

# İÇ DENETİM SİSTEMİNİN ETKİNLİĞİ VE VERİMLİLİĞE ETKİSİ: ÖZEL SAĞLIK KURULUŞU PERSONELİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA (EFFICIENCY OF THE INTERNAL AUDIT SYSTEM AND ITS EFFECT ON EFFICIENCY: AN APPLICATION ON PRIVATE HEALTH ORGANIZATION STAFF)

Neşegül PARLAK\*

## ÖZ

İç denetim, bir kuruluşun faaliyetlerini denetlemenin yanı sıra kuruluşa katma değer katmak ve yeteneklerini geliştirmek amacı ile bağımsız bir güvence ve danışmanlık hizmeti sunan kapsamlı bir çağdaş denetim uygulamasıdır. Kuruluşların kendi bünyelerinde oluşturdukları iç denetim sistemi ile yürütülen faaliyetler gelişmekte, iyileşmekte, kaynaklar verimli kullanılabilen ve güvenilirlik sağlanmaktadır. Küreselleşen dünyada iç denetim sistemi kuruluşlar için artık vazgeçilmez bir noktada kendine yer bulmaktadır. Yoğun rekabet ortamında faaliyet gösteren özel sağlık kuruluşları da kâr elde etmek ve süreklilik sağlamak amacıyla topluma hizmet eden, insan sağlığını korumak ve tedavi süreçlerinin yanı sıra birçok farklı etkinlik ve hizmeti yürütmek zorunluğu bulunan hizmet işletmeleridir. Bu kuruluşların verimlilik

ve sürdürülebilirliği sağlaması etkin iç denetim sisteminin varlığı ile mümkündür. Araştırmada, özel sağlık kuruluşlarında iç denetim sisteminin etkinliği ve verimliliğe etkisini kurum çalışanlarının bakış açısı üzerinden tespit etmeye yönelik olarak, x özel hastanesi personeline bir anket uygulaması yapılmıştır. Literatürde, Türkiye’de sağlık kuruluşlarında iç denetim sisteminin etkinliğini konu alan az sayıda araştırmaya rastlandığından, bu araştırmanın, bundan sonra yapılacak araştırmalara referans olacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İç Denetim, Etkinlik, Özel Sağlık Kuruluşu.

**JEL Kodları:** M40, M42

## ABSTRACT

Internal audit is a comprehensive contemporary audit practice that provides independent assurance and consultancy services in addition to auditing the activities of the organization in order to add value to the organization for the process of performing activities and improve its capabilities. The activities carried out with the internal audit system established by the organizations are developing and improving; sources can be used productively, and therefore, reliability is obtained. In the globalizing world, the internal audit system is now at an indispensable point for organizations. With the existence of an effective internal audit system, processes and procedures within the organization are analyzed, critical decisions are evaluated and necessary recommendations and solution proposals are presented at a point where there is a deficiency or a problem. Private healthcare organizations operating in an intense competitive environment are the service enterprises that

serve the society in order to make profit and to ensure continuity, to protect human health and to carry out many different activities and services beside treatment processes. Productivity and sustainability of these organizations are possible with the existence of an effective internal audit system. In the research, a scale was applied to the personnel of x private hospital in order to determine the efficiency of the internal audit system and its effect on productivity in private healthcare organizations. There are few studies regarding the efficiency of the internal audit system in healthcare organizations in Turkey in the literature, this research is considered to be a reference for future researches.

**Keywords:** Internal Audit, Efficiency, Private Healthcare Organization.

**JEL Classification:** M40, M42

\* Öğr. Gör. Dr., Ordu Üniversitesi, Fatsa Meslek Yüksekokulu, Ordu, Orcid Id : 0000-0002-1669-7389, nparlak@odu.edu.tr  
Yazı Gönderim Tarihi: 29.07.2019, Yazı Kabul Tarihi: 02.09.2019.

## 1. GİRİŞ

Özel sağlık kuruluşlarının, güvenli sağlık hizmetinden yasal olarak sorumlu olması ve aynı zamanda sektörde meydana gelen yeni gelişmeler ışığında öngörülemeyen çeşitli risk ve karmaşık düzenlemeler ile artan rekabet ortamında verimlilik ve sürekliliğini sağlamak zorunda olması etkin iç denetim sisteminin varlığını hayati kılmaktadır. Kuruluşlarda etkin yürütülen iç denetim sistemi, başarılı bir risk değerlemesi yapmak, faaliyet alanlarındaki potansiyel fırsatları tespit etmek, kaynakların nereye tahsis edileceği konusunda yönlendirmeler yapmak suretiyle kuruluşun hedeflerini başarımada ve verimlilik sağlamada önemli bir katkı sağlar. İç denetim sistemi, bir kuruluşun faaliyetleri ilgili bilgi, tavsiye, tahmin, analiz yapmak suretiyle görevlerin doğru ve eksiksiz olarak yerine getirilmesi sürecinde etkili bir kontrol sağlayarak yönetime yardımcı olan tarafsız bir denetim fonksiyonudur. İç denetim sistemi, kuruluşların hedeflerine ulaşımada önemli bir sorumluluk üstlenmektedir.

Doğrudan insan hayatı ile ilgili hizmet vermeleri nedeniyle, sağlık sektöründe faaliyet gösteren kuruluşlar, büyük operasyonel riskler ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu risklerin yanı sıra çok önemli yasal ve itibar riskleri de bulunmaktadır. İç denetim sistemi ise sadece hata, hile ve yolsuzluk üzerine yoğunlaşarak, olanı değerlendirmenin ötesinde, olası tehditlerin önceden tespit etmek ve önlem almak suretiyle kuruluşların yasal ve itibari risklerini minimize etmeyi amaçlamaktadır. Etkin bir iç denetim sisteminin varlığı ile kuruluş içerisindeki süreçler ve prosedürler analiz edilmekte, alınan kritik kararlar değerlendirilmekte ve eksiklik ya da sorun görülen bir noktada gerekli tavsiye ve çözüm önerileri sunulmaktadır (Şaşmaz ve Çiftçi, 2017, s. 117).

