



2017 YILI

İÇ KONTROL SİSTEMİ

DEĞERLENDİRME RAPORU

Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı

Haziran 2017

İÇİNDEKİLER

1. GİRİŞ.....	1
A. Misyon ve Vizyon.....	4
B. Organizasyon Yapısı.....	1
C. İç Kontrol Sisteminde Rol ve Sorumluluklar.....	1
2. İÇ KONTROL SİSTEMİ SORU FORMU SONUÇLARI.....	2
2.1. Kontrol Ortamı.....	2
2.2. Risk Değerlendirme	6
2.3. Kontrol Faaliyetleri.....	9
2.4. Bilgi ve İletişim.....	11
2.5. İzleme.....	15
2.6. İç Kontrol Bileşenleri Genel Değerlendirmesi.....	18
3. DİĞER BİLGİLER.....	20
3.1. İç Denetim Sonuçları.....	20
3.2. Dış Denetim Sonuçları	20
3.3. Diğer Bilgi Kaynakları	21
3.3.1. Ön Mali Kontrole İlişkin Veriler	21
3.3.2. Kişi ve/veya İdarelerin Talep ve Şikâyetleri.....	22
4. İÇ KONTROL SİSTEMİNİN GELİŞİMİ	22
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	24
5.1. Güçlü Yönler.....	25
5.2. İyileştirmeye Açık Alanlar.....	25
5.3. Eylem İçin Öneriler.....	25
6. EK-1: İÇ KONTROL SİSTEMİ SORU FORMU	27
EK-2 İÇ KONTROL SİSTEMİ ÇALIŞTAY RAPORU	

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1: İç Kontrol Sistemi Soru Formu Sonuçlarının Yorumlanması	2
Tablo 2: İç Kontrol Sistemi Kontrol Bileşenine Yönelik Değerlendirme Puanları	3
Tablo 3: İç Kontrol Sistemi Risk Değerlendirme Bileşenine Yönelik Değerlendirme Puanları	6
Tablo 4: İç Kontrol Sistemi Kontrol Faaliyetleri Bileşenine Yönelik Değerlendirme Puanları	9
Tablo 5: İç Kontrol Sistemi Bilgi ve İletişim Bileşenine Yönelik Değerlendirme Puanları	12
Tablo 6: İç Kontrol Sistemi İzleme Bileşenine Yönelik Değerlendirme Puanları	15
Tablo 7: İç Kontrol Bileşenleri Genel Değerlendirmesi	18

1. GİRİŞ

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu 10.12.2003 tarihinde kanunlaşmış ve 01.01.2006 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanunla mali saydamlık, hesap verme sorumluluğu, stratejik planlama ve performans esaslı bütçeleme, çok yıllık bütçeleme ile iç kontrol ve iç denetim konuları temel unsurlar olarak düzenlenmiştir.

Anılan kanunun 5. kısmında iç kontrole ilişkin tanım ve açıklamalara yer verilmiştir. Bu kapsamda 55. Madde ile iç kontrol; *"idarenin amaçlarına, belirlenmiş politikalara ve mevzuata uygun olarak faaliyetlerin etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde yürütülmesini, varlık ve kaynakların korunmasını, muhasebe kayıtlarının doğru ve tam olarak tutulmasını, mali bilgi ve yönetim bilgisinin zamanında ve güvenilir olarak üretilmesini sağlamak üzere idare tarafından oluşturulan organizasyon, yöntem ve süreçle iç denetimi kapsayan mali ve diğer kontroller bütünü"* olarak tanımlanmıştır.

İç kontrolün amacı ise Kanunun 56. maddesinde;

- ✓ *"kamu gelir, gider, varlık ve yükümlülüklerinin etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde yönetilmesini,*
- ✓ *kamu idarelerinin kanunlara ve diğer düzenlemelere uygun olarak faaliyet göstermesini,*
- ✓ *her türlü malî karar ve işlemlerde usulsüzlük ve yolsuzluğun önlenmesini,*
- ✓ *karar oluşturmak ve izlemek için düzenli, zamanında ve güvenilir rapor ve bilgi edinilmesini,*
- ✓ *varlıkların kötüye kullanılması ve israfını önlemek ve kayıplara karşı korunmasını sağlamaktır"* olarak ifade edilmiştir.

