlendirilmektedirler (Gök, 2015: 495). Bu denetim türü ayrıca denetlenen bilgi sistemlerinde depolanan veri ve bilgilerin yeterliliğini ve doğruluğunu değerlendirmektedir. Bilgi

sistemlerinin güvenliği, depolanmış bilgilerin yanlış kullanılmasının, zarara uğratılmasının ya da yok edilmesinin önlenme derecesi olarak ifade edilebilir (Akçay, 2014: 4).

Sistem denetimi ise, denetlenen sürecin ya da birimin amaçlarına ulaşmasını sağlamada iç kontrol sisteminin yeterlik ve etkinliğinin denetlenmesidir (Akçay, 2014: 3).

2.2.5. İç Denetimin Örgüte Etkisi

Günümüzde örgütlerin sürekliliği imaj, güven, sadakat, sosyal sorumluluk ve iş ahlakı gibi kavramların anlaşılması ve devam ettirilmesine dayanmaktadır. İç denetim ise özellikle bu kavramların örgütlerde var olmasını ve kontrolünü sağlayacak standartların oluşturulmasına öncülük edecek sistemlerden biridir (Uyar ve Yelgen, 2015: 95).

Örgüt yönetimi tarafından en mükemmel iç kontrol tasarlanmış olsa dahi, sonuçta bu iç kontrol insanlar tarafından uygulanacağı için, yönetimin ve iç denetimin öngördüğü riskler çalışanlar tarafından yapılan hile eylemleriyle örgüt zararına ortaya çıkabilir. Hileler konusunda tecrübeli ve bilgi teknolojileri hâkim iç denetçilerden oluşan bir ekibin oluşturulması hilelerin önlenmesi konusunda önemlidir (Kiracı ve Şengül Çelikay, 2014: 81). Bilgi ifşası soruşturmalarında da uzman iç denetçilerin kullanılmasının, yöneticilerin kullanılmasından daha uygun ve yerinde olduğu söylenebilir (Smith, 2010: 711).

Güvenilir ve geçerli bilgi iç denetim faaliyetinin önemini artırmaktadır. İyi iç denetim faaliyetleri örgütlerde; risk ve kontrol faaliyetlerine destek sağlamakta, önerilerde bulunmakta, kontrollerin uygunluğunu ve etkinliğini ölçmektedir. Kısacası iç denetim, örgütlerin güvenilirliği için önemli bir fonksiyonudur. Örgütler üzerinde hak sahibi olanlar için de bir güvence görevi görür (Çankaya, Dinç ve Kara, 2012: 48).

Örgütlerde denetim faaliyetlerinin yürütülmesi bu örgütlerde ortaya çıkabilecek kaynak kayıplarını asgariye düşürecektir. Bu amaçla iç denetçilerin esas görevlerinden biri de oluşabilecek her türlü kaynak kayıplarını önlemek ve söz konusu örgütlerde etkin bir yönetim için gerekli ortamı sağlamaktır (Gerekan ve Pehlivan, 2010: 36).

İç denetim aslında en fazla üst yönetime katkı vermektedir. Bu yüzden üst yöneticiler iç denetime daha fazla önem göstermelidirler (Çıplak, 2013: 6). Modern anlamda iç denetim denildiğinde esas ilke, denetimin örgüt içinde yer alan ve örgütü yakından tanıyan denetçiler tarafından yapılmasıdır. Bu şekilde gerçekleştirilen iç denetim sistemi yöneticiler açısından daha etkin ve verimli bir yönetim sürecinin ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Şahin, 2008: 293).

3. YÖNTEM

KOP (Konya Ovası Projesi) Bölgesi üniversitelerinde iç denetimin örgütlerin maddi ve maddi olmayan kaynakları üzerindeki etkisine ilişkin algı, ampirik bir araştırmayla incelenmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırma ile iç denetimin örgütlerin insan kaynakları, fiziki kaynaklar, bilgi ve teknolojik kaynaklar gibi maddi ve maddi olmayan kaynaklar üzerindeki etkisine ilişkin algı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Rekabetin yoğunlaştığı ve risklerin sürekli arttığı çağımızda bu kaynakların etkin kullanımı örgütlerin sağlıklı işleyişi ve örgütsel hedeflere ulaşılması için zorunludur. İç denetim, örgüt faaliyetlerini geliştirmek üzere tasarlanmış olup örgüt kaynaklarının etkin kullanımı üzerindeki etkisine ilişkin yöneticilerin algısının belirlenmesi, dikkate değer bir husustur. İç denetim faaliyetleri örgütler açısından oldukça önemlidir. Yöneticilerin iç denetim faaliyetleri ile kaynakları etkili, ekonomik ve verimli kullanacağı ifade edilmektedir.

3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

İç denetimin tüm örgütlerde uygulanması gerekirken, iç denetim faaliyetlerinin belirlenen boyutlar açısından algının daha net ölçülebilmesi için araştırma çerçevesi Konya Ovası Projesi (KOP) üniversiteleri ile sınırlanmıştır. Kamu İç Denetim Genel Tebliği'nin sekizinci maddesine göre; kamu idarelerinde iç denetim birimi başkanlıklarının kurulabilmesi, İç Denetim Koordinasyon Kurulunun (Kurul) uygun görüşüne bağlıdır. Atanan iç denetçi sayısı üç ve üzerinde belirlenen idareler, iç denetim birimi başkanlığı kurabilirler. KOP bölgesinde bulunan 13 üniversiteden;

- Selçuk Üniversitesi,
- Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi,
- Necmettin Erbakan Üniversitesi,
- Bozok Üniversitesi,
- Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi,
- Kırıkkale Üniversitesi ve
- Kırşehir Ahi Evran Üniversitesinde,

iç denetim birim başkanlığı olduğu ve faaliyet gösterdiği için bu üniversiteler araştırma kapsamında yer almakta olup diğer KOP bölgesi üniversiteleri araştırma kapsamına alınmamıştır.

Araştırmanın diğer bir kısıtı ise zamandır. Hazırlanan anket formu 05 Mart 2019 tarihinde katılımcılara gönderilmiş olup 25 Nisan 2019 tarihine kadar ankete cevap verilmesi beklenmiştir. Araştırmanın son kısıtları ise iç denetim birimlerine ulaşma zorluğu ile örneklem grubunun bilgi paylaşmadaki isteksizliğidir.

3.3. Model

Bu araştırma tarama modeli olarak tasarlanmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme ve etkileme çabası gösterilmez (Akçay, 2013: 70).

3.4. Evren-Örnekleme

Araştırmada kullanılan birincil veri toplama tekniği olan “Örgütlerde İç Denetim Algısı: KOP Bölgesi Üniversiteler Birliği (ÜNİKOP) Uygulaması” anketinde evren, ÜNİKOP’da iç denetim birim başkanlığı olan 7 üniversitede görev yapan 436 adet (Rektör, rektör yardımcısı, genel sekreter, dekan, müdür, daire başkanı, merkez müdürü, döner sermaye işletme müdürü, müşavir) yöneticidir. Kolayda örnekleme ile aynı üniversitelerde görev yapan 89 adet yöneticiye anket uygulanmıştır.

3.5. Veri Toplama Aracı

Araştırmada çoktan seçmeli 36 ifadeden oluşan ve % 96,8 güvenilirliğe sahip Ek-1’de yer alan ifadelerden oluşan anket kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular; ikinci bölümde, katılımcıların iç denetim konusuna yönelik bilgi düzeyini belirlemeye yönelik ifadeler ve son bölümde ise, katılımcıların iç denetim faaliyetiyle ilgili yargılara yönelik tutumunu/algısını ortaya koyacak ifadeler yer verilmiştir.

Anket ifadelerinin hazırlanmasında, iç denetimin ilkeleri, amacı, unsurları, mevzuatı ve türleri ile yükseköğretim kurumlarının yapısı ve işleyişi incelenerek bir ifade havuzu oluşturulmuştur. Anket, oluşturulan bu havuzda, iç denetimin örgüt kaynaklarına etkisini kapsayacak şekilde gruplandırılmış ve ifadeler beş ana grupta (Demografik bilgiler dâhil) toplanarak yöneticilere uygulanmıştır.

Anket ifadeleri oluşturulurken güvenilirlik ve geçerlilik koşulları daha önce test edilmiş kaynaklardan yararlanılmıştır. 36 ifadeden oluşan ölçeğin genel güvenilirliği $\alpha=0,968$ olarak bulunmuş olup ölçeğin alt boyutlar itibarıyla güvenilirlik düzeyleri Tablo 1’de yer aldığı gibidir. Tablo 1’e göre ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri % 94 ile % 97 arasında değişmektedir. Ölçeğe ve alt boyutlara ait önermelerin iç tutarlılıklarının sağlandığı ve yüksek düzeyde güvenilir oldukları görülmektedir.

Tablo 1: Güvenirlik Analizi

Alt Boyutlar	Cronbach’s Alpha
Bilgi Düzeyi	,963
Denetim ve Finansman Boyutu	,950
Etkinlik ve Performans Boyutu	,942
Kurum Kültürü	,950

Araştırmada kullanılan likert ölçeği için katılımcıların verilen önermelerle ilgili görüşlerini, çok olumludan çok olumsuzu kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir. Ölçek sonuçları 5.00-1.00=4.00 puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesinde kullanılan kriterler Tablo 2’de gösterilmiştir (Akçay, 2014: 11).

