

SAĞLIK KURULUŞLARINDA UYGULANAN İÇ DENETİM VE DIŞ DENETİMİN ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ¹

THE IMPLEMENTATION OF THE INTERNAL AUDIT AND EXTERNAL AUDIT OF THE HEALTH ORGANIZATIONS ON EMPLOYEES

Dr. Öğr. Üyesi Naim KARAGÖZ

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi

nkaragoz@cumhuriyet.edu.tr

orcid: 0000-0002-6456-1128

Erol YAMAN

KKKT

yaman_erol1907@hotmail.com

orcid: 0000-0002-9934-1096

Makale gönderim-kabul tarihi (13.03.2019-05.05.2019)

Özet

Bu araştırma Sivas Numune Hastanesinde iç denetim ve dış denetimin çalışanlar üzerindeki etkilerini saptamak amacıyla yapılmıştır. Kamu kurumu ve özel işletmelerin kuruluşlarındaki temel amacı gerçekleştirmek için etkili bir iç denetim ve dış denetim sistemine ihtiyaçları vardır. Kurum yahut işletmenin sahip olduğu potansiyeli en iyi şekilde kullanmak ve çözüm odaklı bir risk yönetimini sağlamak adına bu mekanizmaların standartlara uygun bir şekilde gerçekleştirilmesi gerekir. Performans takibi ve mali kaynakların değerlendirilmesi, usule ve yasaya uygunluğun denetimi, iç denetim, dış denetim ve iç kontrol ile sağlanmaktadır. Denetim, bu aygıtlar arasında işbirliği ve koordinasyon içinde bir süreç olarak yürütülür. Türk mevzuatı iç kontrol, iç denetim ve dış denetim faaliyetlerini ayrıntılı bir şekilde ele almıştır. Denetimin, sağlık çalışanları üzerinde olumlu ve olumsuz etkileri olabileceği gözlemlenmiştir. Yüz yüze anket yöntemi ile yapılan araştırmanın örneklemini 240 kişiden oluşmaktadır. Anket, çalışanlar arasında gönüllülük esasına göre yapılmış olup; Mayıs-Haziran 2017 tarihleri arasında uygulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İç denetim, dış denetim (yüksek denetim), iç kontrol, denetim

Abstract

The aim of this study is to determine the effects of internal audit and external audit on the employees outside the Sivas Numune Hospital. Public institutions and private corporations require effective internal audit and external audit system to realize primary aim in their establishment. These mechanisms must be conducted to use perfectly potential of institutions and corporations and to provide solution oriented risk management. Pursuance of performance and considering of financial resources, control of legality and formality be provided with internal audit, external audit and internal control. Audit be conducted in cooperation and coordination among these mechanisms. Internal control, internal audit and external audit operations have been ensured extensively in Turkish legislation. Forable and unfavorable influences of the audit have been observed on the employees of

¹ Bu makale Erol Yaman'ın (2018) Sağlık Kuruluşlarında Uygulanan İç Denetim Ve Dış Denetimin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri Başlıklı tezinden üretilmiştir.

health sector. Face to face survey method was used in the research. The sample of the study consisted of 240 people. The survey was conducted on a voluntary basis. It was implemented between May and June 2017.

Keywords: Internal audit, external audit (supreme audit), internal control, audit

GİRİŞ

Günümüzde serbest piyasadaki rekabete kamu teşebbüsleri de dahil olmuştur. Devlet eliyle anayasa ve yasal düzlemde sağlanan kamu kurumları ve kamu iktisadi teşebbüsleri piyasadaki yarış içinde işletilmektedir. Bir anlamda devlet serbest piyasa aktif rol sahibidir ve özel teşebbüslerle yarışmaktadır. Yasalarla kurulan Rekabet Kurulu gibi üst kurullar sayesinde piyasadaki rekabet dengelenmekte ve devletin ezici üstünlüğü altında özel teşebbüslerin zarar görmesini engellemektedir. Fakat bu kurumların iç yönetimindeki kontrolü ve hesap verilebilirliği sağlamak için kullanılan iç kontrol, iç denetim ve dış denetim gibi mekanizmalara ihtiyaç duyulmaktadır. İç denetim, bir kurum yahut işletmenin tüm etkinlik ve çalışmalarını verimli bir şekilde, işletmenin temel gayesine uygun idare edilip edilmediğini denetleyen bir mekanizmadır. İç denetim bir kurum yahut işletmenin faaliyetlerini değer katarak işletmeyi geliştiren, danışmanlık ve güvence faaliyeti sağlayan kurum içi bağımsız, objektif ve tarafsız bir inceleme işidir (Karatepe 2011:15). Dış denetim işletmeden bağımsız ve uzman kişiler tarafından yapılan denetim türüdür. Sağlık kurumlarında iç denetçiler, üst düzey yöneticiler, dış denetçi ise Sağlık Bakanlığı'dır. Burada denetçi, denetlenen kurumların hesap ve işlemlerinin düzenliliği, yasallığı ve mali yönetim performansının önceden belirlenmiş standartlara uygunluğunun incelenmesi ile mevcut ya da muhtemel aksaklıkların giderilmesi ve sorumluların sorumluluklarının tespiti yaparak ilgili yetkililere rapor hazırlamaktadır.