Araştırma, özel sağlık kuruluşlarında iç denetim sisteminin etkinliği ve verimliliğe etkisine ilişkin sağlık kuruluşu personelinin bakış açılarını genel bir durum değerlemesi yapmak suretiyle belirlemek açısından önem taşımaktadır. Araştırmanın amacına uygun olarak, bünyesinde iç denetim bulunan özel bir sağlık kuruluşunun Türkiye'nin farklı bölgelerinde faaliyet gösteren 28 şubeden biri olan x özel hastanesi personeli üzerinde iki bölümden oluşan anket formu uygulanmıştır. Yapılan anket çalışması sonucu elde

edilen veriler SPSS programında analiz edilmiş ve elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

## 2. İÇ DENETİM SİSTEMİ

İç Denetçiler Enstitüsü (İIA) tarafından yapılan tanıma göre; "Bir kurumun faaliyetlerini geliştirmek ve onlara değer katmak amacıyla güden bağımsız ve objektif bir güvence ve danışmanlık faaliyeti"dir. İç denetim, kurumun risk yönetim, kontrol ve yönetim süreçlerinin etkililiğini değerlendirmek ve geliştirmek amacıyla yönelik sistemli ve disiplinli bir yaklaşım getirerek kurumun amaçlarına ulaşımada yardımcı olur. İç denetimin amacı, işletmenin tüm faaliyetlerinin ve kontrollerinin etkinliğini gözden geçirerek, tüm süreçlerinin etkinliğinin ve verimliliğinin değerlendirilmesi, yorumlanması ve raporlanmasıdır. Uzman bir iç denetçi tarafından hazırlanan bu raporlarda, kuruluşun faaliyetlerinin etkin ve verimli yürütülüp yürütülmediği araştırılarak bu konuda üst yönetime bilgi, öneri ve tavsiyelerde bulunur (Güredin, 2000, s. 15). Bu yönü ile kuruluşun mali ve mali olmayan faaliyetlerine ilişkin analiz, değerlendirme, tavsiye ve yorum yapmak suretiyle yönetimin sorumluluklarını yerine getirmesine destek olmaktadır.

İç denetim fonksiyonu, küreselleşme ile yaşanan büyük değişim ve rekabetin artması ile önemli oranda gelişmiş, kurumsal hedeflere ulaşımada etkinlik ve verimliliğin artırılmasında yönetimin önemli destekçileri arasında yerini almıştır (Yurtsever, 2008, s. 13). İç denetim, yeterli ve etkin iç kontrol mekanizmasının varlığının, risk durumunun ve hem finansal nitelikte hem de finansal nitelikte olmayan tüm faaliyet ve süreçlerin önceden belirlenmiş ilke, politika ve mevzuata uygunluğunun incelenmesi, değerlendirilmesi ve raporlanması ve yönetime danışmanlık hizmeti yapmak suretiyle tavsiyelerde bulunulması süreçlerinin tamamını kapsayan bir sistemdir (Özbek, 2012, ss. 18-20).

İç denetim, kar amacı olsun veya olmasın tüzel kişiliğe sahip tüm kurumlar için hayati önem taşıyan bir fonksiyonudur. Kurumlarda, hedeflerine ulaşımada için makul güvence sağlayacak politika, prosedür ve süreçlerini gözden geçireceği etkin iç denetim sistemi bulunmalıdır. Bunun nedeni, tüm kurumsal faaliyetlerin, önceden belirlenmiş olan standart ve politikala-

ra uygun olarak yürütüldüğünün, yönetimin vereceği kararlara temel teşkil eden raporların zamanında, doğru ve güvenilir olduğunu tespit etmektir.

İç denetimin, güvence sağlama ve danışmanlık, katma değer yaratma, ilke ve standartlara uygunluk, tarafsızlık ve bağımsızlık, risk odaklı denetim ve mesleki etik kurallar iç denetim sisteminin temel fonksiyonlarını oluşturur (Gönülaçar, 2007, s. 7). İç denetim, güvence sağlamak ve danışmanlık fonksiyonları ile kurumsal hedeflere ulaşmak ve riskleri minimize ederek faaliyetleri geliştirmek suretiyle kuruma katma değer sağlar. İç denetimin **güvence sağlama fonksiyonu** kurumsal risk yönetimi, kontrol ve yönetim süreçlerini bağımsız ve tarafsız bir şekilde incelenmesi ve değerlendirilmesini ifade eder. Kuruluşların büyük zararlara uğramasına yol açabilecek risklerin önceden tespit edilmesi, yönetilmesi ve önlenmesi sağlanmaktadır. Kurum içi faaliyetlerin etkin ve yeterli olup olmadığı konusunda yönetime rapor sunmakta ve bu raporlar doğrultusunda yönetimin alacağı kararlara yön vermektedir. İç denetim sisteminin etkin yürütülmediği kurumlarda bu risklerin tespiti ve yönetilmesi maliyetli, zaman alıcı ve zor olacaktır (Uzun ve Yurtsever, 2009, s. 498). **Danışmanlık fonksiyonu** ise kurumun hedeflerine ve değerlerine uygun olarak, kurum faaliyetlerini geliştirmek ve değer katmak amacıyla, herhangi bir idari sorumluluk üstlenmesizin, mesleki özen ve dikkati göstererek talep edene tavsiyede bulunma, usul ve yol gösterme ve süreçleri kolaylaştırmak adına objektif olarak istişare de bulunma faaliyetlerini kapsamaktadır.