Tablo 2: Ölçek İfadelerinin Değerlendirilmesinde Kullanılan Kriterler

Seçenekler	Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Kesinlikle Katılmıyorum/Hiç Duymadım	1	1,00 – 1,79	Çok Düşük
	2	1,80 - 2,59	Düşük
	3	2,60 - 3,39	Orta
	4	3,40 - 4,19	Yüksek
Kesinlikle Katılıyorum/Bu Konuya Hâkimim	5	4,20 - 5,00	Çok yüksek

3.6. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotlar (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır.

Mevcut araştırmada normallik testi için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Çarpıklık değerinin -1,099 ile 0,070 arasında; basıklık değerinin ise 1,44 ile -1,084 arasında değiştiği gözlenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri -1.5 ile +1.5 olduğu zaman normal dağılım olduğu kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Dolayısıyla verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir. Bu nedenle verilerin analizleri yapılırken parametrik yöntemler kullanılmıştır. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı bağımsız örneklem t-testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek Yönlü Varyans testi kullanılmıştır. Ayrıca gruplar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Tukey ve Tamhane’s T2 testi yapılmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişki ve etki Pearson korelasyon analizi ve regresyon analizi ile test edilmiştir. Ölçekler arasındaki korelasyon ilişkilerinde kullanılan kriterler Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3: Ölçekler Arasındaki Korelasyon İlişkilerinde Kullanılan Kriterler

r	İlişki
,00 - ,25	Çok Zayıf

r	İlişki
,26 – ,49	Zayıf
,50 - ,69	Orta
,70 - ,89	Yüksek
,90 – 1,00	Çok Yüksek

Elde edilen bulgular % 95 güven aralığında % 5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

4. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

4.1. Bulgular ve Yorumlar

Araştırmada anket çalışması ile bulgular elde edilmiş ve yorumlanmıştır. Öncelikle katılımcıların demografik bilgileri, ardından katılımcıların iç denetime ilişkin yöntem, konu ve ifadelerle yönelik bilgi düzeyi ortaya konulmuştur. Son olarak da katılımcıların iç denetimle ilişkili ifadelerle/yargılara yönelik görüşleri analiz edilmiştir.

4.1.1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 4: Örneklem Grubunun Yaş İtibarıyla Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde
...-30	3	3,4
31-40	26	29,2
41-50	34	38,2
51 ve üzeri	26	29,2
Toplam	89	100,0

Tablo 4'te örneklem grubunun yaşlarına göre dağılımı görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılanların üçü (% 3,4) 30 ve altındaki yaş, 26'sı (% 29,2) 31-40 yaş, 34'ü (% 38,2) 41-50 yaş, 26'sı (% 29,2) 51 ve üzeri yaş aralığındadır.

Tablo 5: Örneklem Grubunun Cinsiyet İtibarıyla Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Erkek	77	86,5
Kadın	12	13,5
Toplam	89	100,0

Tablo 5'e göre örneklem grubunun cinsiyetlerine göre dağılımı incelendiğinde, grubun 77'sinin (% 86,5) erkek, 12'sinin (% 13,5) kadın olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Örneklem Grubunun Eğitim Düzeyi İtibarıyla Dağılımı

Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde
Lisans	29	32,6
Yüksek lisans	10	11,2
Doktora	50	56,2
Toplam	89	100,0

Tablo 6'ya göre örneklem grubunun eğitim düzeylerine göre dağılımı incelendiğinde, grubun 29'unun (% 32,6) lisans, 10'unun (% 11,2) yüksek lisans ve 50'sinin (% 56,2) doktora düzeyinde olduğu görülmektedir.

Tablo 7: Örneklem Grubunun Görev Yaptığı Kurumlar İtibarıyla Dağılımı

Kurum	Frekans	Yüzde
Selçuk Üniversitesi	16	18,0
Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi	7	7,9
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi	12	13,5
Yozgat Bozok Üniversitesi	15	16,9
Necmettin Erbakan Üniversitesi	15	16,9
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	15	16,9
Kırıkkale Üniversitesi	9	10,1
Toplam	89	100,0

Tablo 7'ye göre örneklem grubunda yer alan katılımcıların 16'sının (% 18,0) Selçuk Üniversitesinde, 7'sinin (%7,9) Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesinde, 12'sinin (% 13,5) Kırşehir Ahi Evran Üniversitesinde, 15'inin (% 16,9) Yozgat Bozok Üniversitesi, 15'inin (% 16,9) Necmettin Erbakan Üniversitesinde, yine 15'inin (% 16,9) Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde ve son olarak 9'unun (10,1) Kırıkkale Üniversitesinde görev yaptıkları görülmektedir.

Tablo 8: Örneklem Grubunun Kadro Tipi İtibarıyla Dağılımı

Kadro Tipi	Frekans	Yüzde
Akademik	52	58,4
İdari	37	41,6
Toplam	89	100,0

Tablo 8'e göre örneklem grubunun kadro tipine göre dağılımı incelendiğinde, grubun 52'sinin (% 58,4) akademik personel, 37'sinin (% 41,6) idari personel olduğu görülmektedir.

Tablo 9: Örneklem Grubunun İç Denetim Faaliyetlerinin Sürelerine İlişkin Verdiği Cevapların Dağılımı

İç Denetim Faaliyetlerinin Süresi	Frekans	Yüzde
0-3	17	19,1
4-6	33	37,1
7-10	7	7,9
11 ve üzeri	14	15,7
Bilgim yok	18	20,2
Toplam	89	100,0

Tablo 9'a göre "Üniversitenizde iç denetim faaliyetleri ne kadar süredir gerçekleştirilmektedir" sorusuna katılımcıların 17'sinin (% 19,1) 0-3 yıl arasında, 33'ünün (%37,1) 4-6 yıl arasında, 7'sinin (% 7,9) 7-10 yıl arasında, 14'ünün (% 15,7) 11 ve üzeri yılda gerçekleştirildiğini ve 18'sinin (20,2) ise bilgisi olmadığını beyan ettiği görülmektedir.

4.1.2. Örneklem Grubunun İç Denetim Konusuna Yönelik Bilgi Düzeyine İlişkin Bulgular

Katılımcıların iç denetimle ilişkili yöntem, konu ve ifadelere yönelik bilgi düzeylerinin yüksek (Ort=3,4996 ± 0,90895) olduğu Tablo 10’da görülmektedir. Bu durum da iç denetime ilişkin kavram, ifade ve uygulamalar hakkında katılımcıların farkındalığının yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 10: Katılımcıların İç Denetim Konusuna Yönelik Bilgi Düzeyi İfadelerine Verdikleri Cevaplar

İfadeler	N	Ort.	S.s
Performans değerlendirme sistemi hakkında bilgi sahibiyim.	89	3,6966	1,03797
Risk yönetimi hakkında bilgi sahibiyim.	89	3,6404	0,97988
İç denetimin danışmanlık fonksiyonu hakkında bilgi sahibiyim.	89	3,6067	1,0403
İç denetim faaliyetlerinin bilgi ve teknolojik kaynaklara etkisi hakkında bilgi sahibiyim.	87	3,5977	1,04508
Üniversitede yürütülen iç denetim süreciyle ilgili bilgi sahibiyim.	89	3,5393	0,94126
Uygunluk denetimi hakkında bilgi sahibiyim.	89	3,5393	1,04508
Sistem denetimi hakkında bilgi sahibiyim.	85	3,4471	1,06353
Stratejik yönetim hakkında bilgi sahibiyim.	89	3,4157	1,03143
İç denetim faaliyetlerinin maddi ve maddi olmayan sermaye unsurlarının etkin kullanımına katkısı hakkında bilgi sahibiyim.	89	3,4045	1,14903
İç denetim faaliyetlerinin örgüt kültürüne etkisi hakkında bilgi sahibiyim.	87	3,3908	1,13462
İç denetim faaliyetlerinin insan kaynaklarına etkisi hakkında bilgi sahibiyim.	88	3,3864	1,06158
İç denetimin güvence verme fonksiyonu hakkında bilgi sahibiyim.	88	3,3636	1,18595

Tablo 10’a göre katılımcıların iç denetim konusuna yönelik bilgi düzeyi ifadelerinden en yüksek ortalamaya sahip ifade (Ort=3,6966 ± 1,03797), “Performans değerlendirme sistemi hakkında bilgi sahibiyim” ifadesidir. Bununla beraber en düşük ortalamaya sahip ifade (Ort=3,3636 ± 1,18595) ise “İç denetimin güvence verme fonksiyonu hakkında bilgi sahibiyim” ifadesidir.

Yöneticiler performans değerlendirmesiyle performans kalitesini takip etmekte, iş standartları ve gereklerini değerlendirmekte ve terfi, atama vb. personel kararlarını vermede gerekli bilgileri almaktadır. Performans değerlendirme sistemi ile organizasyon hedeflerinin aynı çizgide olup olmadığı takip edilmektedir. Performans yönetimi, yönetsel farkındalığın en önemli konusudur (Mert, 2011: 90).