5018 sayılı Kanunun 55, 56, 57 ve 58'inci maddelerine dayanılarak hazırlanan ve 31/12/2005 tarihli ve 26040 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan **İç Kontrol ve Ön Mali Kontrole İlişkin Usul ve Esaslar**'ın "İç Kontrol Standartları" başlıklı maddesinde, Kanuna ve iç kontrol standartlarına aykırı olmamak koşuluyla, idarelerce, görev alanları çerçevesinde her türlü yöntem, süreç ve özellikli işlemlere ilişkin standartlar belirlenebileceği belirtilmiştir.

Maliye Bakanlığı tarafından hazırlanan ve 26/12/2007 tarihli ve 26738 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan **"Kamu İç Kontrol Standartları Tebliği"** ile kamu idarelerinde iç kontrol sisteminin oluşturulması, uygulanması, izlenmesi ve geliştirilmesi amacıyla 18 standart ve bu standartlar için gerekli 79 genel şart belirlenmiştir. Tebliğde, kamu idarelerinin,

iç kontrol sistemlerinin Kamu İç Kontrol Standartlarına uyumunu sağlamak üzere, yapılması gereken çalışmaları tespit etmeleri, bu çalışmalar için eylem planı oluşturmaları, gerekli prosedürler ve ilgili düzenlemelerin hazırlanması çalışmalarını yürütmeleri gerektiği belirtilmiştir.

Maliye Bakanlığınca 04/02/2009 tarihinde yayınlanan "**İç Kontrol Standartları Uyum Eylem Planı Rehberi**", iç kontrol sistemlerini Kamu İç Kontrol Standartları ile uyumlu hale getirmek için yapılması gereken çalışmaların belirlenmesi, bu çalışmalar için eylem planı oluşturulması, gerekli prosedürler ve ilgili düzenlemelerin hazırlanması çalışmalarında kamu idarelerine rehberlik yapmak amacıyla hazırlanmıştır.

Maliye Bakanlığı'nın **02/12/2013 tarihli ve 10775 Sayılı Genelgesi** ile kamu idarelerinin hazırladığı eylem planlarında yapılan hatalara ve hazırlanacak eylem planlarına yönelik süreç ve yöntemlere ilişkin açıklamalara değinilmiş ve bu kapsamda İç Kontrol Standartları Uyum Eylem Planı'nın idarelerin strateji geliştirme birimleri tarafından her yılın Haziran ve Aralık ayı sonu itibarıyla iki dönem halinde ve eylem planı formatında st yöneticiye sunulması ve birer nüshasının ise bilgi için on iş günü içerisinde Maliye Bakanlığına gönderilmesi gerektiği belirtilmiştir.

İç Kontrol Standartlarının uygulanması konusunda kamu idarelerine daha fazla rehberlik yapmak amacıyla, iç kontrol bileşenleri çerçevesinde hazırlanan ve uygulama adımları ile örneklerini içeren **Kamu İç Kontrol Rehberi** Maliye Bakanlığı'nın 07/02/2014 tarihli ve 13 Sayılı Onayı ile yayımlanmıştır.

Bu hükümler ve rehberler doğrultusunda niversitemiz İç Kontrol İzleme ve Yönlendirme Kurulu oluşturulmuş olup kurul üyelerinde gerekli görülmesi halinde revize yapılmaktadır. Üniversitemizin İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planı yine bu hükümler ve rehberler doğrultusunda düzenlenmiş olup bu ervede altı ayda bir Plana ait Değerlendirme Raporları hazırlanmakta ve Eylem Planı revize edilmektedir. Ayrıca Kamu İç Kontrol Rehberine uygun olarak iç kontrol sisteminin önemli bir parçası olan Risk Strateji Belgesi şubat 2016 tarihinde hazırlanarak personel ile paylaşılmış, Eylül 2016 tarihinde ise birimler bazında revize edilmiştir. Üniversitemizin iç kontrol sistemi bileşenlerinden hassas görevler alanında Kasım 2016 tarihinde yapılan çalışmalar neticesinde yapısal olarak iç kontrol sistemi bileşenleri niversitemizde tam hale getirilmiştir.