Etkin iç denetim sistemi, tarafların kişisel menfaatinde ziyade kurumsal başarıyı hedeflediğinden, personel ve yönetim arasında dengeyi sağlayarak huzursuzluk ve güvensizliğin yaşanmasını engelleyecek ve böylece personelin performansının da artmasını sağlayacaktır. Personelin üzerine aldığı sorumlulukların ne derece başarılı şekilde yerine getirdiğini izleyebilmek için iç denetim verilerine başvurulur. Böylelikle yönetim personelinin performansı hakkında doğru ve güvenilir bilgi edinmiş olur.

İç denetim, yönetime kuruluşun kaynaklarının etkin ve verimli bir şekilde kullanılıp kullanılmadığına ilişkin veriler sağlar. İç denetim sistemi denetim sırasında ortaya çıkarılan eksikliklerin düzeltilerek işletmelerin mali açıdan tasarruf etmesine olanak sağlar. İç

denetim sisteminin maddi hataları bulup düzeltmesi, kurumun yıllık maliyetini karşılayabilecek düzeydedir (Aksoy, 2008, s. 75). Yönetim, bu veriler ışığında değerlendirme yapar ve gerekli düzenlemeleri yapar. İç denetim raporunda tespit edilen eksikliklerin düzeltilerek kurumun başarılı bir şekilde hedeflerine ulaşması sağlanır.

### 3. ÖZEL SAĞLIK KURULUŞLARINDA ETKİN İÇ DENETİM SİSTEMİ VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ

Sağlık kuruluşlarının yasal olarak sorumlu olduğu hasta güvenliği ve kaliteli tedavi hizmetinden birinci derecede sorumludur. Sağlık kuruluşlarının yönetim birimi, olumsuz olayları minimize etmek veya önlemek için kurum içi izleme sağlayan yöntem ve araçlara ihtiyaç duyar. Bu araçlardan birisi olan iç denetim, taraflara güvence ve danışmanlık hizmeti sunan önemli bir sistemdir. Kuruluşların performansını ve güvenli bakım için ön koşullarını ölçerek ve bu sonuçları mevzuat, ilke ve standartlar ile karşılaştırmak ve tespit edilen sorunlar varsa çözüm önerileri sunarak hasta güvenliğini arttırmayı amaçlayan ve hastanenin kalite ve verimlilik sistemini sistematik olarak değerlendiren bir sistemdir (Van Gelderen v.dğr., 2017).

Tüm kurumlarda olduğu gibi sağlık kurumlarında da etkili ve verimli bir iç denetim sisteminin varlığı çok önemlidir. Giderleri en düşük seviyede tutarak, gelirleri ve karlılığı arttırmak suretiyle kurumsal verimlilik sağlamak ve kurumsal performansı arttırmak etkin bir iç denetim sisteminin varlığı ile mümkündür. Etkin bir iç denetim sistemi ise ancak tüm işletme personel ve yöneticilerinin sürece yönelik pozitif ve destekleyici bir ortam oluşturmaları ve sürdürmeleri ile sağlanabilir.

Verimlilik, kuruluşun sahip olduğu kaynaklarla en yüksek üretimi gerçekleştirme seviyesidir. Verimlilik, sahip olunan tüm faktörlerin maksimum düzeyde yararlanarak en düşük maliyet ile en kaliteli hizmeti sunmayı hedef alır ve bun faktörler arasındaki ilişkiyi inceler (Fettahoğlu Demirci, 2005, s. 30). Başka bir ifade ile elde edilen ürün ve hizmetin kalitesini yükseltme, çevreyi ve doğal yapıyı koruma, çalışanlara en iyi yaşam ve çalışma koşullarını sağlama ve bu arada birim girdi başına üretim miktarını artırma çabaları

birlikte düşünülmektedir (Yükçü ve Atağan, 2009, s. 4). Sağlık kuruluşlarında verimlilik, kurumun mevcut kaynaklarını ne derece iyi kullandığını göstermekte ve çıktı/girdi olarak formüle edilmektedir. Sağlık kurumlarının etkili ve verimli hizmet verebilmesi, hedeflerine ulaşabilmesi, verimliliklerinin düzenli olarak değerlendirilmesi ile mümkündür (Atmaca v.dğr., 2012, s. 53). Günümüzde özel sağlık kuruluşlarının yönetimi tüm faaliyetlerinin etkinliğinin tahminini öngörmektedir bu da ancak etkin iç denetim sistemi ile mümkün olmaktadır (Naumova ve Kharisova, 2014, s. 172). Bu yönüyle, kuruluş performansını geliştirmek ve iyileştirmek suretiyle verimliliği arttırmaya odaklı iç denetim sistemi, dünyanın bir çok ülkesinde olduğu gibi Türkiye'deki büyük ölçekli sağlık kuruluşlarında uygulama alanı bulmaktadır.

#### 4. İÇ DENETİM SİSTEMİNİN ETKİNLİĞİNİN VERİMLİLİĞE ETKİSİ: X ÖZEL SAĞLIK KURULUŞU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Araştırma, özel sağlık kuruluşlarında iç denetim sisteminin etkinliğini ve verimliliğe etkisini belirlemek açısından önem taşımaktadır. Özel sağlık kuruluşlarındaki iç denetim sisteminin etkinliğinin verimliliğe etkisinin değerlendirilmesi açısından bir genel durum değerlendirmesi yapılması amaçlandığından çalışma, Türkiye'nin farklı bölgelerinde 28 şubesi bulunan özel bir sağlık kuruluşu olan x hastanesi yönetim ve personelleri üzerinde yürütülmüştür.

##### 4.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Verimlilik, kuruluşların faaliyetlerini başarılı bir şekilde sürdürebilmeleri, hızla artan rekabet ortamında yeni stratejiler geliştirerek katma değer kazanmaları açısından son derece önemli bir kavramdır. Söz konusu kuruluşlarda iç denetim sisteminin varlığı, bu sistemlerin etkinliğinin verimlilik üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi gerekmektedir. İç denetim sisteminin özel sağlık kuruluşlarındaki etkinlik düzeyi ile verimliliğe etkisinin değerlendirilmesinin amaçlandığı bu çalışmada; x hastanesi personellerinin iç denetim

sistemi, iç denetim sisteminin etkinliği ve verimliliğe etkisine ilişkin bakış açılarının ne olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Kullanılan ölçek, 2019 Mart ayında 201 hastane personeline uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular, bulguların değerlendirilmesi aşağıdaki kısımda yer almaktadır.