Bu açıdan bakıldığında; katılımcıların performans değerlendirme sistemi hakkında farkındalığının yüksek olduğu ve performansa önem verdiği söylenebilir. İç denetimin güvence verme fonksiyonu hakkındaki bilgi düzeyinin düşük olması ise, iç denetim faaliyetlerinin katılımcılara yüksek güvence vermediği şeklinde yorumlanabilir.

Katılımcıların iç denetime ilişkin bilgi düzeyinin demografik değişkenler açısından fark gösterip göstermediği bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi ile belirlenmeye çalışılmış ve bulgular Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11: Katılımcıların İç Denetime İlişkin Bilgi Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması

Değişken	Grup	N	Ort.	S.s	F/t	P
Yaş	...-30	3	3,1818	1,0718	2,607	,057
	31-40	26	3,8930	,86434		
	41-50	34	3,4131	,86179		

Değişken	Grup	N	Ort.	S.s	F/t	P
	51 ve üzeri	26	3,2559	,91861		
Cinsiyet	Erkek	77	3,5052	,93327	,146	,884
	Kadın	12	3,4636	,76812		
Eğitim	Lisans	29	3,7000	,99952	2,176	,120
	Yüksek Lisans	10	3,7873	1,15899		
	Doktora	50	3,3258	,77116		
Kurum	Selçuk Üniversitesi	16	3,3500	1,09499	,298	,936
	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi	7	3,6753	,94600		
	Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi	12	3,6295	,91557		
	Yozgat Bozok Üniversitesi	15	3,3939	,65615		
	Necmettin Erbakan Üniversitesi	15	3,6564	1,04943		
	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	15	3,5182	,67298		
Kırıkkale Üniversitesi	9	3,3394	1,16150			
Kadro Tipi	Akademik	52	3,3563	,77727	3,186	,078
	İdari	37	3,7010	1,04515		
Süre	0-3	17	3,5861	,56186	4,133	,004
	4-6	33	3,6000	,86785		
	7-10	7	3,2338	,83296		
	11 ve Üzeri	14	4,0649	,69182		
	Bilgim Yok	18	2,8975	1,11704		

Katılımcıların iç denetime ilişkin bilgi düzeyleri ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans analizi ile bağımsız örneklem t-testi sonucunda; yaş ($F=2,607$; $p=,057>0,05$), cinsiyet ($t=,146$; $p=,884>0,05$), eğitim ($F=2,176$; $p=,120>0,05$), kadro tipi ($F=3,186$; $p=,078>0,05$) ve kurum ($F=,298$; $p=,936>0,05$) değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Yapılan Tek Yönlü Varyans analizi sonucunda; katılımcıların iç denetime ilişkin bilgi düzeylerinin sadece iç denetim faaliyetinin kurumda gerçekleşme sürelerine ($F=4,133$; $p=,004<0,05$) göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür.

Ayrıca gruplar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmış olup gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

İç denetime ilişkin bilgi düzeyinde, demografik değişkenlere göre farklılık olmaması dikkat çekicidir. Bilgi düzeyinin kurumdan kuruma, cinsiyete, eğitime düzeyine ve diğer özelliklere göre değişmemesi; iç denetime ilişkin ortak bir algının veya kültürün olduğunu göstermektedir.

4.1.3. Örneklem Grubunun İç Denetim Faaliyetiyle İlgili İfadelere (Yargı) Yönelik Tutum/Algısına İlişkin Bulgular

Bu başlıkta katılımcıların iç denetim faaliyetleriyle ilgili ifadelerle (yargı) yönelik algıları; denetim ve finansman boyutu, etkinlik ve performans boyutu ile kurum kültürü boyutu altında incelenmiştir.

Tablo 12: Katılımcıların İç Denetim Faaliyetiyle İlgili İfadelere (Yargı) Yönelik Tutum/Algı İfadelerine Verdikleri Cevaplar

Boyutlar	N	Ort.	S.s
Denetim ve Finansman Boyutu	89	3,5245	0,98088
Etkinlik ve Performans Boyutu	87	3,1228	0,95717
Kurum Kültürü Boyutu	88	3,1489	1,02436

Tablo 12'ye göre katılımcılar, iç denetim faaliyetlerinin örgütün denetim ve finansman boyutunu (Ort=3,5245 ± 0,98088) yüksek derecede, etkinlik ve performans boyutu (Ort=3,1228 ± 0,95717) ile kurum kültürünü (Ort=3,1489 ± 1,02436) orta derecede etkilediğini beyan etmişlerdir.

4.1.3.1. Denetim ve finansman boyutu

Tablo 13: Katılımcıların Denetim ve Finansman Boyutuna Verdikleri Cevapların Ortalaması

İfadeler	N	Ort.	S.s
İç denetim faaliyetleri, yapılan hataların ve bunlara ilişkin çözümlerin kayıt altına alınmasını sağlamaktadır.	88	3,8182	1,03441
İç denetim faaliyetleri şeffaflığa katkı sağlamaktadır.	86	3,7907	1,13879
İç denetim faaliyetleri yolsuzlukla mücadelede katkı sağlamaktadır.	88	3,5455	1,2121
İç denetim faaliyetleri Üniversitede oluşabilecek hileleri önleyecek yapıdadır.	89	3,5393	1,16829
İç denetim faaliyetleri, bütçe dağılımında etkinliği artırmakta ve mali tablo güvenilirliğine katkı vermektedir.	89	3,4944	1,11929
İç denetim faaliyetleri, maddi sermaye unsurlarının etkinliğinin artmasına katkı sağlamaktadır.	89	3,4607	1,1084
İç denetim faaliyetleri, toplam gelir-gider dengesine olumlu yansıma yapmaktadır.	88	3,4318	1,20149
İç denetim faaliyetlerinin yatırımlara olumlu etkisi olmuştur.	89	3,1236	1,11621

Tablo 13'e göre katılımcıların verdikleri cevaplar incelendiğinde en yüksek katılımın; "İç denetim faaliyetleri, yapılan hataların ve bunlara ilişkin çözümlerin kayıt altına alınmasını sağlamaktadır" (Ort=3,8182 ± 1,03441) ifadesine, en düşük katılımın ise; "İç denetim faaliyetlerinin yatırımlara olumlu etkisi olmuştur" (Ort=3,1236 ± 1,11621) ifadesine olduğu görülmektedir.

Devlet yönetiminde hataları önlemek, risk ve zayıflıkları belirlemek, iyi uygulama örneklerini yaygınlaştırmak, yönetime yardımcı olmak; kişiler, birimler ve özellikli denetimler yerine sistem ve süreç odaklı ve de geleneksel teftiş yapılarının bıraktığı olumsuz denetim imajını silmek üzere iç denetim 2004 yılından itibaren Türk bürokrasisinde yerini almıştır (Gönülaçar, 2008: 1).

İç denetimde temel amaç denetlenen birimlerde hata avcılığı yapmak ve sorumluları cezalandırmak olmadığından, örgütün daha işlevsel olması, verilen hizmetlerin kalitesinin artırılması yönünde örgütle bütünleşen bir iç denetçi ve ortak gaye için faaliyet gösteren bir iç denetim kültürü ortaya çıkmaktadır (Gönülaçar, 2007: 8).

Ancak yapılan araştırma sonucuna göre; iç denetim faaliyetlerinin hatalara yoğunlaştığı görülmüştür. Teftişin, işlemlerde hata ve sorumluların tespit edilmesi faaliyetlerini ifade ettiği (Akpınar, 2011: 287) göz önüne alındığında; iç denetim faaliyetlerinin teftiş odaklı yürütüldüğü, temel amacına ulaşmadığı söylenebilir. Başka bir açıdan baktığımızda, bu durum gelecekteki hataların önlenmesine yardımcı olacaktır.