Üniversitemizde iç kontrol standartlarının sağlanmasına yönelik çalışmalar Üst Yönetici'nin sorumluluğunda Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı sekretaryalığı ile İç Kontrol İzleme ve Yönlendirme Kurulu tarafından yürütülmeye devam etmektedir. Bu kapsamda sağlıklı bir iç kontrol ortamının sağlanması adına **Kamu İç Kontrol Standartları Tebliği'nin** öngördüğü;

- *Mesleki değerlere ve dürüst yönetim anlayışına sahip olunması,*
- *Malî yetki ve sorumlulukların bilgili ve yeterli yöneticilerle personele verilmesi,*
- *Belirlenmiş standartlara uyulmasının sağlanması,*
- *Mevzuata aykırı faaliyetlerin önlenmesi,*
- *Kapsamlı bir yönetim anlayışı ile uygun bir çalışma ortamının ve saydamlığın sağlanması,*

bakımından ilgili idarelerin üst yöneticileri ile diğer yöneticileri tarafından görev, yetki ve sorumluluklar göz önünde bulundurulmak suretiyle gerekli önlemlerin alınması hususları Kurumumuz değerleri gereğince de önemle dikkate alınmakta, uygulanmakta ve kontrolü sağlanmaktadır.

Bu Rapora temel teşkil eden Kamu İç Kontrol Rehberinde önerilen ve puanlamaya dayanan soru formu birimlerimizce doldurulmuş olup bu soru formu ve diğer iç kontrol bileşenleri dikkate alınarak Üniversitemizin iç kontrol sistemindeki durumu değerlendirilmeye çalışılmıştır.