##### 4.2. Araştırma Bulguları

Çalışmamızın bu bölümünde, anketi cevaplayan 201 sağlık kurumu personelinin verdikleri cevaplara bağlı olarak sağlık kurumlarında iç denetim sistemi, sistemin etkinliği ve verimliliğine ilişkin bulgular yer almaktadır. Öncelikle uygulanan çalışma ölçeğine ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılacak ve ölçmek istenilen olguyu en iyi ortaya koyan modelin belirlenmesine çalışılacaktır. Güvenirlik analizi için Cronbach'ın alfa katsayısından ve toplam madde korelasyonlarından faydalanılacak, geçerlilik analizleri içinse öncelikle açıklayıcı faktör analizi ve ardından doğrulayıcı faktör analizlerine başvurulacaktır. Öte yandan katılımcıların ölçekten ve varsa alt boyutlarından elde ettikleri toplam puanların demografik değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığına bakılacaktır.

Çalışmamızda kullanılan ölçek ilk olarak (Kasım, 2011) tarafından geliştirilmiş ve uygulaması bankacılık sektöründe yapılmıştır. Ancak ölçeğe ilişkin ilgili araştırmada sadece güvenilirlik analizleri yapılmış ve ölçeğin yapısını ortaya koyacak faktör analizine dayalı bir geçerlilik analizi yapılmamıştır. Bu nedenle çalışmamız ilgili ölçeğin hem sağlık kuruluşu personeline göre düzenlenmiş bir uygulaması olması nedeniyle hem de güvenilirlik ve geçerliliği ilk kez derinlemesine incelenmesi nedeniyle önem arz etmektedir.

Toplam 21 maddeden oluşan ölçme aracına ilişkin ilk etapta sürdürülen güvenilirlik analizleri sonucu elde edilen Cronbach alfa = 0,943 değeri ölçme aracının yüksek ölçüde güvenilir olduğunu işaret etmiştir. Öte yandan her bir maddenin madde toplam korelasyonları (0,482-0,772) aralığında yeterince yüksek değerler aldığı bulunmuştur ve herhangi bir maddenin ise ölçekten çıkarılmasının güvenilirliği yükseltmediği gözlenmiştir. Sonuçlar Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Güvenirlik Analizi Sonuçları

Güvenirlik Analizi Sonuçları			
Genel Güvenirlik Cr. Alfa = 0,943	Madde Silindiğinde Ortalama	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cr. Alfa
s1	39.1692	0.643	0.94
s2	39.1542	0.687	0.94
s3	39.1095	0.625	0.941
s4	39.0697	0.708	0.939
s5	38.99	0.592	0.941
s6	38.8109	0.496	0.943
s7	39.0199	0.772	0.938
s8	39.0199	0.709	0.939
s9	38.9701	0.642	0.94
s10	38.7562	0.606	0.941
s11	38.7811	0.688	0.94
s12	38.9502	0.685	0.94
s13	38.9055	0.698	0.94
s14	38.8756	0.655	0.94
s15	38.9751	0.703	0.94
s16	38.9303	0.719	0.939
s17	38.7811	0.483	0.944
s18	38.9154	0.482	0.943
s19	38.9552	0.661	0.94
s20	38.9353	0.701	0.94
s21	39.1343	0.712	0.939

Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek adına faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ve Bartlett küresellik testi kullanılarak araştırılmış elde edilen sonuçlar Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. KMO and Bartlett Testi Sonuçları

KMO and Bartlett Testi Sonuçları		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçütü		,934
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare değ.	2534,938
	Sd	210
	p değeri	,000

Buna göre ölçme aracının faktör analizine uygun olduğu gözlenmiştir (KMO=0,934,  $p<0.001$ ).

Faktör çıkarma yöntemi Temel Bileşenler (Principal Components) ve Döndürme yöntemi (Varimax) kullanılarak sürdürülen faktör analizi ilk bulgularına göre öz değeri 1'den büyük 4 faktör bulunmuş ancak 7, 8 ve 20 numaralı soru maddelerinin birden çok faktöre yüklendiği gözlenmiştir. Bu nedenle s7, s8 ve s20 sırasıyla veri setinden çıkarılarak tekrar tekrar faktör analizi uygulanmış ve son aşamada ölçme aracının toplam değişkenliğin % 60,47 sini açıklayan 3 faktörlü bir yapıya sahip olduğu gözlenmiştir. Ortaya çıkan mevcut yapı, ayrıca doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuş ve elde edilen uyum iyiliği değerleri ( $\chi^2/df=1,654$ , NFI=.894, CFI=.955, GFI=.898, IFI=.955, RMSEA=.057, SRMR=.0468) neticesinde yapının kabul edilebilir olduğu görülmüştür.

Ölçme aracının yapı geçerliliği öncelikle açıklayıcı sonrasında ise doğrulayıcı faktör analizleri ile ilk kez tarafımızca yapılmış olup Türkiye'de bireylerce algılanan iç denetim sisteminin etkinliğinin verimliliğe etkisini ölçmeye yarayan güvenirlik ve geçerliliği yüksek bir ölçek ortaya konmuştur.

#### 4.2.1. Ölçek Ve Alt Boyutlarından Elde Edilen Ortalama Puanların Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Bu bölümde, araştırmamız da kullanılan ölçeğin geneli ve alt boyutlarından elde edilen ortalama puanlar, çeşitli demografik değişkenler açısından incelenecektir. Öncelikle verilerin normal dağılışı gösterip göstermediği Shapiro Wilk testi ile sınanmış ve elde edilen sonuçlar neticesinde her bir grup nezdinde verilerin normal dağılmadığı gözlenmiştir (S-W testi  $p<.05$ ).