Demografik değişkenlere göre denetim ve finansman boyutunda farklılığı belirlemek için yapılan analiz bulguları Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14: Katılımcıların Denetim ve Finansman Boyutuna İlişkin Yargılarının Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşması

Değişken	Grup	N	Ort.	S.s	F/t	P
Yaş	...-30	3	3,8333	2,02073	1,439	,237
	31-40	26	3,8262	,82861		
	41-50	34	3,4228	,99288		
	51 ve üzeri	26	3,3201	,95315		
Cinsiyet	Erkek	77	3,4826	,97264	-1,020	,310
	Kadın	12	3,7932	1,03433		
Eğitim	Lisans	29	3,3830	1,13799	1,309	,276
	Yüksek Lisans	10	3,9625	,52721		
	Doktora	50	3,5189	,94117		
Kurum	Selçuk Üniversitesi	16	3,3594	,91044	1,643	,146
	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi	7	3,3393	,90920		
	Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi	12	4,0417	,81068		
	Yozgat Bozok Üniversitesi	15	3,2214	1,11681		
	Necmettin Erbakan Üniversitesi	15	3,5607	,67486		
	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	15	3,9000	,71993		
	Kırıkkale Üniversitesi	9	3,0913	1,57572		
Kadro Tipi	Akademik	52	3,5422	,93001	,041	,841
	İdari	37	3,4995	1,06088		
Süre	0-3	17	3,4968	1,07303	2,763	,033
	4-6	33	3,8685	,67993		
	7-10	7	2,8750	1,09924		
	11 ve Üzeri	14	3,5893	,95251		
	Bilgim Yok	18	3,1220	1,15200		

Tablo 14'e göre katılımcıların denetim ve finansman boyutuna ilişkin yargılarının demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans ile bağımsız örneklem t-testi sonucunda yaş ($F=1,439$; $p=,237>0,05$), cinsiyet ($t=-1,020$; $p=,310>0,05$), eğitim ($F=1,309$; $p=,276>0,05$), kurum ($F=1,643$; $p=,146>0,05$) ve kadro tipi ($F=,041$; $p=,841>0,05$) değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Yapılan Tek Yönlü Varyans analizi sonucunda; katılımcıların denetim ve finansman boyutuna ilişkin yargıları sadece iç denetim faaliyetinin kurumda gerçekleşme sürelerine ($F=2,763$; $p=,033<0,05$) göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Ayrıca gruplar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmış olup gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

İç denetim faaliyetlerinin örgütün denetim ve finansman boyutuna etkisinin kurumdan kuruma göre değişmediği görülmüştür. Tüm kurumlardaki iç denetim faaliyetlerinin aynı etkiye sahip olması

dikkat çekicidir. Bu da denetim ve finansman boyutuna ilişkin iç denetim faaliyetlerinin benzer olduğunu ortaya koymaktadır.

Diğer yandan iç denetim faaliyetlerinin örgütün denetim ve finansman boyutuna etkisinin demografik değişkenlere göre farklılaşmaması, yöneticilerde ortak bir kültürün olduğunu göstermektedir.

4.1.3.2. Etkinlik ve performans boyutu

Tablo 15: Katılımcıların Etkinlik ve Performans Boyutuna Verdikleri Cevapların Ortalaması

İfadeler	N	Ort.	S.s
İç denetim faaliyetleriyle hesap verebilirlik artmaktadır.	87	3,6322	1,14237
İç denetim faaliyetleri, dış paydaşların Üniversiteye olan güvenini artırmaktadır.	89	3,3258	1,1849
İç denetim faaliyetleri, hizmet içi eğitimlerin kalitesini yükseltmektedir.	89	3,2135	1,10239
İç denetim faaliyetleri, insan kaynaklarının yönetiminde etkinliği artırmıştır.	89	3,1461	1,07186
İç denetim faaliyetleri bilişim teknolojilerin kullanılmasına ve güvenilirliğine katkı sağlamaktadır.	89	3,1461	1,07186
İç denetim faaliyetleri, insan kaynaklarının motive edilme yöntemlerini geliştirmektedir.	89	2,9663	1,10216
İç denetim faaliyetleri, adil ve verimli bir görev dağılımı yapılmasına katkı vermektedir.	89	2,8764	1,27761
İç denetim faaliyetleri, öğrenci ve mezunlarla ilişkileri geliştirerek öğrenci merkezli yaklaşımı geliştirmektedir.	89	2,6742	1,11575

Tablo 15'e göre katılımcıların verdikleri cevaplar incelendiğinde en yüksek katılımın; "İç denetim faaliyetleriyle hesap verebilirlik artmaktadır" (Ort=3,6322 ± 1,14237) ifadesine, en düşük katılımın ise; "İç denetim faaliyetleri, öğrenci ve mezunlarla ilişkileri geliştirerek öğrenci merkezli yaklaşımı geliştirmektedir" (Ort=2,6742 ± 1,11575) ifadesine olduğu görülmüştür.

Denetim, doğası gereği hesap verebilirliği çalıştıran bir fonksiyondur. İç denetimin hesap verebilirliği artırdığına ilişkin algının yüksek olması, beklenen bir durumdur.

Bunun yanında iç denetimin öğrenci merkezli yaklaşımı geliştirmesine ilişkin algının nispeten düşük çıkması, kurumlarda öğrenci merkezli yaklaşım konusunda bir sistemin geliştirilmediği ve sistem denetimi yapma görevi olan iç denetçilerin bu kapsamda yeterli denetimler yapmadıkları şeklinde yorumlanabilir.

Demografik değişkenlere göre etkinlik ve performans boyutunda farklılığı belirlemek için yapılan analiz bulguları Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16: Katılımcıların Etkinlik ve Performans Boyutuna İlişkin Yargılarının Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması

Değişken	Grup	N	Ort.	S.s	F/t	P
Yaş	...-30	3	3,6667	1,49129	3,417	,021
	31-40	26	3,5405	,81570		
	41-50	34	2,8235	1,02438		
	51 ve üzeri	26	3,0337	,80588		
Cinsiyet	Erkek	77	3,0250	,95118	-2,513	,014
	Kadın	12	3,7500	,76314		

Değişken	Grup	N	Ort.	S.s	F/t	P
Eğitim	Lisans	29	3,1638	1,17645	,411	,664
	Yüksek Lisans	10	3,3429	,67511		
	Doktora	50	3,0550	,86902		
Kurum	Selçuk Üniversitesi	16	3,0078	,92135	,736	,622
	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi	7	3,0000	,85391		
	Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi	12	3,5313	,99162		
	Yozgat Bozok Üniversitesi	15	2,9500	,99418		
	Necmettin Erbakan Üniversitesi	15	3,0869	,89362		
	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	15	3,3417	,73568		
	Kırıkkale Üniversitesi	9	2,8611	1,41345		
Kadro Tipi	Akademik	52	3,0683	,85449	,402	,528
	İdari	37	3,1993	1,09309		
Süre	0-3	17	3,1576	,83195	2,767	,033
	4-6	33	3,4962	,78155		
	7-10	7	2,6607	1,14499		
	11 ve Üzeri	14	2,9375	1,07947		
	Bilgim Yok	18	2,7292	1,01754		

Tablo 16'ya göre katılımcıların iç denetimin etkinlik ve performans boyutuna ilişkin yargılarının demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans analizi sonucunda; eğitim ($F=,411$; $p=,664>0,05$), kurum ($F=,736$; $p=,622>0,05$) ve kadro tipi ($F=,402$; $p=,528>0,05$) değişkenlerine göre farklılık göstermediği görülmektedir.

Yapılan Tek Yönlü Varyans analizi sonucunda; katılımcıların iç denetimin etkinlik ve performans boyutuna ilişkin yargıları ile yaş ($F=3,417$; $p=,021<0,05$) ve iç denetim faaliyetinin kurumda gerçekleşme süreleri ($F=2,763$; $p=,033<0,05$) değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Ayrıca yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda; katılımcıların iç denetimin etkinlik ve performans boyutuna ilişkin yargıları, cinsiyet ($t=-2,513$; $p=,014<0,05$) değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Gruplar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmış olup gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Katılımcıların iç denetimin etkinlik ve performans boyutuna ilişkin yargılarının eğitim, kurum ve kadro tipine göre anlamlı bir farklılık göstermemesi, eğitim seviyesi ne olursa olsun kurumlarda ortak bir algının olduğunu göstermektedir. Akademik ve idari yöneticilerde de olan bu ortak algı, benzer kurum kültürünün hâkim olduğu şeklinde yorumlanabilir.

4.1.3.3. Kurum kültürü boyutu

Tablo 17: Katılımcıların Kurum Kültürü Boyutuna Verdikleri Cevapların Ortalaması

İfadeler	N	Ort.	S.s
İç denetim faaliyetleri yöneticinin iş ve işlemler üzerindeki kontrolünü artırmaktadır.	89	3,5506	1,08723
İç denetçiler sahip oldukları bilgiyi örgüte aktarmaktadırlar.	89	3,2809	1,25217
İç denetim faaliyetleri, örgütsel değerleri geliştirmektedir.	89	3,2809	1,13807
İç denetim faaliyetleri, örgütsel davranışları geliştirmektedir.	88	3,1023	1,22277
İç denetim faaliyetleri, örgütsel adaleti olumlu etkilemektedir.	88	3,0909	1,18065
İç denetim faaliyetleri, insan kaynaklarının amaç ve hedeflerini belirginleştirerek iş tatmini sağlamaktadır.	89	3,0562	1,1809
İç denetim faaliyetleri örgüt kültürünü geliştirmeye yardımcı olan sembolleri ve törenleri geliştirmektedir.	89	2,9326	1,25043
İç denetim faaliyetleri insan kaynaklarını girişimciliğe ve yenilikçiliğe teşvik etmektedir.	89	2,8989	1,22516

Tablo 17'ye göre katılımcılar tarafından verilen cevaplar incelendiğinde en yüksek katılımın; “İç denetim faaliyetleri yöneticinin iş ve işlemler üzerindeki kontrolünü artırmaktadır” (Ort=3,5506 ± 1,08723) ifadesine, en düşük katılımın ise; “İç denetim faaliyetleri insan kaynaklarını girişimciliğe ve yenilikçiliğe teşvik etmektedir” (Ort=2,8989 ± 1,22516) ifadesine olduğu görülmektedir.