Araştırmada iç denetim ve dış denetimin faydalarına değinilmiş, kurum ve işletmelerde hesap verilebilirlik, risk yönetimi, potansiyelin en üst düzeyde değerlendirilmesi, idare ve çalışanlar arasında güven tesisi, istikrar ve öngörülebilirlik gibi unsurların üzerinde durulmuştur. Amaç ve kapsamı doğrultusunda ayrıntılı bir şekilde iç ve dış denetim kavramları açıklanmıştır. İç denetimde bağımsızlık özelliğinin üzerinde durularak etkili bir iç denetimin sağlanabilmesinin ancak bağımsız ve objektif bir şekilde yürütülerek sağlanacağı aktarılmıştır. Bu bağlamda kurum içinde çalışan-yönetim arasındaki güvenin nasıl etkilendiği vurgulanarak araştırma konusunun verilerini yorumlamaya yardımcı tanımlamalara gidilmiştir. Çalışmada, mevzuattaki iç denetim hükümlerine geniş bir yer verilmiştir. Zira 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ayrıntılı hükümleri sayesinde Türkiye'de iç denetim standartları ve sınırları belirlenmiştir. Araştırmada bir kamu kurumu konu edildiği için, kanun hükümleri süreci anlamada aydınlatıcı olacaktır. Başta Sayıştay olmak üzere belli başlı dış denetim kurumlarına çalışmada yer ayrılmış olup Yüksek denetimin idare hukuku ve kamu yönetimi alanındaki yerini açıklamak adına bu kurumların temel mahiyetlerinden bahsedilmiştir. Dış denetimde devletin rolü açıklanmaya çalışılmış, kurum ve dış denetçiler arasında sağlanacak işbirliğinin olumlu tarafları gösterilmiştir. Bu kapsamda, bu araştırmanın amacı, Sivas Numune Hastanesi örneğinden yola çıkarak sağlık kuruluşlarındaki iç denetim ve dış denetim mekanizmasının çalışanlar üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerini tespit etmek, performansı ve verimliliği etkileyen faktörleri ortaya çıkarmaktır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İç Denetim

İç denetim, yönetsel hesap verilebilirliği, örgütsel riskleri, iç kontrolleri, prosedürleri bir izleme aracı olarak yirminci yüzyılda denetimin bir branşı olarak gelişmiştir (O'Regan, 2004: 147). İç kontrol

sisteminin etkinliğinin ölçülerek ve değerlendirilerek yönetime sunulan bağımsız bir belirleme hizmetidir (Hepworth, 2003:3) İç denetim bir kurum yahut işletmenin faaliyetlerini değer katarak işletmeyi geliştiren, danışmanlık ve güvence faaliyeti sağlayan kurum içi bağımsız, objektif ve tarafsız bir inceleme işidir (Karatepe 2011: 15). İç kontrol faaliyetleri; düzenli, ahlak kurallarına uygun, ekonomik, verimli ve etkin bir biçimde gerçekleştirme, hesap verme sorumluluğunun gerektirdiği yükümlülükleri yerine getirme, yürürlükteki yasalara ve yönetmeliklere uyma, kayıplara kötü kullanıma ve hasarlara karşı kaynakları koruma hedeflerini gerçekleştirmek suretiyle; kurumun misyonunu başarması için riskleri göğüslemek ve makul bir güvence sağlamak üzere tasarlanmıştır. Koruyucu- önleyici ve onarıcı olarak tür iç denetim vardır (Pişkin 2011: 53). İç denetimin ilkeleri; ilgili yasal çerçevede mümkün olduğunca bağımsız olmak, objektif ve sürekli olmaktır (ISSAI 1).

İç denetimin yararları olarak; finansal tablolara ve yönetime güveni, işletme yönetimi ve personelinin yasaya aykırı herhangi bir işlem yapmasını engellemeyi, iç kontrolde belli bir standart yakalamayı sağlaması, kurum içi adil idareye katkı sağlaması, çalışanların iş performanslarının artmasına yardımcı olması, kuruma değer katması, işletmelerin mali açıdan tasarruf etmesini ve kaynakların etkin ve verimli bir şekilde kullanımını sağlaması sayılabilir (Aksoy, 2008: 75).

1.2. Dış Denetim

Dış denetim kamu gelirlerinin elde edilmesi, kamu harcamalarının yapılması ve kamu mallarının korunmasıyla görevli olanların hesap ve işlemleri üzerinde, parlamento ve yürütme erkinden bağımsız bir organ tarafından; denetlenen kurumların hesap ve işlemlerinin düzenliliği, yasallığı ve mali yönetim performansının önceden belirlenmiş standartlara uygunluğunun incelenmesi ile mevcut ya da muhtemel aksaklıkların giderilmesi ve sorumluların sorumluluklarının tespiti için parlamento veya yargıya rapor hazırlama sürecidir (www.iktisatsozlugu.com, 01.10.2018).

Dış denetim yapma yetkisine sahip kurumlar; Maliye Bakanlığı, Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu, Başbakanlık Teftiş Kurulu, Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu ve Sayıştay olarak sıralanabilir (Öztek 2001: 294).

Dış denetimin en etkili uygulamalarından birisi, Ombudsman, Mediatör, Prokuratura gibi adlarla kurulmuş olan örgütler aracılığıyla gerçekleştirilen denetimlerdir. Kamu kurumlarının özellikle vatandaşlarla olan ilişkilerinde hukuk sınırları çerçevesinde hareket etmelerini sağlamaya yönelik bu tür denetimler, dış denetim içinde önemli yer tutar (Köse, 2007: 30-31).

İç ve dış denetim 2017 yılında yayınlanan; Sağlık Bakanlığı / Bağlı Kuruluşların Teşkilatlanması ve Sağlık Kurumlarında İç ve Dış Denetim Mekanizmaları Kanun Hükmünde Kararname'sine göre yapılmaktadır.

2. İÇ VE DIŞ DENETİMİN SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: SİVAS NUMUNE HASTANESİ ÖRNEĞİ

Bu bölümde “Sağlık Kuruluşlarında Uygulanan İç denetim ve Dış Denetimin Çalışanlar Üzerindeki Etkisi”ni analiz etmek üzere anketlerle yapılan araştırmanın bulgularına yer verilmiştir. Aşağıdaki aşamalar yapılan araştırmadan elde edilen verilerin analizi, oluşturulan hipotezler kapsamında detaylı olarak açıklanmıştır.

2.1. Yöntem

Yukarıda tanımı ve açıklaması yapılan konu hakkında; kamu kurumu ve özel işletmelerin kuruluşlardaki temel amacı gerçekleştirmek için etkili bir iç denetim ve dış denetim sistemine ihtiyaçları olmasından dolayı, iç denetim ve dış denetimin çalışanlar üzerindeki etkisinin ne düzeyde olduğu incelenmek istenmiştir.