Bu nedenle katılımcıların edindikleri puanların demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasında parametrik olmayan istatistiksel testlere başvurulmuş ve ikili gruplar için Mann-Whitney U test istatistiğine, ikiden fazla grup karşılaştırmaları içinse Kruskal Wallis H test istatistiğine başvurulmuştur.

Tablo 3. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları					
Genel Güvenirlik Cr.Alf.= 0,930	Faktörler			Alt boyut Güvenirlik Değerleri	Açıklanan Varyans Yüzdesi
Soru Maddeleri	I	II	III	Cr. Alfa	60.47%
s1		0.695		0.857	
s2		0.749			
s3		0.772			
s4		0.73			
s5		0.727			
s6		0.517			
s9	0.602			0.909	
s10	0.608				
s11	0.736				
s12	0.734				
s13	0.733				
s14	0.786				
s15	0.674				
s16	0.655				
s21	0.653			0.682	
s17			0.728		
s18			0.82		
s19			0.527		

#### 4.2.2. Cinsiyete Göre Farklılıkların İncelenmesi

Katılımcıların elde ettikleri puanların cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğine bakmak üzere sürdürülen Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 4'de

verilmiştir. Tabloda sunulan veriler ışığında kadın katılımcıların ölçeğin iç denetimin verimliliğe etkisi boyutundan elde ettikleri ortalamının (=2,087) erkek katılımcılarınkine (=1,850) nazaran istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu gözlenmiştir.

Tablo 4. Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Ölçek Geneli ve Alt Boyutları	Cinsiyet	N	Ort.	Std.Sp.	Hata Ort.	Mann-Whitney U	p-değeri
İç Denetimin İşlevselliği	Kadın	150	1.860	0.626	0.051	3586.5	0,504
	Erkek	51	1.860	0.753	0.105		
İç Denetimin Etkinliği	Kadın	150	2.020	0.636	0.052	3154.5	0,061
	Erkek	51	1.904	0.701	0.098		
İç Denetimin Verimliliğe Etkisi	Kadın	150	<b>2.087</b>	0.728	0.059	3085.5	<b>0,037</b>
	Erkek	51	<b>1.850</b>	0.579	0.081		
Genel	Kadın	150	1.978	0.565	0.046	3261.5	0,116
	Erkek	51	1.880	0.639	0.089		

#### 4.2.3. Yaş Gruplarına Göre Farklılıkların İncelenmesi

Araştırmamıza katılan araştırmacılar yaşlarına göre 20-30, 31-40 ve 41+ olarak gruplandırılmış ve belirlenen bu yaş grupları için katılımcıların puan ortalamalarında herhangi bir farklılığın olup olmadığına Kruskal Wallis H testi ile bakılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 5’de sunulmuş ve bu sonuçlar doğrultusunda yaş grupları arasında elde edilen ortalama puanların istatistiksel olarak farklı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4.2.4. Eğitim Düzeyine Göre Farklılıkların İncelenmesi

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre yapılan analizler neticesinde İç Denetimin Etkinliği altında elde edilen puan ortalamaların istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ( $\chi^2(3)=11.867$ ,  $p<0.01$ ) ve bu farkın ölçeğin geneline de etki ettiği gözlenmiştir ( $\chi^2(3)=8,260$ ,  $p<0.05$ ). Farklılığın kaynaklarını araştırmak üzere sürdürülen ikili karşılaştırmalar neticesinde, mevcut farklılığın temelinde en az bir lisans programı mezunu olan katılımcıların puan ortalamasının lisansüstü grubunda yer alanlara göre yüksek olması yatmaktadır ( $p<0,05/4$ ).

Tablo 5. Yaş Gruplarına Göre Farklılıklar

Ölçek Geneli ve Alt Boyutları	Yaş	N	Ort.	Std. Sp.	Std. Hata	Kruskal-Wallis H	p-değ.
İç Denetimin İşlevselliği	20-30	97	1.890	0.670	0.068	0.614	0,736
	31-40	78	1.853	0.698	0.079		
	41+	26	1.769	0.486	0.095		
İç Denetimin Etkinliği	20-30	97	2.056	0.651	0.066	4.094	0,129
	31-40	78	1.964	0.686	0.078		
	41+	26	1.825	0.539	0.106		
İç Denetimin Verimliliğe Etkisi	20-30	97	2.134	0.757	0.077	3.615	0,164
	31-40	78	1.940	0.664	0.075		
	41+	26	1.885	0.516	0.101		
Genel	20-30	97	2.014	0.602	0.061	2.172	0,338
	31-40	78	1.923	0.597	0.068		
	41+	26	1.816	0.453	0.089		

Tablo 6. Eğitim Düzeyine Göre Farklılıklar

Ölçek Geneli ve Alt Boyutları	Eğitim Düzeyi	N	Ort.	Std. Sp.	Std. Hata	Kruskal-Wallis H	p-değ.
İç Denetimin İşlevselliği	Lise	130	1.867	0.690	0.060	6.587	0.086
	Önlisans	39	1.795	0.622	0.100		
	Lisans	12	2.250	0.634	0.183		
	Lisansüstü	20	1.708	0.449	0.100		
İç Denetimin Etkinliği	Lise	130	2.002	0.627	0.055	11.867	0.008
	Önlisans	39	1.974	0.725	0.116		
	Lisans	12	2.380	0.638	0.184		
	Lisansüstü	20	1.717	0.597	0.134		
İç Denetimin Verimliliğe Etkisi	Lise	130	2.056	0.748	0.066	3.280	0.350
	Önlisans	39	2.009	0.619	0.099		
	Lisans	12	2.194	0.703	0.203		
	Lisansüstü	20	1.767	0.447	0.100		
Genel	Lise	130	1.966	0.588	0.052	8.260	0.041
	Önlisans	39	1.920	0.597	0.096		
	Lisans	12	2.306	0.546	0.158		
	Lisansüstü	20	1.722	0.474	0.106		

#### 4.2.5. Mezun Olunan Bölüme Göre Farklılıkların İncelenmesi

Ölçeğin İç denetimin verimliliğe etkisi boyutundan elde edilen ortalama puanlar katılımcıların mezun

oldukları bölüme göre farklı olduğu ( $\chi^2(3)=10,35$ ,  $p<0.05$ ) ve bu farklılığın temelinde ise sosyal bilimler ile sağlık bilimlerinin puan ortalamalarındaki ayrışım etkili olmuştur.