İç kontrol sistemi; insan kaynakları yönetiminden bilgi ve iletişim sistemine, planlama ve risk yönetimine, görev dağılımına, yetki devrine, hesap verebilirliğe ve şeffaflığa, kontrol faaliyetlerine, izleme ve değerlendirmeye kadar örgüt yönetiminin tüm fonksiyonlarıyla ilişkilidir. İç denetçiler, sistem denetimi ile iç kontrol sisteminin etkinliğini denetlemektedirler. İç denetim faaliyetlerinin hesap verebilirliği ve şeffaflığı yüksek düzeyde artırdığı görülmekle birlikte iç kontrol sisteminin diğer unsurlarına etkisi orta düzeyde kalmaktadır. Ancak iç kontrol sistemi esas itibarıyla yönetimin kontrolüdür. Bu bağlamda iç denetim faaliyetlerinin yöneticinin iş ve işlemler üzerindeki kontrolünü yüksek düzeyde artırdığı algısı araştırma sonuçlarından biridir.

Demografik değişkenlere göre kurum kültürü boyutunda farklılığı belirlemek için yapılan analiz bulguları Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 18: Katılımcıların Kurum Kültürü Boyutuna İlişkin Yargılarının Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması

Değişken	Grup	N	Ort.	S.s	F/t	P
Yaş	...-30	3	3,7083	1,31300	4,461	,006
	31-40	26	3,6827	,81104		
	41-50	34	2,8419	1,11392		
	51 ve üzeri	26	2,9519	,87040		
Cinsiyet	Erkek	77	3,0617	1,02570	-2,072	,041
	Kadın	12	3,7083	,85502		
Eğitim	Lisans	29	3,1422	1,10636	,145	,865
	Yüksek Lisans	10	3,3125	,95788		
	Doktora	50	3,1200	1,00508		
Kurum	Selçuk Üniversitesi	16	2,9688	,96555	1,227	,301

Değişken	Grup	N	Ort.	S.s	F/t	P
	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi	7	3,1429	,88808		
	Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi	12	3,4792	,99834		
	Yozgat Bozok Üniversitesi	15	2,7583	1,06744		
	Necmettin Erbakan Üniversitesi	15	3,2583	1,01602		
	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	15	3,5500	,83292		
	Kırıkkale Üniversitesi	9	2,8333	1,36645		
Kadro Tipi	Akademik	52	3,1466	,99500	,001	,981
	İdari	37	3,1520	1,07817		
Süre	0-3	17	3,1691	,83729	4,053	,005
	4-6	33	3,6212	,84055		
	7-10	7	2,4821	1,05433		
	11 ve Üzeri	14	2,9375	1,06038		
	Bilgim Yok	18	2,6875	1,14504		

Tablo 18'e göre katılımcıların iç denetimin kurum kültürü boyutuna ilişkin yargılarının demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans analizi sonucunda; eğitim ($F=,145$; $p=,865>0,05$), kurum ($F=1,227$; $p=,301>0,05$) ve kadro tipi ($F=,001$; $p=,981>0,05$) değişkenlerine göre farklılık göstermediği görülmektedir.

İç denetim faaliyetlerinin kurumlar ile eğitim seviyesi ne olursa olsun akademik ve idari personeldeki kurum kültürü algısını değiştirmemesi veya bu algının aynı olması; yürütülen iç denetim faaliyetlerinin benzerlik gösterdiği veya kurumların benzer kültüre sahip olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda; katılımcıların iç denetimin kurum kültürü boyutuna ilişkin yargıları, cinsiyet ($t=-2,072$; $p=,041<0,05$) değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kadınlar erkeklere göre iç denetimin kurum kültürünü daha fazla etkilediğini düşünmektedirler.

Yapılan Tek Yönlü Varyans analizi sonucunda; katılımcıların iç denetimin kurum kültürü boyutuna ilişkin yargıları ile yaş ($F=4,461$; $p=,006<0,05$) ve iç denetim faaliyetinin kurumda gerçekleşme süreleri ($F=4,053$; $p=,005<0,05$) değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

Gruplar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucuna göre, 31-40 yaş aralığındaki katılımcıların puanları, 41 ve üzeri yaş aralığındaki katılımcıların puanlarından yüksek bulunmuştur. Ayrıca kurumda iç denetim faaliyeti 4-6 yıl aralığında olduğunu beyan eden katılımcıların puanları; iç denetim faaliyeti 7-10 yıl aralığında olduğunu ve bilgisi olmadığını beyan eden gruplara göre daha yüksek bulunmuştur.

Buna göre gençler ve kadınlar, iç denetimin kurum kültürüne daha fazla etkisi olduğu algısındadır. Başka bir şekilde düşündüğümüzde; iç denetim faaliyetleri gençlerin ve kadınların kurum kültürü algısını daha fazla etkilemekte diyebiliriz.

Diğer yandan kurumlarda iç denetim faaliyetinin gerçekleşme süresi arttıkça, bu faaliyetlerin kurum kültürüne etkisi azalmaktadır. Bu da iç denetimin zamanla kurum kültürünün bir parçası olduğu şeklinde yorumlanabilir.

4.1.3.4. Korelasyon ve regresyon analizleri

Tablo 19: Boyutlar Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

		Bilgi Düzeyi Boyutu	Denetim ve Finansman Boyutu	Etkinlik ve Performans Boyutu	Kurum Kültürü
Bilgi Düzeyi	r	1	,275	,219	,235
	p		,009	,039	,026
Denetim ve Finansman	r	,275	1	,817	,817
	p	,009		,000	,000
Etkinlik ve Performans	r	,219	,817	1	,883
	p	,039	,000		,000
Kurum Kültürü	r	,235	,817	,883	1
	p	,026	,000	,000	

Yukarıdaki Tablo 19'dan da anlaşılacağı üzere, denetim ve finansman boyutu ile diğer boyutlar arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonucunda; etkinlik ve performans boyutunda ($r=0,817$; $p=0,000<0,05$), kurum kültürü boyutunda ($r=0,817$; $p=0,000<0,05$) ve bilgi düzeyi boyutunda ($r=0,275$; $p=0,009<0,05$) pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Ayrıca etkinlik ve performans boyutu ile kurum kültürü boyutu ve bilgi düzeyi boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, kurum kültürü boyutunda ($r=0,883$; $p=0,000<0,05$) ve bilgi düzeyi boyutunda ($r=0,219$; $p=0,039<0,05$) pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Bunların yanında kurum kültürü boyutu ile bilgi düzeyi boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,235$; $p=0,026<0,05$).

Tablo 20: İç Denetime İlişkin Bilgi Düzeyinin Denetim ve Finansman, Etkinlik ve Performans, Kurum Kültürü Boyutlarına Etkisini Belirlemek İçin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	T	p	F	R ²
Bilgi Düzeyi Boyutu	Denetim ve Finansman Boyutu	,255	2,669	,009	7,122	,076
	Etkinlik ve Performans Boyutu	,208	2,093	,039	4,379	,048
	Kurum Kültürü Boyutu	,209	2,257	,026	5,095	,055

Tablo 20'ye göre bilgi düzeyinin denetim ve finansman boyutunu etkileme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=7,122$; $p=0,009<0,05$). Bilgi düzeyi 1 birim arttığında denetim ve finansman boyutu 0,255 birim artmaktadır ($\beta=,255$; $t=2,669$; $p=0,009<0,05$).

Bilgi düzeyinin etkinlik ve performans boyutunu etkileme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=4,379$; $p=0,039<0,05$). Bilgi düzeyi 1 birim arttığında etkinlik ve performans boyutu 0,208 birim artmaktadır ($\beta=,208$; $t=2,093$; $p=0,039<0,05$).

Bilgi düzeyinin kurum kültürü boyutunu etkileme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=5,095$; $p=0,026<0,05$). Bilgi düzeyi 1 birim arttığında kurum kültürü boyutu 0,209 birim artmaktadır ($\beta=,209$; $t=2,257$; $p=0,026<0,05$).

Bilgi düzeyi ile diğer boyutlar arasındaki pozitif yönlü bu bağlantılar göz önüne alındığında, kurumlarda ortak bir kültürün olduğu söylenebilir.

4.2. Sonuç

Küreselleşme sonucu artan rekabet örgütleri, hem yeni beceriler ve yeni pazar alanlarının kazanılmasında yenilikçilik stratejilerini uygulamaya hem de sahip oldukları kaynakları (insan kaynağı, bilgi, teknoloji vb.) etkin ve verimli kullanmaya itmektedir (Afacan Fındıklı ve Pınar, 2014: 157).

Kaynakların etkin ve verimli kullanımında denetim faaliyetleri, toplumun ihtiyaçlarını karşılayan örgütlerde, yönetime yardımcı olan önemli bir fonksiyondur (Kartal, 2013: 10).

Bu makale ile KOP Bölgesi üniversitelerinde iç denetim faaliyetlerinin kaynakların etkin kullanımındaki rolünü belirlemek amacıyla araştırma yapılmıştır. Araştırmada, literatür taraması ile birçok bilimsel eser incelenmiş ve anket çalışmasıyla da KOP Bölgesi üniversitelerinde iç denetim algısı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Anket çalışmasının sonuçları şu şekilde ortaya çıkmıştır.