2.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, Sivas Numune Hastanesinde iç denetim ve dış denetimin çalışanlar üzerindeki etkilerini saptamaktır. Kamu hastanelerinin kuruluşlarındaki temel amacı gerçekleştirmek için etkili bir iç denetim ve dış denetim sistemine ihtiyaçları vardır. Kurumun sahip olduğu potansiyeli en iyi şekilde kullanmak ve çözüm odaklı bir risk yönetimini sağlamak adına bu mekanizmaların standartlara uygun bir şekilde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Standartlara uygun yapılan faaliyetler çalışanlar için de belirsizlikleri ortadan kaldırmaktadır.

2.3. Materyal ve Metot

“Sağlık Kuruluşlarında Uygulanan, İç Denetim ve Dış Denetimin Çalışanlar Üzerindeki Etkisi”ni değerlendirmeye yönelik anketin her sorusunda “evet-hayır-geliştirilebilir” şeklinde üç şık bulunmakta, çalışanlar bu şıklardan kendilerine uyan yalnızca bir seçeneği işaretleyebilmektedir. Soru sayısı 42 olup, anket kapsamında açık uçlu soru bulunmamaktadır.

Demografik Bilgi Formu: Araştırma kapsamına alınan çalışanların cinsiyeti, mesleği, medeni durumu ve kurumda çalıştığı toplam süre gibi tanıtıcı bilgiler yer almaktadır. Ölçeğin uygulanması 15-20 dk sürmektedir. Sivas Numune Hastanesi’nde yapılmış olan araştırmanın evreni 2000 kişidir. % 5 hata payı ve %95 güven seviyesiyle örneklem 240 kişiden oluşmaktadır. Anket, çalışanlar arasında gönüllülük esasına göre yapılmış olup, Mayıs-Haziran 2017 tarihleri arasında uygulanmıştır.

Yapılan araştırmada ankete katılanların soruları anlayarak ve objektif olarak cevap verecekleri, anket sonuçlarının hipotezleri, hipotezlerin ise tezi ölçeceği kullanılan istatistiksel tekniklerin araştırmanın amacına uygun olduğu varsayılmıştır.

Araştırma Sivas Numune Hastanesi’nde çalışan sağlık personelleri ile sınırlıdır. Bu araştırmada edinilen bilgiler, “Sağlık Kuruluşlarında Uygulanan, İç Denetim ve Dış Denetimin Sağlık Çalışanları Üzerindeki Etkisini Değerlendirmeye Yönelik ” anket çalışması ile sınırlıdır.

2.4. Araştırmanın Tezi ve Hipotezleri

Tez: İç denetim ve dış denetimin sağlık çalışanları üzerindeki etkisi.

Hipotezler:

H1: Sağlık kuruluşlarındaki faaliyet ve kontrollerin gelişimiyle denetimler arasında farklılık vardır.

H2: Sağlık kuruluşlarında yapılan denetimlerin çalışanlara geri bildirimde bulunmasıyla başarı motivasyonu arasında farklılık vardır.

2.5. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Araştırmada veri toplama araçları ile elde edilen bilgilerin çözümlenmesi SPSS 22.00 programı kullanılarak bilgisayar ortamında yüzde dağılım yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Anketin Cronbach's

Alpha katsayısı 0,878 bulunmuştur. Bu değer $0,80 < P < 1,00$ aralığında olduğundan güvenilirlik yüksek düzeydedir.

Tablo 1. Personelin Demografik Özellikleri

CİNSİYET	N	%	MESLEK	N	%
Kadın	130	54,2	Doktor	59	24,6
Erkek	110	45,8	Sağlık çalışanı	91	37,9
Total	240	100,0	Memur	48	20,0
			Şirket personeli	42	17,5
			Total	240	100,0

Yukarıdaki tabloda araştırmaya katılan personellerden (n=240) %54,2'sinin kadın, % 45,8'inin erkek olduğu görülmektedir. Personellerden %24,6'sının doktor, % 37,9'unun sağlık çalışanı, % 20,0'sinin memur, %17,5'unun şirket personeli olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Cinsiyet ile “Amirlerimiz genel olarak işle ilgili fikrimizi sorarlar” yargısı arasındaki ilişki

Amirlerimiz genel olarak işle ilgili fikrimizi sorarlar						
Cinsiyet			Evet	Hayır	Geliştirilebilir	Toplam
			Kadın	f	61	37
	Erkek	f	27	64	19	110
	Toplam	f	88	101	51	240
		%	36,7	42,1	21,3	100,0

p=0.00 $\chi^2=22, 155a$

Çalışanların cinsiyetleri ile “Amirlerimiz genel olarak işle ilgili fikrimizi sorarlar” yargısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0.00 < 0,05$). Tabloda verilen yüzde değerleri de analizdeki farklılığı desteklemektedir. Buna göre çalışanların yaklaşık yarısı amirlerinin fikirlerini sormadığını ifade etmiştir.

Tablo 3. Cinsiyet ile “Denetim süresince tespit edilen sorunların ve risklerin paylaşım düzeyi yeterlidir” yargısı arasındaki ilişki

Denetim süresince tespit edilen sorunların ve risklerin paylaşım düzeyi yeterlidir.						
Cinsiyet			Evet	Hayır	Geliştirilebilir	Toplam
			Kadın	f	63	20
		%	48,5	15,4	36,2	100,0
	Erkek	f	25	41	44	110
		%	22,7	37,3	40,0	100,0
	Toplam	f	88	61	91	240
	%	36,7	25,4	37,9	100,0	

p=0.00 $\chi^2=22, 225a$

Çalışanların cinsiyetleri ile “Denetim süresince tespit edilen sorunların ve risklerin paylaşım düzeyi yeterlidir” yargısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0.00<0,05$). Buna göre çalışanlar paylaşımın olduğu konusunda yoğunlaşmışlardır ve kadınlar erkeklere göre daha olumlu yaklaşmışlardır.