Tablo 7. Mezun Olunan Bölüme Göre Farklılıklar

Ölçek Geneli ve Alt Boyutları	Bölüm	N	Ort.	Std. Sp.	Std. Hata	Kruskal-Wallis H	p-değ.
İç Denetimin İşlevselliği	Sosyal Bilimler	51	1.706	0.587	0.082	6.793	0.079
	Fen Bilimleri	83	1.910	0.713	0.078		
	Eğitim Bilimleri	21	2.135	0.763	0.167		
	Sağlık Bilimleri	46	1.815	0.539	0.079		
İç Denetimin Etkinliği	Sosyal Bilimler	51	1.961	0.680	0.095	1.891	0.595
	Fen Bilimleri	83	2.015	0.723	0.079		
	Eğitim Bilimleri	21	2.132	0.614	0.134		
	Sağlık Bilimleri	46	1.916	0.496	0.073		
İç Denetimin Verimliliğe Etkisi	Sosyal Bilimler	51	<b>1.765</b>	0.535	0.075	10.350	0.016
	Fen Bilimleri	83	2.052	0.730	0.080		
	Eğitim Bilimleri	21	2.127	0.601	0.131		
	Sağlık Bilimleri	46	<b>2.225</b>	0.776	0.114		
Genel	Sosyal Bilimler	51	1.843	0.549	0.077	4.453	0.022
	Fen Bilimleri	83	1.986	0.644	0.071		
	Eğitim Bilimleri	21	2.132	0.593	0.129		
	Sağlık Bilimleri	46	1.934	0.490	0.072		

#### 4.2.6. Görev Tanımına Göre Farklılıkların İncelenmesi

Katılımcıların görev tanımlarına göre iç denetim verimliliği konusunda elde ettikleri puanlar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve ikili karşılaştırmalar sonucu bu farklılığın temelinde ölçeğin iç denetimin

işlevselliği boyutu için hemşire ve sekreterlerin puan ortalamalarından kaynaklanmakta iken diğer alt boyutlar ve ölçeğin geneli için hemşire ve doktorların ortalama puanı ile yine hemşire ve sekreter olarak çalışanların ortalamalarından kaynaklanmakta olduğu gözlenmiştir.



Tablo 8. Görev Tanımına Göre Farklılıklar

Ölçek Geneli ve Alt Boyutları	Görev	N	Ort.	Std. Sp.	Std. Hata	Kruskal-Wallis H	p-değ.
İç Denetimin İşlevselliği	Porter	21	1.984	0.917	0.200	20.119	<b>0.001</b>
	Hemşire	65	<b>2.080</b>	0.710	0.088		
	Sekreter	54	<b>1.605</b>	0.420	0.057		
	Doktor	19	1.623	0.298	0.068		
	Temizlik Hizmetleri	10	1.617	0.295	0.093		
	İdari Hizmetler	32	1.979	0.738	0.130		
İç Denetimin Etkinliği	Porter	21	2.058	0.831	0.181	22.829	<b>0.000</b>
	Hemşire	65	<b>2.224</b>	0.714	0.089		
	Sekreter	54	<b>1.788</b>	0.354	0.048		
	Doktor	19	<b>1.632</b>	0.372	0.085		
	Temizlik Hizmetleri	10	1.622	0.297	0.094		
	İdari Hizmetler	32	2.142	0.775	0.137		
İç Denetimin Verimliliğe Etkisi	Porter	21	2.159	0.638	0.139	24.600	<b>0.000</b>
	Hemşire	65	<b>2.354</b>	0.803	0.100		
	Sekreter	54	<b>1.796</b>	0.524	0.071		
	Doktor	19	<b>1.702</b>	0.399	0.092		
	Temizlik Hizmetleri	10	1.667	0.567	0.179		
	İdari Hizmetler	32	1.969	0.684	0.121		
Genel	Porter	21	2.050	0.731	0.160	22.388	<b>0.000</b>
	Hemşire	65	<b>2.197</b>	0.638	0.079		
	Sekreter	54	<b>1.728</b>	0.306	0.042		
	Doktor	19	<b>1.640</b>	0.303	0.070		
	Temizlik Hizmetleri	10	1.628	0.203	0.064		
	İdari Hizmetler	32	2.059	0.684	0.121		

#### 4.2.7. Mevcut Kurumundaki Çalışma Süresine (Yıl) Göre Farklılıkların İncelenmesi

Katılımcıların mevcut hastanede çalıştıkları sürenin iç denetim verimliliği puanlarına herhangi bir etkisi olmadığı gözlenmiştir.

#### 4.2.8. Sağlık Kuruluşundaki Konumuna Göre Farklılıkların İncelenmesi

Katılımcıların ölçeğin geneli ve her bir alt boyutu için elde ettikleri ortalama puanların sağlık kurumunda-

ki buldukları konuma göre değişkenlik gösterdiği tespit edilmiştir. İkili karşılaştırmalar yapıldığında ölçeğin birinci alt boyutu için tıbbi sekreter ile hemşire konumunda yer alan bireylerin puanlarında, ölçeğin iç denetimin etkinliği boyutu için doktor ile hemşirelerin puan ortalamalarında ölçeğin iç denetimin verimliliğe etkisi boyutu ve en nihayetinde geneli içinse yine tıbbi sekreter-hemşire ve doktor-hemşire puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı ölçüde fark bulunmuştur.