ÜNİKOP kapsamında yapılan ankette örneklem grubunun iç denetimle ilişkili yöntem, konu ve ifadeler ve aynı zamanda iç denetim faaliyetlerinin örgüt kaynakları üzerindeki etkisine dair bilgi düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, örneklem grubunun, iç denetim faaliyetlerinin örgüt kaynakları üzerindeki etkisi hakkında verdikleri cevapların sağlıklı olduğunu göstermektedir.

İç denetim faaliyetlerinin örgüt kaynaklarının etkinliğine ilişkin algı “Denetim ve Finansman”, “Etkinlik ve Performans” ile “Kurum Kültürü” boyutları altında araştırılmıştır. Araştırma sonuçları aşağıda özetlenmiştir;

1. Denetim ve Finansman boyutu altında iç denetim faaliyetlerinin mali kaynakların etkinliği üzerindeki rolüne ilişkin algı araştırılmış olup bu algının yüksek derecede olduğu tespit edilmiştir. İç denetim faaliyetlerinin mali kaynakların etkinliği üzerindeki rolünün yüksek olması göz önünde bulundurulursa, iç denetçiler tarafından yapılan uygunluk ve mali denetimin etkili olduğu söylenebilir. Ayrıntılı şekilde baktığımızda iç denetim faaliyetleri;

- Özellikle yapılan hataların ve bunlara ilişkin çözümlerin kayıt altına alınmasına ve şeffaflığa katkı sağlamaktadır.
- Toplam gelir-gider dengesine olumlu yansıma yapmakta, bütçe dağılımında etkinliği artırmakta ve bunların yanında mali tablo güvenilirliğine katkı vermektedir.
- Yatırımları olumlu etkilemekte, maddi sermaye unsurlarının etkinliğinin artmasına katkı sağlamaktadır.
- Yolsuzlukla mücadele konusunda katkı sağlamakta olup kurumda oluşabilecek hileleri önleyecek yapıdadır.

2. Etkinlik ve Performans boyutu altında iç denetim faaliyetlerinin insan kaynaklarının ve entelektüel sermayenin etkinliği üzerindeki rolüne ilişkin algı araştırılmış olup bu algının yüksek olmadığı, orta derecede olduğu görülmüştür. Ayrıntılı şekilde baktığımızda iç denetim faaliyetleri;

- İnsan Kaynakları Yönetimindeki etkinliğe, hizmet içi eğitimlerin kalitesine, insan kaynaklarının motive edilme yöntemlerinin geliştirilmesine, adil ve verimli bir görev dağılımı yapılmasına etkisinin orta düzeyde olduğu görülmektedir.
- Bilişim teknolojilerin kullanılmasına ve güvenilirliğine, öğrenci ve mezunlarla ilişkileri geliştirerek öğrenci merkezli yaklaşımın geliştirilmesine, dış paydaşların kuruma olan güveninin artırılmasına orta düzeyde katkı sağlamaktadır. Ancak iç denetim faaliyetlerinin hesap verebilirliğe etkisi ise yüksektir.

3. Kurum Kültürü boyutu altında iç denetim faaliyetlerinin örgüt kültürü ve liderlik üzerindeki rolüne ilişkin algı araştırılmış olup bu algının da orta derecede etkili olduğu görülmüştür. Ayrıntılı şekilde baktığımızda iç denetim faaliyetlerinin;

- Yöneticinin iş ve işlemler üzerindeki kontrolünü, yüksek düzeyde artırdığı görülmüştür.
- Örgütsel değerlerin geliştirilmesi, insan kaynaklarının amaç ve hedeflerini belirginleştirerek iş tatmini sağlaması, örgüt kültürünü geliştirmeye yardımcı olan sembolleri ve törenleri geliştirmesi, insan kaynaklarını girişimciğe ve yenilikçiliğe teşvik etmesi, örgütsel adaleti olumlu etkilemesi ve örgütsel davranışları geliştirmesine etkisinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Son olarak iç denetçilerin sahip oldukları bilgileri örgüte orta düzeyde aktardıkları düşünülmektedir.

Katılımcıların iç denetimle ilişkili yöntem, konu ve ifadelere yönelik bilgi düzeylerinin yüksek olması; iç denetime ilişkin kavram, ifade ve uygulamalar hakkında katılımcıların farkındalığının yüksek olduğunu göstermektedir.

Boyutlar arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; “Bilgi Düzeyi”, “Denetim ve Finansman”, “Etkinlik ve Performans” ile “Kurum Kültürü” boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bilgi düzeyi boyutunun diğer boyutları etkileme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli sonuçlarına göre; katılımcıların iç denetim faaliyetlerine ilişkin bilgi düzeyinde artış oldukça, diğer boyutların değerlerinde de artış görülmektedir.

İç denetime ilişkin bilgi düzeyinde, demografik değişkenlere göre farklılık olmaması dikkat çekicidir. Bilgi düzeyinin kurumdan kuruma, cinsiyete, eğitim düzeyine ve diğer özelliklere göre değişmemesi ve boyutlar arasındaki pozitif yönlü ilişki; iç denetime ilişkin ortak bir algının veya kültürün olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların performans değerlendirme sistemi hakkında farkındalığının yüksek olduğu ve performansa önem verdiği görülmüştür. İç denetimin güvence verme fonksiyonu hakkındaki bilgi düzeyinin düşük olması ise, iç denetim faaliyetlerinin katılımcılara yüksek güvence vermediği şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma sonucuna göre; iç denetim faaliyetlerinin hatalara yoğunlaştığı görülmüştür. Teftişin, işlemlerde hata ve sorumluların tespit edilmesi faaliyetlerini ifade ettiği (Akınar, 2011: 287) göz önüne alındığında; iç denetim faaliyetlerinin teftiş odaklı yürütüldüğü, temel amacına ulaşmadığı söylenebilir. Başka bir açıdan baktığımızda, bu durum gelecekteki hataların önlenmesine yardımcı olacaktır.

Denetim, doğası gereği hesap verebilirliği çalıştıran bir fonksiyondur. Katılımcıların iç denetimin hesap verebilirliği artırdığına ilişkin algısının yüksek olması, beklenen bir durumdur.

İç denetçilerin yaptıkları denetimler arasında uygunluk denetimi, performans denetimi, mali denetim, bilgi teknolojileri denetimi, sistem denetimi vardır. Bu kapsamda iç denetim faaliyetlerinin mali kaynaklar üzerindeki etkisinin beklendiği şekilde yüksek olduğu görülmekle birlikte bilgi teknolojilerine ve insan kaynakları yönetimine etkisinin beklenenin altında olduğu şeklinde yorumlanabilir.

İç kontrol sistemi; insan kaynakları yönetiminden bilgi ve iletişim sistemine, planlama ve risk yönetimine, görev dağılımına, yetki devrine, hesap verebilirliğe ve şeffaflığa, kontrol faaliyetlerine, izleme ve değerlendirmeye kadar örgüt yönetiminin tüm fonksiyonlarıyla ilişkilidir. İç denetçiler, sistem denetimi ile iç kontrol sisteminin etkinliğini denetlemektedirler. İç denetim faaliyetlerinin hesap verebilirliği ve şeffaflığı yüksek düzeyde artırdığı görülmekle birlikte iç kontrol sisteminin diğer unsurlarına etkisi orta düzeyde kalmaktadır. Ancak iç kontrol sistemi esas itibarıyla yönetimin

kontrolüdür. Bu bağlamda iç denetim faaliyetlerinin yöneticinin iş ve işlemler üzerindeki kontrolünü yüksek düzeyde artırdığı algısı araştırma sonuçlarından biridir.

İç denetim faaliyetlerinin kurumlar ile eğitim seviyesi ne olursa olsun akademik ve idari personeldeki kurum kültürü algısını değiştirmemesi veya bu algının aynı olması; yürütülen iç denetim faaliyetlerinin benzerlik gösterdiği veya kurumların benzer kültüre sahip olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma sonucuna göre gençler ve kadınlar, iç denetimin kurum kültürüne daha fazla etkisi olduğu algısındadır. Başka bir şekilde düşündüğümüzde; iç denetim faaliyetleri gençlerin ve kadınların kurum kültürü algısını daha fazla etkilemektedir diyebiliriz.