Tablo 4. Cinsiyet ile “Denetim sonucunda cezalandırma ve ödüllendirme teknikleri yeterlidir” yargısı arasındaki ilişki

Denetim sonucunda cezalandırma ve ödüllendirme teknikleri yeterlidir						
Cinsiyet			Evet	Hayır	Geliştirilebilir	Toplam
			Kadın	f	44	26
%	33,8	20,0		46,2	100,0	
Erkek	f	24	58	28	110	
	%	21,8	52,7	25,5	100,0	
Toplam	f	68	84	88	240	
	%	28,3	35,0	36,7	100,0	
p=0.00		x ² =28, 239a				

Çalışanların cinsiyetleri ile “Denetim sonucunda cezalandırma ve ödüllendirme teknikleri yeterlidir” yargısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0.00<0,05$). Buna göre çalışanların 1/3’i yetersiz olduğunu, diğer 1/3’i ise geliştirilmesi gerektiğini düşünmektedir ve erkekler kadınlara göre daha olumsuz yaklaşmışlardır.

Tablo 5. Cinsiyet ile “Denetimler kolay iletişim kurabilen kimseler tarafından yapılmaktadır” yargısı arasındaki ilişki

Denetimler kolay iletişim kurabilen kimseler tarafından yapılmaktadır						
Cinsiyet			Evet	Hayır	Geliştirilebilir	Toplam
			Kadın	f	71	16
%	54,6	12,3		33,1	100,0	
Erkek	f	33	32	45	110	
	%	30,0	29,1	40,9	100,0	
Toplam	f	104	48	88	240	
	%	43,3	20,0	36,7	100,0	
p=0.00		x ² =17, 720a				

Çalışanların cinsiyetleri ile “Denetimler kolay iletişim kurabilen kimseler tarafından yapılmaktadır” yargısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0.00<0,05$). Buna göre çalışanların yaklaşık yarısı denetimin iletişim yeteneği güçlü kişilerce yapıldığını düşünmektedir ve kadınlar erkeklere göre daha olumlu yaklaşmışlardır.

Tablo 6. Cinsiyet ile “Denetimler disiplin çerçevesinde yapılmaktadır” yargısı arasındaki ilişki

Denetimler disiplin çerçevesinde yapılmaktadır						
Cinsiyet	Kadın	f	Evet	Hayır	Geliştirilebilir	Toplam
		%	84	9	37	130
	Erkek	f	45	27	38	110
		%	40,9	24,5	34,5	100,0
	Toplam	f	129	36	75	240
		%	43,8	15,0	31,3	100,0
p=0.00		x ² =19, 271a				

Çalışanların cinsiyetleri ile “Denetimler disiplin çerçevesinde yapılmaktadır” yargısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur (p=0.00<0,05). Buna göre çalışanların yaklaşık yarısı denetimlerin disiplin bir şekilde yürütüldüğünü düşünmektedir ve kadınlar erkeklere göre daha olumlu yaklaşmışlardır.

Tablo 7. Cinsiyet ile “Denetimler çalışanlara geri bildirimde bulunarak başarı motivasyonunu artırır” yargısı arasındaki ilişki

Denetimler Çalışanlara Geri Bildirimde Bulunarak Başarı Motivasyonunu Artırır						
Cinsiyet	Kadın	f	Evet	Hayır	Geliştirilebilir	Toplam
		%	66	16	48	130
	Erkek	f	50	40	20	110
		%	45,5	36,4	18,2	100,0
	Toplam	f	116	56	68	240
		%	48,3	23,3	28,3	100,0
p=0.00		x ² =22, 512a				

Çalışanların cinsiyetleri ile “Denetimler çalışanlara geri bildirimde bulunarak başarı motivasyonunu artırır” yargısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur (p=0.00<0,05). Buna göre çalışanların yaklaşık yarısı denetimlerin motivasyonu arttırdığı konusuna katılmaktadır ve kadınlar erkeklere göre daha olumlu yaklaşmışlardır.

Tablo 8. Medeni durum-“Denetimin çalıştığım birimdeki sorunlu alanları kapsama düzeyi uygundur” yargısı arasındaki ilişki

Denetimin Çalıştığım Birimdeki Sorunlu Alanları Kapsama Düzeyi Uygundur						
Çalışanların Medeni Durumları	Evli	F	31	31	60	122
		%	25,4	25,4	49,2	100,0
	Bekar	F	63	6	49	118
		%	53,4	5,1	41,5	100,0
	Toplam	F	94	37	109	240
		%	39,2	15,4	45,4	100,0

p=0.00 x²=28, 837a

Çalışanların medeni durumları ile “Denetimin çalıştığım birimdeki sorunlu alanları kapsama düzeyi uygundur” yargısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur (p=0.00<0,05). Buna göre evli olan çalışanların yaklaşık yarısı denetimin geliştirilmesi gerektiğini düşünmektedir.

Tablo 9. Medeni durum-“Denetim süresince tespit edilen sorunların ve risklerin paylaşım düzeyi yeterlidir” yargısı arasındaki ilişki

Denetim Süresince Tespit Edilen Sorunların ve Risklerin Paylaşım Düzeyi Yeterlidir						
Çalışanların Medeni Durumları	Evli	F	30	46	46	122
		%	24,6	37,7	37,7	100,0
	Bekar	F	58	15	45	118
		%	49,2	12,7	38,	100,0
	Toplam	F	88	61	91	240
		%	36,7	25,4	37,9	100,0

p=0.00 x²=24, 614a

Çalışanların medeni durumları ile “Denetim süresince tespit edilen sorunların ve risklerin paylaşım düzeyi yeterlidir” yargısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur (p=0.00<0,05). Buna göre bekar olanların yaklaşık yarısı tespit edilen sorunların ve risklerin paylaşım düzeyinin yeterli olduğunu düşünmekteyken evli olanların çoğunluğu yetersiz olduğunu veya geliştirilmesi gerektiğini düşünmektedir.