Tablo 9. Mevcut Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Farklılıklar

Ölçek Geneli ve Alt Boyutları	Şuanki Kurumunda Çalışma Süresi	N	Ort.	Std. Sp.	Std. Hata	Kruskal-Wallis H	p-değ.
İç Denetimin İşlevselliği	0-5 yıl	96	1.852	0.646	0.066	0.812	0.666
	6-10 yıl	88	1.847	0.693	0.074		
	11+ yıl	17	1.971	0.566	0.137		
İç Denetimin Etkinliği	0-5 yıl	96	1.993	0.664	0.068	0.084	0.959
	6-10 yıl	88	1.970	0.618	0.066		
	11+ yıl	17	2.085	0.796	0.193		
İç Denetimin Verimliliğe Etkisi	0-5 yıl	96	2.038	0.720	0.074	1.088	0.581
	6-10 yıl	88	1.989	0.686	0.073		
	11+ yıl	17	2.157	0.668	0.162		
Genel	0-5 yıl	96	1.954	0.586	0.060	0.625	0.731
	6-10 yıl	88	1.932	0.577	0.062		
	11+ yıl	17	2.059	0.634	0.154		

Tablo 10. Sağlık Kuruluşundaki Konumuna Göre Farklılıklar

Ölçek Geneli ve Alt Boyutları	Sağlık Kurumundaki Konumu	N	Ort.	Std. Sp.	Std. Hata	Kruskal-Wallis H	p- değeri
İç Denetimin İşlevselliği	Doktor	21	1.635	0.315	0.069	12.365	0.015
	Hemşire	65	2.064	0.715	0.089		
	Tıbbi Sekreter	82	1.732	0.569	0.063		
	Idari Personel	22	2.023	0.893	0.190		
	Diğer	11	1.712	0.563	0.170		
İç Denetimin Etkinliği	Doktor	21	1.661	0.376	0.082	16.758	0.002
	Hemşire	65	2.207	0.719	0.089		
	Tıbbi Sekreter	82	1.926	0.564	0.062		
	Idari Personel	22	2.076	0.855	0.182		
	Diğer	11	1.657	0.349	0.105		
İç Denetimin Verimliliğe Etkisi	Doktor	21	1.698	0.393	0.086	18.263	0.001
	Hemşire	65	2.349	0.822	0.102		
	Tıbbi Sekreter	82	1.866	0.576	0.064		
	Idari Personel	22	2.046	0.692	0.148		
	Diğer	11	1.909	0.579	0.175		
Genel	Doktor	21	1.659	0.312	0.068	16.001	0.003
	Hemşire	65	2.183	0.646	0.080		
	Tıbbi Sekreter	82	1.851	0.496	0.055		
	Idari Personel	22	2.053	0.736	0.157		
	Diğer	11	1.717	0.378	0.114		

Tablo 11. Sektördeki Toplam Çalışma Süresine Göre Farklılıklar

Ölçek Geneli ve Alt Boyutları	Sektördeki Çalışma Süresi	N	Ort.	Std. Sp.	Std. Hata	Kruskal-Wallis H	p- değeri
İç Denetimin İşlevselliği	0-5 yıl	92	1.828	0.625	0.065	1.294	0.731
	6-10 yıl	79	1.901	0.728	0.082		
	11-15 yıl	17	1.755	0.540	0.131		
	16+ yıl	13	1.974	0.623	0.173		
İç Denetimin Etkinliği	0-5 yıl	92	1.958	0.644	0.067	1.209	0.751
	6-10 yıl	79	2.046	0.673	0.076		
	11-15 yıl	17	1.889	0.540	0.131		
	16+ yıl	13	2.017	0.771	0.214		
İç Denetimin Verimliliğe Etkisi	0-5 yıl	92	1.975	0.673	0.070	2.705	0.439
	6-10 yıl	79	2.084	0.739	0.083		
	11-15 yıl	17	1.922	0.769	0.186		
	16+ yıl	13	2.180	0.555	0.154		
Genel	0-5 yıl	92	1.917	0.560	0.058	0.822	0.822
	6-10 yıl	79	2.004	0.633	0.071		
	11-15 yıl	17	1.850	0.439	0.107		
	16+ yıl	13	2.030	0.640	0.177		

#### 4.2.9. Sektördeki Toplam Çalışma Süresine Göre Farklılıkların İncelenmesi

Katılımcıların sektörde buldukları sürenin iç denetimin verimliliği puan ortalamalarına herhangi bir etkisi olmadığı gözlenmiştir.

## 4. SONUÇ

İç denetim, bir kurumun faaliyetlerini geliştirmek ve kuruma değer katmak amacını güden bağımsız ve objektif bir güvence ve danışmanlık faaliyetidir. İç denetim, kurumun risk yönetim, kontrol ve kurumsal yönetim süreçlerinin etkinliğini değerlendirmek ve geliştirmek amacıyla yönelik sistemli ve disiplinli bir yaklaşım getirerek kurumun amaçlarına ulaşmasına yardımcı olur. Kurumların iç mekanizmalarının etkinleştirilmesi, iç kontrol, risk yönetimi ve kurumsal yönetim sistemlerinin geliştirilmesi açısından kritik bir role sahiptir. İç denetim, iş süreçlerin iyileştirilmesini, kaynakların etkili ve verimli kullanılmasını sağlar, hata, hile ve suiistimallerin önlenmesine yardımcı olur, risklerin neden olabileceği kayıpları azaltır, kurumların itibarını korur ve hedeflerine ulaşması

sürecinde en temel yardımcılarından birisidir. Tüm dünyada kabul gören etik kuralları, standartları ve metodolojisi ile her kuruma katma değer sağlayan bir faaliyettir ve tüm kurumlar için bir ihtiyaçtır. İç denetimden beklenen sonuçların elde edilebilmesi için iç denetimin rol ve sorumluluklarının kurum yönetimine anlaşılması ve desteklenmesi, gerek insan kaynağı, gerekse de teknoloji açısından yeterli kaynağın ayrılması, iç denetçilerin yetkinliklerinin geliştirilmesi, iç denetim metodolojisinin etkin bir şekilde oluşturulması önem taşımaktadır. Dünyanın bir çok ülkesinde ve Türkiye'de büyük ölçekli sağlık kuruluşlarında iç denetim sistemi işletilmektedir.