Diğer yandan kurumlarda iç denetim faaliyetinin gerçekleşme süresi artıktıkça, bu faaliyetlerin kurum kültürüne etkisi azalmaktadır. Bu da iç denetimin zamanla kurum kültürünün bir parçası olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma sonuçlarına göre genel olarak öneriler şunlardır:

- Öncelikle bilgi düzeyi ile iç denetimin örgüt kaynaklarına etkisi arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu göz önüne alındığında, yürütülen iç denetim faaliyetleri hakkında paydaşlar bilgilendirilmelidir.
- Bilgi teknolojileri denetimi iç denetimin türlerinden biridir. Bilgi teknolojileri denetiminde iç denetçiler örgütün elektronik bilgi sistemlerinin sürekliliğini ve güvenilirliğini değerlendirilmektedirler (Gök, 2015: 495). Araştırma sonuçlarına göre iç denetim faaliyetlerinin bilişim teknolojilerinin kullanılmasına ve güvenirliliğine etkisine ilişkin algı orta düzeydedir. Bu kapsamda bilgi teknolojileri denetiminde etkinlik artırılmalıdır.
- İç denetimin temel unsurlarından biri, paydaşlara güvence vermektir. Araştırma sonuçlarına göre; dış paydaşların kuruma olan güveninin artırılmasına orta düzeyde katkı sağlayan iç denetimin, güvence verme fonksiyonunun geliştirilmesi gerekmektedir.
- İç denetçilerin fikirleri, görüşleri, düşünceleri, değerlendirme ve tavsiyelerinin örgütün amaçlarına değer katması ve faaliyetlerini geliştirmesi danışmanlık faaliyetidir (Şahin, 2008: 296). Araştırma sonuçlarına göre iç denetçilerin sahip oldukları bilgileri örgüte orta düzeyde aktardıkları düşünülmektedir. Bu sebeple iç denetçilerin danışmanlık hizmetlerine ağırlık vermesi faydalı olacaktır.
- Yapılan araştırma KOP bölgesi üniversiteleri ile sınırlıdır. Bu araştırmanın daha da genişletilerek KOP bölgesi üniversiteleri dışındaki diğer üniversite ve örgütler üzerinde de yapılması faydalı olacaktır.
- Araştırma kapsamında uygulanan anket, örneklem grubu genişletilerek yeniden uygulanabilir.
- Araştırma birincil veri toplama yöntemi olan anket aracılığıyla yapılmıştır. Anket yöntemi yerine görüşme yöntemi kullanılarak araştırma yeniden yapılabilir.

Etik Beyan

“Örgütlerde İç Denetim Algısı: Kop Bölgesi Üniversiteler Birliği (ÜNİKOP) Uygulaması” başlıklı çalışmanın yazılması ve yayınlanması süreçlerinde Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına riayet edilmiş ve çalışma için elde edilen verilerde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır. Çalışma için etik kurul izni alınmasını gerektirecek bir durum bulunmamaktadır.

Katkı Oranı Beyanı

Çalışmadaki yazarların tümü çalışmanın yazılmasından taslağın oluşturulmasına kadar tüm süreçlere katkı yapmış ve nihai halini okuyarak onaylamıştır.

Çatışma Beyanı

Yapılan bu çalışma gerek bireysel gerekse kurumsal/örgütsel herhangi bir çıkar çatışmasına yol açmamıştır.

KAYNAKÇA

- Afacan Fındıklı, M., ve Pınar, İ. (2014). Örgüt Kültürü Algısı ve Örgütsel Çift Yönlülük İlişkisi: Örgütsel Düzeyde Bilgi Paylaşımının Aracılık Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 21(1), 155-171.
- Akçay, S. (2013). Türkiye’de İç Denetim Sürecinin Kamu Kurumlarının Faaliyet Sonuçları Üzerindeki Etkinliği: Belediyeler Üzerine Bir Uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 15(1), 57-77.
- Akçay, S. (2014). Kamu İç Denetiminin Organizasyon ve Mevzuat Perspektifinde Değerlendirmesi Üzerine Bir Çalışma. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 1-23.
- Akın, H. B. 2002. *Yönetim ve Mizah*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Akpınar, M. (2011). Denetim Anlayışı ve Metodolojisinde Değişimin Adı: İç Denetim. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 285-306.
- Altındağ, E., ve Turnalı, D. (2015). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kullanılan Tekniklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 1-20.
- Aşkun, İ. A. ve Tokat, B. (2010). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Avcı, A. (2015). Dönüşümcü ve İşlemci Liderlik Stilleri: Kavramsal Çerçevesi ve Eğitim Örgütleri Açısından Etkiler. *Fatih Sultan Mehmet İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 5, 85-108.
- Aytaç, Ö. (2004). Örgütler: Sosyolojik Bir Perspektif. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 189-217.
- Cengiz, S. (2013). İşletmelerde Kurumsal Yönetim Kapsamında İç Denetimin Yeri ve Önemi: Borsa İstanbul’da Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(2), 403-448.
- Ceran, Y. (2010). Kalkınma Ajanslarında İç Denetim. *Niğde Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 3(2), 19-34.
- Çankaya, F., Dinç, E. ve Kara, M. (2012). İç Denetimin Başarımı Etkileyen Denetim Türleri: Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri Üzerinde Bir Uygulama, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 39, 47-67.
- Çavuşoğlu, M. ve Duru, O. (2007). İç Denetim. *Siyasal Vakfi Bülteni*, 20, 15-20.
- Çevikbaş, R. (2011). Türkiye’de İç Denetim Kurumu. *Türk İdare Dergisi*, 471-472, 47-67.
- Çıplak, V. (2013). Panel: Kamuda İç Denetim ve Geleceği. *Denetim*, 11, 4-15.

- Özpeynirci, R. & Hop, O. (2020). Örgütlerde İç Denetim Algısı: Kop Bölgesi Üniversiteler Birliği (ÜNİKOP) Uygulaması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 22(38), 101-130.
- Demirsel, M. T. (2014). KOBİ'lerde Kullanılan Bilişim Teknolojilerinin Örgütsel Performansa Etkileri: Konya Organize Sanayi Bölgelerinde Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 28, 278-305.
- Demirtaş, Ö. (2015). *Bina ve Tesis Yönetimi Sektörü*. Türkiye İş Bankası İktisadi Araştırmalar Bölümü.
- Dinç, E. ve Gerekan, B. (2008). İç Denetim Hizmetlerinin Dışarıdan Satın Alınması Kararını Etkileyen Faktörler ve Bazı Nitelikler Açısından Farklılıkların Analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 67-88.
- Electronic reference formats recommended by NTV. (2019). https://www.ntv.com.tr/galeri/teknoloji/microsoft-1trilyon-dolara-ulasti-apple-ve-amazonu-gecti,XiACycMHkEiYmaPnAEXNsg/eiC_dkwx3Eyonz1-ipVHsg (21.06.2019).
- Electronic reference formats recommended by ECIIA. <https://www.eciia.eu/what-is-internal-auditing/> (14.07.2019).
- Enofe, A. O., Mgbame, C. J., Osa-Erhabor, V. E. ve Ehiorobo, A. J. (2013). The Role of Internal Audit in Effective Management in Public Sector. *Research Journal of Finance and Accounting*, 4(6), 162-168.
- Ertaş, G., ve Töre, E. (2016). Örgütiçi İletişim Beceri Düzeylerinin Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 85-100.
- Ertürk, B. (1971). Bir Psikolojik Değişim Sorunu Olarak İdari Reform. *Amme İdaresi Dergisi*, 4(3), 72-89.
- Eryeşil, K., ve İraz, R. (2017). Liderlik Tarzları İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 20(2), 129-139.
- Gerekan, B., ve Pehlivan, A. (2010). Kamu İç Denetim Elemanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 12(1), 29-54.
- Gök, M. (2015). Türkiye'de Kamu İç Denetim Sistemi: Yapı ve Performans Açısından Bir Değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 482-502.
- Gök Kısa, A. C., ve Perçin, S. (2017). Bütünleşik Bulanık DEMATEL-Bulanık VIKOR Yaklaşımının Makine Seçimi Problemine Uygulanması. *Journal of Yasar University*, 12(48), 249-256.
- Gönülaçar, Ş. (2007). İç Denetimde Hedefler ve Beklentiler. *Mali Hukuk Dergisi*, 130, 1-21.
- Gönülaçar, Ş. (2008). İç Denetimde Bürokrat Serancamı. *Mali Hukuk Dergisi*, 135, 1-21.
- Gönülaçar Ş. (2010). Kamuda İç Denetçiler ile Müfettişler Arasındaki Görev Örtüşmesi Sorununa Bir Çözüm Önerisi: İngiltere Eğitim Sisteminde İç Denetim ve Teftişin Rol ve Sorumlulukları. *Mali Hukuk Dergisi*, 148, 25-32.
- Hicks, H. G. ve Gullett, C. R. (1975). *Organizasyonlar: Teori ve Davranış*. B. Baykal (Çev.). İstanbul: İİTİA. İşletme Bilimi Enstitüsü Yayınları.
- İra, N., ve Şahin, S. (2011). Örgüt Kültürü Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 9(1), 1-14.
- Karacan, S. (2004). Entellektüel Sermaye ve Yönetimi. *Mali Çözüm Dergisi*, 69, 177-199.