Tablo 10. Meslek ile “Amirlerimiz güvenilir ve adildirler” yargısı arasındaki ilişki

Amirlerimiz Güvenilir ve Adildirler.					
		Evet	Hayır	Geliştirilebilir	Toplam
Doktor	F	12	17	30	59
	%	20,3	28,8	50,8	100,0
Sağlık Çalışanı	F	39	22	30	91
	%	42,9	24,2	33,0	100,0
Memur	F	21	0	27	48
	%	43,8	,0	56,3	100,0
Şirket Personeli	F	27	7	8	42
	%	64,3	16,7	19,0	100,0
Toplam	F	99	46	95	240
	%	41,3	19,2	39,6	100,0

p=0.00 x²=35, 921a

Çalışanların meslekleri ile “Amirlerimiz güvenilir ve adildirler” yargısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur (p=0.00<0,05). Buna göre doktorlar diğer meslek gruplarına göre en olumsuz düşünen gruptur, fakat genel olarak geliştirilmesi gerektiği fikri ağırlıktadır.

Tablo 11. Meslek ile “Yaptığım iş nedeniyle toplumda saygın bir kişi olduğumu düşünüyorum” yargısı arasındaki ilişki

Yaptığım İş Nedeniyle Toplumda Saygın Bir Kişi Olduğumu Düşünüyorum					
		Evet	Hayır	Geliştirilebilir	Toplam
Doktor	F	50	4	5	59
	%	84,7	6,8	8,5	100,0
Sağlık Çalışanı	F	47	18	26	91
	%	51,6	19,8	28,6	100,0
Memur	F	25	10	13	48
	%	52,1	20,8	27,1	100,0
Şirket Personeli	F	29	10	3	42
	%	69,0	23,8	7,1	100,0
Toplam	F	151	42	47	240
	%	62,9	17,5	19,6	100,0

p=0.00 x²=25,026a

Çalışanların meslekleri ile “Yaptığım iş nedeniyle toplumda saygın bir kişi olduğumu düşünüyorum” yargısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur (p=0.00<0,05). Buna göre bu yargı ifadesine doktorlar çok yüksek oranda katılırken diğer meslek grupları yarı yarıya katılmaktadır.

Tablo 12. Meslek ile “Denetimler Sektörü yakından bilen kimseler tarafından yapılmaktadır” yargısı arasındaki ilişki

Denetimler Sektörü Yakından Bilen Kimseler Tarafından Yapılmaktadır.					
		Evet	Hayır	Geliştirilebilir	Toplam
Doktor	F	12	22	25	59
	%	20,3	37,3	42,4	100,0
Sağlık Çalışanı	F	42	12	37	91
	%	46,2	13,2	40,7	100,0
Memur	F	28	12	8	48
	%	58,3	25,0	16,7	100,0
Şirket Personeli	F	21	10	11	42
	%	50,0	23,8	26,2	100,0
Toplam	F	103	56	81	240
	%	42,9	23,3	33,8	100,0

p=0.00 x²=26,829a

Çalışanların meslekleri ile “Denetimler sektörü yakından bilen kimseler tarafından yapılmaktadır” yargısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur (p=0.00<0,05). Buna göre doktorlar en olumsuz görüşte olan grupken şirket çalışanları en olumlu görüşe sahip gruptur.

Tablo 13. Meslek ile “Denetleme süreci aynı zamanda değerlendiren ve değerlendirilen personel arasında güvenin artmasını sağlar” yargısı arasındaki ilişki

Denetleme Süreci Aynı Zamanda Değerlendiren ve Değerlendirilen Personel Arasında Güvenin Artmasını Sağlar.					
		Evet	Hayır	Geliştirilebilir	Toplam
Doktor	F	35	15	9	59
	%	59,3	25,4	15,3	100,0
Sağlık Çalışanı	F	28	23	40	91
	%	30,8	25,3	44,0	100,0
Memur	F	33	7	8	48
	%	68,8	14,6	16,7	100,0
Şirket Personeli	F	24	7	11	42
	%	57,1	16,7	26,2	100,0
Toplam	F	120	52	68	240
	%	50,0	21,7	28,3	100,0

p=0.00 x²=27,862a

Çalışanların meslekleri ile “Denetleme süreci aynı zamanda değerlendiren ve değerlendirilen personel arasında güvenin artmasını sağlar” yargısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($P=0.00<0,05$). Bu ifadeye her çalışan grubunun yaklaşık yarısı katılmaktayken bu oran en yüksek memurlardadır.

Tablo 14. Toplam çalışma süresi-“Çalıştığım kurum kariyer geliştirme açısından beni teşvik eder” yargısı arasındaki ilişki

Çalıştığım Kurum Kariyer Geliştirme Açısından Beni Teşvik Eder					
Çalışanların Toplam Çalışma Süresi		Evet	Hayır	Geliştirilebilir	Toplam
0_1 Yıl	F	21	33	2	56
	%	37,5	58,9	3,6	100,0
1_5 Yıl	F	21	19	25	65
	%	32,3	29,2	38,5	100,0
5_10 Yıl	F	7	25	14	46
	%	15,2	54,3	30,4	100,0
10_20 Yıl	F	2	31	19	52
	%	3,8	59,6	36,5	100,0
20 Yıl ve Üzeri	F	4	15	2	21
	%	19,0	71,4	9,5	100,0
Toplam	F	55	123	62	240
	%	22,9	51,3	25,8	100,0

p=0.00 x2=46,138a

Çalışanların toplam çalışma süresi ile “Çalıştığım kurum kariyer geliştirme açısından beni teşvik eder” yargısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($P=0.00<0,05$). Buna göre genel olarak çalışma yılı ilerledikçe çalışanların kariyer gelişime olan inançları azalmaktadır.