Etkin yürütülen iç denetim sisteminin kuruluşların verimliliği üzerine katkısı özel sağlık kuruluşları çalışanları üzerinden incelediğimiz bu araştırma sonucuna göre; katılımcıların geneli kurumlarında etkin iç denetim sisteminin bulunduğunu ve bu sistemin verimliliğe katkısı olduğunu düşünmektedir. Demografik olarak baktığımızda ise, kadın katılımcıların ölçeğin iç denetimin verimliliğe etkisi boyutundan elde ettikleri ortalamaların erkek katılımcılarına nazaran istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu, yaş grupları arasında elde edilen ortalama puanların

istatistiksel olarak farklı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların eğitim düzeylerine göre yapılan analizler neticesinde, “İç Denetimin Etkinliği” altında elde edilen puan ortalamaların istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu gözlemlenmiştir. Ölçeğin iç denetimin verimliliğe etkisi boyutundan elde edilen ortalama puanlar, katılımcıların mezun oldukları bölüme göre farklı bulunmuş ve katılımcıların görev tanımlarına göre iç denetim verimliliği konusunda elde ettikleri puanlar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Katılımcıların mevcut hastanede çalıştıkları sürenin ve sektörde buldukları sürenin, iç denetimin verimliliği puan ortalamalarına herhangi bir etkisinin olmadığı gözlenmiştir. Katılımcıların ölçeğin geneli ve her bir alt boyutu için elde ettikleri ortalama puanların sağlık kuruluşunda buldukları konuma göre değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir.

İç denetim sisteminin etkinliği ve verimliliğe olan etkisinin, araştırma, değerlendirme ve tartışma konusu olarak sürekli gündemde olması, kuruluşların hedeflerine başarılı bir şekilde ulaşmaları için önemli bir faktördür. Bir kuruluş için yapılan çalışma, genelleme yapmak için yetersizdir. Bu nedenle Türkiye’deki farklı ortamlardaki farklı sağlık kuruluşları için çalışma tekrarlanabilir ve elde edilen sonuçlar karşılaştırılabilir.

## Kaynakça

- Aksoy, M. (2008). *Kamuda iç kontrol ve iç denetim* (1. baskı). Ankara: Muhasebat Kontrolörleri Derneği.
- Atmaca, E., Turan F., Kartal G. & Es Ç. (2012). Ankara ili özel hastanelerinin veri zarflama analizi ile etkinlik ölçümü. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2012, 16 (2). 135-53.
- Şaşmaz, E. & Çiftçi, Y. (2017). İşletmelerde iç kontrol sisteminin etkinliğinin sağlanması: Mermer sektöründe bir işletme uygulaması. *International Journal Of Academic Value Studies (JAVSTUDIES)*, 3(9), 111-123.

- Fettahoğlu Demirci, S. (2005). Verimlilik bilinci ve kültürünün işlevselliği, değişime katkısı. *Verimlilik Dergisi*, (3), 27-49.
- Gönülaçar, Ş. (2007). İç denetimde hedefler ve beklentiler. *Mali Hukuk Dergisi*, (Temmuz- Ağustos) 130-131, Ankara.
- Glazebrook, S. G & Buchanan J, G. (2001). Clinical governance and external audit, *J Qual Clin Pract*, 21(30-3).
- Güredin, E. (2000). *Denetim* (10. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Kasım, S. D. (2011). *İç denetim sistemlerinin bankaların verimliliği üzerindeki etkisi* (Basılmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Bankacılık Ve Sigortacılık Enstitüsü Bankacılık Anabilim Dalı, İstanbul.
- Naumova N.A. & Kharisova F.I. (2014). Effective internal audit service organisation in health clinics. *Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing*, 5,(24), 170-175.
- Özbek, Ç. (2012). *İç denetim, kurumsal yönetim, risk yönetimi, iç kontrol*. İstanbul: Türkiye İç Denetim Enstitüsü (TİDE) Yayınları, No: 3.
- Şahin, İ. (1999). Sağlık kurumlarında göreceli verimlilik ölçümü: Sağlık Bakanlığı hastanelerinin illere göre karşılaştırmalı verimlilik analizi. *Amme İdaresi Dergisi*, 32(2), 123- 145.
- Uzun, A. K. & Yurtsever, G. (2009). Kriz yönetiminde iç denetimin rolü. *Kriz yönetimi*, (Haluk Sümer, Helmut Pernsteiner, Der.), İstanbul.
- Van Gelderen, S. C., Zegers, M., Boeijen W., Westert G., P., Robben P.B. & Wollersheim H.C. (2017). Evaluation of the organisation and effectiveness of internal audits to govern patient safety in hospitals: A mixed-methods study. *BMJ Open*, 7(7).
- Yurtsever, G. (2008). *Bankacılığımızda iç kontrol*. İstanbul: Türkiye Bankalar Birliği, Yayın no: 256.
- Yükçü, S. & Atağan, G. (2009). Etkinlik, etkililik ve verimlilik kavramlarının yarattığı karışıklık. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(4), 1-13.
- <https://tide.org.tr/page/26/Ic-Denetimin-Tanimi> (Erişim tarihi:23.09.2019).