- Özpeynirci, R. & Hop, O. (2020). Örgütlerde İç Denetim Algısı: Kop Bölgesi Üniversiteler Birliği (ÜNİKOP) Uygulaması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 22(38), 101-130.
- Kartal, F. (2013). Türkiye’de Kamu ve Özel Sektörde İç Denetim Uygulamaları. *Maliye Finans Yazıları Dergisi*, 99, 8-36.
- Kıracı, M. ve Şengül Çelikay, D. (2014). İç Denetçilerin Hileler Karşısındaki Sorumluluğunun İç Denetim Mesleki Uygulama Çerçevesi Açısından Değerlendirilmesi. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 16(2), 73-91.
- Kurnaz, N. ve Dindaroğlu, A.K. (2015). İç Denetim ve Bilgi Güvenliği İlişkisi: Bölgesel Bir Araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 10(1), 51-63.
- Kutlu, H. A., ve Demirci, N. S. (2007). KOBİ’lerin Finansal Sorunları ve Çözüm Önerileri. (ss.187-198). 4. KOBİ’ler ve Verimlilik Kongresi.
- Mert, İ.S. (2011). Çalışanların Performans Değerlendirme Sisteminin Çıktı ve Engellerine Yönelik Algıları. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 87-108.
- Onal, G. (2000). *İşletme Yönetimi ve Organizasyonu*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Özdemir, L., ve Balkan, O. (2010). Entelektüel Sermaye Unsurlarının İşletmelere Sağladığı Katkıları. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 115-121.
- Özdevecioğlu, M. (1999). Örgütsel Etkinlik. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(8), 401-411.
- Özgen, H., ve Türk, M. (1996). Kar Amacı Gütmeyen Örgütlerde Yönetim. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 177-185.
- Özgen, H., ve Yalçın, A. (2006). *Temel İşletmecilik Bilgisi 3*. Baskı. Adana: Nobel Kitabevi.
- Smith, R. (2010). The Role of Whistle-Blowing in Governing Well: Evidence From the Australian Public Sector. *The American Review of Public Administration*, 40(6), 704-721.
- Şahin, Ü. (2008). 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununda İç Denetim Sistemi. *KMÜ İİBF Dergisi*, 10(15), 289-302.
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (Sixth edition). United States: Pearson Education
- Tuan, K. (2015). İç Denetçi ve Bağımsız Denetçi Arasındaki Koordinasyon ve İşbirliğinin Denetim Standartları Açısından Değerlendirilmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(18), 319-329.
- Tunçer, P. (2012). Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 203-233.
- Uluslan, H. (2005). Maddi Olmayan Varlıklar ve İşletme İçinde Yaratılan Maddi Olmayan Varlıklar ile İlgili Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 69-103.
- Uluslararası İç Denetim Enstitüsü (IIA), (2017). *Uluslararası İç Denetim Standartları*, (Çev. Türkiye İç Denetim Enstitüsü).
- Uyar, S. ve Yelgen, E. (2015). Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Denetim. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 85-106.

EK 1: ANKET FORMU

Bu anket, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Bilim Dalında yapılan “Örgütlerde İç Denetim Algısı: KOP Bölgesi Üniversiteler Birliği (ÜNİKOP) Uygulaması” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasına veri toplamayı amaçlamaktadır.

Araştırmanın amacına ulaşması özenle vereceğiniz cevaplarla sağlanacaktır. Lütfen bilgi sahibi olmadığınız ifadeleri boş bırakınız. Araştırmaya yapacağınız katkılardan dolayı şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Oğuzhan HOP

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi
oguzhanhop@kmu.edu.tr

Doç. Dr. Rabia ÖZPEYNİRCİ

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
Tez Danışmanı

1. Anket Katılımcısının Demografik Bilgileri

Yaş	...-25	26-30	31-40	41-50	51 ve üzeri		
Cinsiyet	Erkek	Kadın					
Eğitim	Lisans	Yüksek lisans	Doktora				
Kurum	Selçuk Üniversitesi	Niğde Üniversitesi	Ahi Evran Üniversitesi	Bozok Üniversitesi	Necmettin Erbakan Üniversitesi	Nevşehir Üniversitesi	Kırıkkale Üniversitesi
Kadro Tipi	Akademik	İdari	İç denetçi				
Üniversitenizde iç denetim faaliyetlerinin ne kadar süredir gerçekleştirilmekte			0-3	4-6	7-10	11 ve üzeri	Bilmiyorum

2. Katılımcıların İç Denetim Konusuna Yönelik Bilgi Düzeyi Soruları

Katılımcıların İç Denetimle İlişkili Yöntem, Konu ve İfadelere Yönelik Bilgi Düzeyi Soruları		Hiç Duymadım	Bilgim Yok	Kısmen Bilgi Sahibiyim	Bilgi Sahibiyim	Bu Konuya Hâkimim
Bilgi Düzeyi	Üniversitede yürütülen iç denetim süreciyle ilgili bilgi sahibiyim.					
	İç denetim faaliyetlerinin bilgi ve teknolojik kaynaklara etkisi hakkında bilgi sahibiyim.					
	İç denetim faaliyetlerinin insan kaynaklarına etkisi hakkında bilgi sahibiyim.					
	İç denetim faaliyetlerinin maddi ve maddi olmayan sermaye unsurlarının etkin kullanımına katkısı hakkında bilgi sahibiyim.					
	İç denetim faaliyetlerinin örgüt kültürüne etkisi hakkında bilgi sahibiyim.					
	İç denetimin güvence verme fonksiyonu hakkında bilgi sahibiyim.					
	İç denetimin danışmanlık fonksiyonu hakkında bilgi sahibiyim.					
	Risk yönetimi hakkında bilgi sahibiyim.					

Katılımcıların İç Denetimle İlişkili Yöntem, Konu ve İfadelere Yönelik Bilgi Düzeyi Soruları		Hiç Duymadım	Bilgim Yok	Kısmen Bilgi Sahibiyim	Bilgi Sahibiyim	Bu Konuya Hâkimim
	Performans değerlendirme sistemi hakkında bilgi sahibiyim.					
	Stratejik yönetim hakkında bilgi sahibiyim.					
	Sistem denetimi hakkında bilgi sahibiyim.					
	Uygunluk denetimi hakkında bilgi sahibiyim.					

3. Katılımcıların İç Denetim Faaliyetiyle İlgili İfadelere (Yargı) Yönelik Tutum/Algısı

Katılımcıların İç Denetimle İlişkili İfadelere/Yargılara Yönelik Görüşleri		Hiç Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Denetim ve Finansman Boyutu	İç denetim faaliyetleri Üniversitede oluşabilecek hileleri önleyecek yapıdadır.					
	İç denetim faaliyetleri yolsuzlukla mücadelede katkı sağlamaktadır.					
	İç denetim faaliyetleri, toplam gelir-gider dengesine olumlu yansıma yapmaktadır.					
	İç denetim faaliyetleri, bütçe dağılımında etkinliği artırmakta ve mali tablo güvenilirliğine katkı vermektedir.					
	İç denetim faaliyetleri, maddi sermaye unsurlarının etkinliğinin artmasına katkı sağlamaktadır.					
	İç denetim faaliyetlerinin yatırımlara olumlu etkisi olmuştur.					
	İç denetim faaliyetleri şeffaflığa katkı sağlamaktadır.					
Etkinlik ve Performans Boyutu	İç denetim faaliyetleri, yapılan hataların ve bunlara ilişkin çözümlerin kayıt altına alınmasını sağlamaktadır.					
	İç denetim faaliyetleri, insan kaynaklarının yönetiminde etkinliği artırmıştır.					
	İç denetim faaliyetleri, öğrenci ve mezunlarla ilişkileri geliştirerek öğrenci merkezli yaklaşımı geliştirmektedir.					
	İç denetim faaliyetleri, insan kaynaklarının motive edilme yöntemlerini geliştirmektedir.					
	İç denetim faaliyetleri bilişim teknolojilerin kullanılmasına ve güvenilirliğine katkı sağlamaktadır.					
	İç denetim faaliyetleri, hizmet içi eğitimlerin kalitesini yükseltmektedir.					
	İç denetim faaliyetleri, adil ve verimli bir görev dağılımı yapılmasına katkı vermektedir.					
Kurum Kültürü	İç denetim faaliyetleriyle hesap verebilirlik artmaktadır.					
	İç denetim faaliyetleri, dış paydaşların Üniversiteye olan güvenini artırmaktadır.					
	İç denetçiler sahip oldukları bilgiyi örgüte aktarmaktadırlar.					
	İç denetim faaliyetleri, örgütsel değerleri geliştirmektedir.					
	İç denetim faaliyetleri, insan kaynaklarının amaç ve hedeflerini belirginleştirerek iş tatmini sağlamaktadır.					
Kurum Kültürü	İç denetim faaliyetleri örgüt kültürünü geliştirmeye yardımcı olan semboller ve törenleri geliştirmektedir.					
	İç denetim faaliyetleri, örgütsel davranışları geliştirmektedir.					

	Katılımcıların İç Denetimle İlişkili İfadelere/Yargılara Yönelik Görüşleri	Hiç Katılmıyor	Kısmen Katılıyor	Kararsız	Katılıyor	Tamamen Katılıyor
	İç denetim faaliyetleri insan kaynaklarını girişimciliğe ve yenilikçiliğe teşvik etmektedir.					
	İç denetim faaliyetleri, örgütsel adaleti olumlu etkilemektedir.					
	İç denetim faaliyetleri yöneticinin iş ve işlemler üzerindeki kontrolünü artırmaktadır.					