Tablo 15. Toplam çalışma süresi-“Çalıştığım kurumda çalışanlarla ilgilenilmiyor” yargısı ilişkisi

Çalıştığım Kurumda Çalışanlarla İlgilenilmiyor					
Çalışanların Toplam Çalışma Süresi		Evet	Hayır	Geliştirilebilir	Toplam
0_1 Yıl	F	16	11	29	56
	%	28,6	19,6	51,8	100,0
1_5 Yıl	F	22	9	34	65
	%	33,8	13,8	52,3	100,0
5_10 Yıl	F	21	16	9	46
	%	45,7	34,8	19,6	100,0
10_20 Yıl	F	26	14	12	52
	%	50,0	26,9	23,1	100,0
20 Yıl ve Üzeri	F	14	2	5	21
	%	66,7	9,5	23,8	100,0
Toplam	F	99	52	89	240
	%	41,3	21,7	37,1	100,0

p=0.00 x2=30,084a

Çalışanların toplam çalışma süresi ile “Çalıştığım kurumda çalışanlarla ilgilenilmiyor” yargısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0.00<0,05$). Bu sonuçlara göre çalışma yılı arttıkça çalışanlar kendileriyle ilgilenilmediğini düşünmektedirler.

Tablo 16. Toplam çalışma süresi-“Çalıştığım Kurumdaki amirlerimle ilişkilerim iyidir” yargısı arasındaki ilişki

Çalıştığım Kurumdaki Amirlerimle İlişkilerim İyidir					
Çalışanların Toplam Çalışma Süresi		Evet	Hayır	Geliştirilebilir	Toplam
0_1 Yıl	F	34	12	10	56
	%	60,7	21,4	17,9	100,0
1_5 Yıl	F	39	6	20	65
	%	60,0	9,2	30,8	100,0
5_10 Yıl	F	34	5	7	46
	%	73,9	10,9	15,2	100,0
10_20 Yıl	F	47	2	3	52
	%	90,4	3,8	5,8	100,0
20 Yıl ve Üzeri	F	12	0	9	21
	%	57,1	,0	42,9	100,0
Toplam	F	166	25	49	240
	%	69,2	10,4	20,4	100,0

p=0.00 x2=31,145a

Çalışanların toplam çalışma süresi ile “Çalıştığım Kurumdaki amirlerimle ilişkilerim iyidir” yargısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0.00<0,05$). Buna göre mesleğin ilk yılları ve son yıllarında çalışanlar amirleri ile ilgili olan ilişkilerinde daha olumsuzdur.

Tablo 17. Toplam çalışma süresi-“Denetimin çalıştığım birimdeki sorunlu alanları kapsama düzeyi uygundur” yargısı arasındaki ilişki

Denetimin Çalıştığım Birimdeki Sorunlu Alanları Kapsama Düzeyi Uygundur					
Çalışanların Toplam Çalışma Süresi		Evet	Hayır	Geliştirilebilir	Toplam
0_1 Yıl	F	35	0	21	56
	%	62,5	,0	37,5	100,0
1_5 Yıl	F	22	7	36	65
	%	33,8	10,8	55,4	100,0
5_10 Yıl	F	14	11	21	46
	%	30,4	23,9	45,7	100,0
10_20 Yıl	F	17	15	20	52
	%	32,7	28,8	38,5	100,0
20 Yıl ve Üzeri	F	6	4	11	21
	%	28,6	19,0	52,4	100,0
Toplam	F	94	37	109	240
	%	39,2	15,4	45,4	100,0

p=0.00 x2=31,242a

Çalışanların toplam çalışma süresi ile “Denetimin çalıştığım birimdeki sorunlu alanları kapsama düzeyi uygundur” yargısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0.00<0,05$). Bu sonuçlara göre çalışma yılı artıkça çalışanların denetimi uygun bulmama oranları artmaktadır.

Tablo 18. Toplam çalışma süresi-“Denetim süresince tespit edilen sorunların ve risklerin paylaşım düzeyi yeterlidir” yargısı arasındaki ilişki

Denetim Süresince Tespit Edilen Sorunların ve Risklerin Paylaşım Düzeyi Yeterlidir.					
Çalışanların Toplam Çalışma Süresi		Evet	Hayır	Geliştirilebilir	Toplam
0_1 Yıl	F	27	2	27	56
	%	48,2	3,6	48,2	100,0
1_5 Yıl	F	28	16	21	65
	%	43,1	24,6	32,3	100,0
5_10 Yıl	F	19	17	10	46
	%	41,3	37,0	21,7	100,0
10_20 Yıl	F	12	18	22	52
	%	23,1	34,6	42,3	100,0
20 Yıl ve Üzeri	F	2	8	11	21
	%	9,5	38,1	52,4	100,0
Toplam	F	88	61	91	240
	%	36,7		25,4	37,9
p=0.00		x ² =32,577a			

Çalışanların toplam çalışma süresi ile “Denetim süresince tespit edilen sorunların ve risklerin paylaşım düzeyi yeterlidir” yargısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0.00 < 0,05$). Bu sonuçlara göre çalışma yılı arttıkça çalışanların sorunların ve risklerin paylaşım düzeyi düşüncelerinin oranları artmaktadır.

Tablo 19. Toplam çalışma süresi-“Denetim tespitlerinin doğruluğuna güvenirim” yargısı arasındaki ilişki

Denetim tespitlerinin doğruluğuna güvenirim					
Çalışanların Toplam Çalışma Süresi		Evet	Hayır	Geliştirilebilir	Toplam
0_1 Yıl	F	35	10	11	56
	%	62,5	17,9	19,6	100,0
1_5 Yıl	F	20	23	22	65
	%	30,8	35,4	33,8	100,0
5_10 Yıl	F	13	16	17	46
	%	28,3	34,8	37,0	100,0
10_20 Yıl	F	18	14	20	52
	%	34,6	26,9	38,5	100,0
20 Yıl ve Üzeri	F	0	5	16	21
	%	,0	23,8	76,2	100,0
Toplam	F	86	68	86	240
	%	35,8	28,3	35,8	100,0
p=0.00		x ² =37,864a			

Çalışanların toplam çalışma süresi ile “Denetim tespitlerinin doğruluğuna güvenirim” yargısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0.00<0,05$). Bu sonuçlara göre genel olarak, çalışma yılı arttıkça çalışanların denetimin güvenliğine inanma oranı düşmektedir. .

Tablo 20. Toplam çalışma süresi-“Denetimler sürekli başarı yönünde personeli isteklendirir” yargısı arasındaki ilişki

Denetimler sürekli başarı yönünde personeli isteklendirir					
Çalışanların Toplam Çalışma Süresi		Evet	Hayır	Geliştirilebilir	Toplam
0_1 Yıl	F	34	9	13	56
	%	60,7	16,1	23,2	100,0
1_5 Yıl	F	18	17	30	65
	%	27,7	26,2	46,2	100,0
5_10 Yıl	F	15	13	18	46
	%	32,6	28,3	39,1	100,0
10_20 Yıl	F	11	14	27	52
	%	21,2	26,9	51,9	100,0
20 Yıl ve Üzeri	F	2	2	17	21
	%	9,5	9,5	81,0	100,0
Toplam	F	80	55	105	240
	%	33,3	22,9	43,8	100,0

p=0.00 x²=36,277a

Çalışanların toplam çalışma süresi ile “Denetimler sürekli başarı yönünde personeli isteklendirir” yargısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0.00<0,05$). Bu sonuçlara göre çalışma yılı arttıkça çalışanların denetimin personeli başarıya yönelttiği fikrine katılım oranları azalmaktadır.

Tablo 21. Toplam çalışma süresi-“İç ve dış denetimler daha fazla sorumluluk içeren işler için gerekli personeli belirlemek ve o iş için hazırlamak hedefi güder” yargısı arasındaki ilişki

İç ve dış denetimler daha fazla sorumluluk içeren işler için gerekli personeli belirlemek ve o iş için hazırlamak hedefi güder					
Çalışanların Toplam Çalışma Süresi		Evet	Hayır	Geliştirilebilir	Toplam
0_1 Yıl	F	39	0	17	56
	%	69,6	,0	30,4	100,0
1_5 Yıl	F	24	17	24	65
	%	36,9	26,2	36,9	100,0
5_10 Yıl	F	23	14	9	46
	%	50,0	30,4	19,6	100,0
10_20 Yıl	F	21	10	21	52
	%	40,4	19,2	40,4	100,0
20 Yıl ve Üzeri	F	8	4	9	21
	%	38,1	19,0	42,9	100,0
Toplam	F	115	45	80	240
	%	47,9	18,8	33,3	100,0

p=0.00 x²=28,357a

Çalışanların toplam çalışma süresi ile “İç ve dış denetimler daha fazla sorumluluk içeren işler için gerekli personeli belirlemek ve o iş için hazırlamak hedefi güder” yargısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur (p=0.00<0,05). Bu sonuçlara göre çalışma yılı artıkça çalışanların denetimin personelleri hedeflere yöneltme konusunda yeterli olduğu fikrine katılma oranları azalmaktadır.

Tablo 22. Toplam çalışma süresi-“Denetimler çalışanlara geri bildirimde bulunarak başarı motivasyonunu artırır” yargısı arasındaki ilişki

Denetimler çalışanlara geri bildirimde bulunarak başarı motivasyonunu artırır					
Çalışanların Toplam Çalışma Süresi		Evet	Hayır	Geliştirilebilir	Toplam
0_1 Yıl	F	41	2	13	56
	%	73,2	3,6	23,2	100,0
1_5 Yıl	F	28	23	14	65
	%	43,1	35,4	21,5	100,0
5_10 Yıl	F	19	14	13	46
	%	41,3	30,4	28,3	100,0
10_20 Yıl	F	21	11	20	52
	%	40,4	21,2	38,5	100,0
20 Yıl ve Üzeri	F	7	6	8	21
	%	33,3	28,6	38,1	100,0
Toplam	F	116	56	68	240
	%	48,3	23,3	28,3	100,0

p=0.00 x²=28,603a

Çalışanların toplam çalışma süresi ile “Denetimler çalışanlara geri bildirimde bulunarak başarı motivasyonunu artırır” yargısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0.00<0,05$). Bu sonuçlara göre çalışma yılı arttıkça çalışanların denetimden sonraki geri bildirimlerin personellerin motivasyonunu artırdığı fikrine katılma oranları azalmaktadır.

Tablo 23. Toplam çalışma süresi-“Denetleme süreci aynı zamanda değerlendiren ve değerlendirilen personel arasında güvenin artmasını sağlar” yargısı arasındaki ilişki

Denetleme süreci aynı zamanda değerlendiren ve değerlendirilen personel arasında güvenin artmasını sağlar					
Çalışanların Toplam Çalışma Süresi		Evet	Hayır	Geliştirilebilir	Toplam
0_1 Yıl	F	39	4	13	56
	%	69,6	7,1	23,2	100,0
1_5 Yıl	F	29	21	15	65
	%	44,6	32,3	23,1	100,0
5_10 Yıl	F	18	13	15	46
	%	39,1	28,3	32,6	100,0
10_20 Yıl	F	23	10	19	52
	%	44,2	19,2	36,5	100,0
20 Yıl ve Üzeri	F	11	4	6	21
	%	52,4	19,0	28,6	100,0
Toplam	F	120	52	68	240
	%	50,0	21,7	28,3	100,0

p=0.00 x²=18,821a

Çalışanların toplam çalışma süresi ile “Denetleme süreci aynı zamanda değerlendiren ve değerlendirilen personel arasında güvenin artmasını sağlar” yargısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0.00<0,05$). Bu sonuçlara göre genel olarak, çalışma yılı arttıkça çalışanların denetimin personelleri arasında güveni artırdığı fikrine katılma oranları azalmaktadır.

SONUÇ

İç kontrol sistemi yönetimin; ulaşmayı planladığı hedeflerin gerçekleşmesi, yöneticinin kararları daha sağlam bilgiye dayanarak daha güvenle alması, yönetimindeki kaynakları daha etkin kullanması, işini yapmasını engelleyebilecek olayları öngörebilmesi ve yaptığı işler ile ulaştığı sonuçlar için kanıtlara dayalı olarak hesap verebilmesine yardımcı olan bir yönetim aracıdır. Yöneticiye bağlı çalışanların da görevlerini, sorumluluklarının daha fazla bilincinde olarak yerine getirmelerini sağlamaktadır. İç kontrol sisteminin daha etkin hale getirilmesi için başta üst yönetim olmakla beraber tüm personelin sahiplenmesi ve önemini farkında olarak iç kontrol çalışmalarına katılması gerekmektedir. Yani iç kontrol sisteminde en alt kademe çalışanından en üst yöneticiye kadar herkes mutlaka belirli bir alanda sorumluluk üstlenmelidir. 5018 sayılı kanunun piyasada ve teknolojiye güncel gelişmelerle birlikte yönetmeliklerle desteklenmesi gerekmektedir. İç denetçilerin eğitimi üzerinde çalışmalara ağırlık verilmesi gerekmektedir. Nitekim Aslan ve Özçelik (2009) tarafından yapılan çalışmada da iç denetimin kurumun kalitesine, etkinliğine ve verimliliğine olumlu katkısı olduğu tespit edilmiştir.

Aynı şekilde Biçer (2006) de çalışmasında iç denetimin kurumun iç kontrolüne ve yönetimin etkinliğine katkısı olduğunu belirtmiştir.

Dış denetim ve iç denetim mekanizması arasındaki işbirliği oldukça önemlidir. Bu iki mekanizmanın bir ahenk içerisinde, zamanında ve usulüne uygun icra edilmesi çalışan-idareci arasındaki güven ve hesap verilebilirliği kuvvetlendirilmesi yönünden önem arz etmektedir. Dış denetimde, devletin kamusal gücünün karşısında özel işletmenin ezilmemesi için kanunların dengeleyici nitelikte çıkarılması sonucuna ulaşılmıştır. Dış denetimin Sayıştay bünyesinde birleştirilmesi standart yakalamak ve kontrolü kuvvetlendirmek adına olumludur. Fakat dış denetimcilerin, sektöre hakim, işin ehli, uzman kişiler olması gereklidir. Aksi takdirde kurumla yahut işletmeyle çatışma yaşanması kaçınılmazdır. Kutukız ve Öncü (2009)'nün ve Akyel ve Köse (2010)'nin çalışmaları da bunu desteklemektedir.

Araştırma sonuçları, sağlık kuruluşlarındaki faaliyet ve kontrollerin gelişimiyle denetimler arasında farklılık vardır hipotezini ve sağlık kuruluşlarında yapılan denetimlerin çalışanlara geri bildirimde bulunmasıyla başarı motivasyonu arasında farklılık vardır hipotezlerinin kabul edildiğini göstermektedir. Olumlu geri bildirimler çalışanları motive etmektedir.

Mevzuatta yapılan düzenlemeler, kurumların artan kapasiteleri ve AB uyum süreci kapsamında iç kontrol sisteminin giderek daha önemli hale geldiği kabul edilmeli ve etkin bir iç kontrol sisteminin oluşturulması için çalışmalar yapılmalıdır. Bu hususta personel bilinçlendirilmeli, iç kontrol sistemi algısının birçok kurumda olduğu gibi sadece ön mali kontrolden ibarettir algısı yıkılmalıdır. Tüm bu bilgiler ışığında araştırmada ortaya çıkan veriler yorumlanmış, iç ve dış denetim mekanizmalarının çalışanlar üzerinde olumlu ve olumsuz etkileri analiz edilmiştir. Olan ve olması gerekenler sunulmuş sağlık sektörü örneğinden; esasında tüm kamu kurumu denetimi ve personel üzerindeki etkileri hakkında çıkarımda bulunulmuştur.

KAYNAKÇA

- Aksoy, Tamer (2006). Tüm Yönleriyle Denetim AB ile Müzakere Uyum Sürecinde Yeni Bir Paradigma, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Akyel, R. Köse, H. Ö. Kamu Yönetiminde Etkinlik Arayışı: Etkin Kamu Yönetimi İçin Etkin Denetimin Gerekliği, Türk İdare Dergisi , 466: 9-45.
- Aslan, S., Özçelik, H. (2009). İç Denetim ve Toplam Kalite Yönetimi İlişkisi, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 5 (10): 109–119.
- Biçer, A.A. (2006). İç Kontrol Sisteminin Etkinliğini Sağlamada İç Denetimin Rolü ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hepworth, Noel (2003). Audit and Control, CEF Conferance, Slovenia, 2003, CIPFA, UK.
- ISSAI 1, The Lima Declaration, INTOSAI General Secretariat, Austria.
- Karatepe, Kadir (2011). Uluslararası Gelişmeler ve Türkiye’de Denetiminin Yapılanması. Denetim Dergisi, (116), 15,19.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 2 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

- Köse, Ömer (2007). “Dünyada ve Türkiye’de Yüksek Denetim” , Ankara: T.C. Sayıştay. Yıldönümü Yayınları.
- Kutukız, D., Öncü, A. (2009). Bağımsız Denetimin Anonim Ortaklıklarda Kurumsal Yönetimin Gelişmesine Etkisi, Muhasebe ve Finansman Dergisi, 41: 131 – 139.
- O’Regan David (2004). Auditor’s Dictionary, Term, Concepts, Processes, and Regulations, John Wiley and Sons. Inc., USA.
- Öztek, Zafer (2001). Türkiye’de Sağlık Hizmetleri, Yeni Türkiye Dergisi, (39), 294.
- Pişkin, Deniz (2011). Fransa’da Merkezi İdarenin Yerel Yönetimler Üzerinde Denetimi, Denetim Dergisi, (116), 53.