A. Misyon ve Vizyon

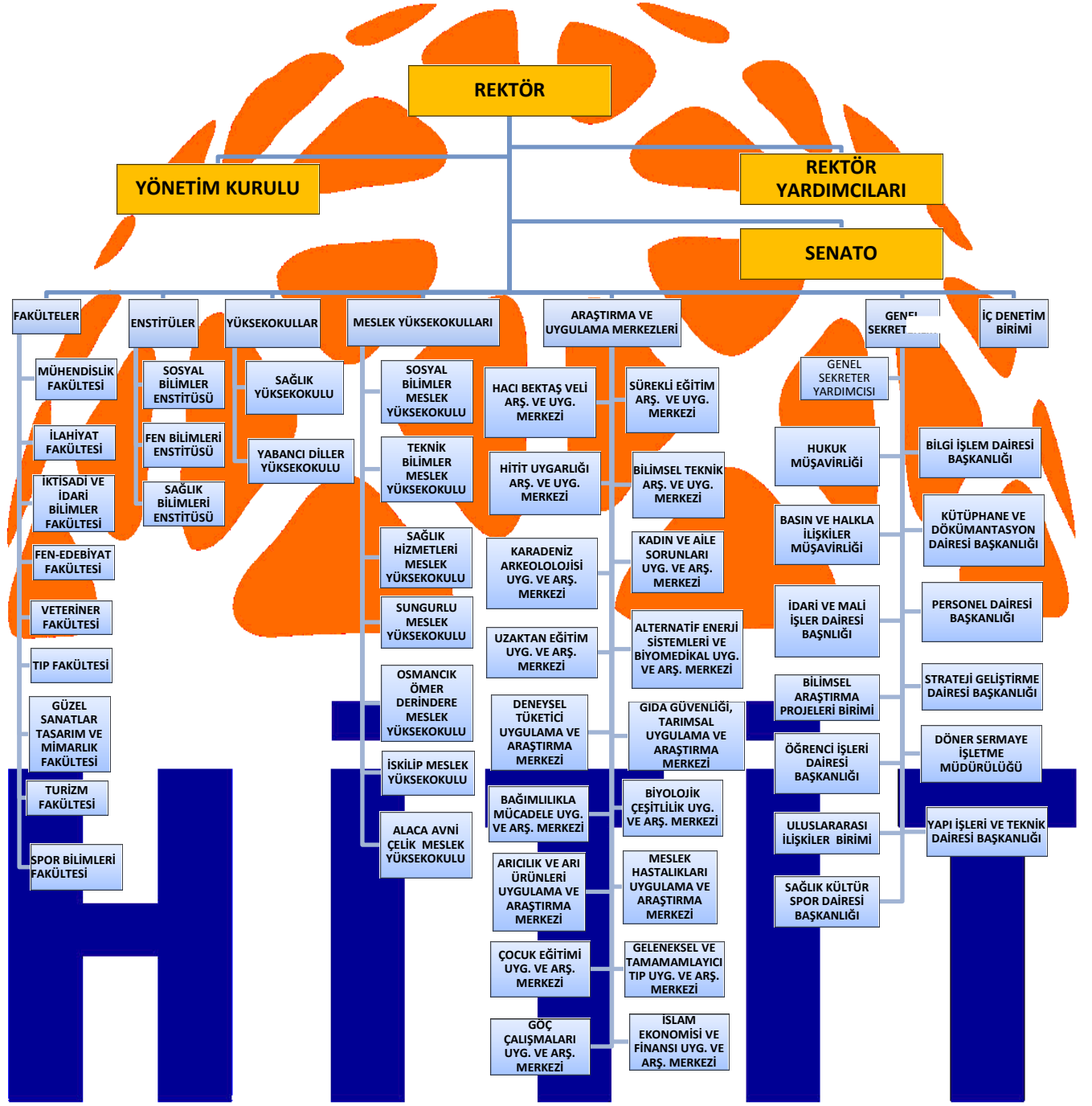
Misyonumuz

Bilimin ışığında, uluslararası standartlarda ve çağın gereklerine uygun bilgi üreten, nitelikli eğitim ve öğretim yapan, araştırma geliştirmede uluslararası kalite standartlarını yakalamış, katılımcı, paylaşımcı, özgün, estetik değerlere sahip, donanımlı bireyler yetiştiren ve bulunduğu yöreye , topluma her anlamda katkı sağlayan, evrensel değerlere sahip ve etik duyarlılığı olan, şehirle bütünleşmiş, çağdaş ve lider bir üniversite olmak.

Vizyonumuz

İsmiini Anadolu toprakları üzerinde binlerce yıllık tarihi geçmişı olan Hitit Uygarlığından alan Üniversitemizi, demokratik şeffaf, özgürlükçü, ehliyet ve liyakata dayalı bir yönetim anlayışıyla ülkemiz ve dünya üniversiteleri arasında daha saygın bir yere getirmek; üretken girişimci, öncü, alanında söz sahibi mezunlar yetiştirerek, bölgemize, ülkemize ve insanlığa büyük katkılar sağlayan, tercih edilebilirliği ve bilimsel kalitesi sürekli artan bir üniversite olmak.

B. Organizasyon Yapısı



ÜNİVERSİTESİ

C. İç Kontrol Sisteminde Rol ve Sorumluluklar

Üst yönetici: İdarede yeterli ve etkili bir iç kontrol sisteminin kurulmasını sağlamak, işleyişı izlemek ve gerekli tedbirleri alarak geliştirmek üst yöneticinin sorumluluğundadır. İç kontrol sisteminin sahibi üst yöneticidir. Üst yönetici, genel olarak izleme görevini üstlenmekle birlikte kurumun hedefleri doğrultusunda faaliyetlerini yürütmesinden ve iç kontrol sisteminin düzgün biçimde işleyişinin sağlanmasından sorumludur.

Birim yöneticileri (harcama yetkilileri): Birimlerinde etkili bir iç kontrol sistemi oluşturmak, uygulanmasını sağlamak ve izlemek, zayıf yönleri geliştirmekle sorumludur.

Strateji Geliştirme Birimi Yöneticileri: İç kontrol sisteminin harcama birimlerinde oluşturulması, uygulanması ve geliştirilmesi çalışmalarında koordinasyonu sağlamak, eğitim ve rehberlik hizmeti sağlamaktan sorumludur.

Personel: İç kontrol tüm personelin görevinin bir parçasıdır. Kurumda çalışan herkes iç kontrol sisteminin hayata geçirilmesinde rol oynar. İç kontrol yalnızca bir birimdeki personelin yürüteceğı bir görev değildir. Kurumda çalışan herkesin yürüttüğü faaliyetlerin içine yerleşmiş bir süreçtir. Bu nedenle ilave bir iş ya da görev olarak düşünülmemelidir.

İç Denetim Birimi: İç kontrol sisteminin tasarım ve işleyişini sürekli olarak incelemek, güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmesini sağlamak ve geliştirilmesi için değerlendirme ve tavsiyeler sunmak suretiyle iç kontrol sisteminin geliştirilmesine katkıda bulunur.

Mali Yönetim ve Kontrol Merkezi Uyumlaştırma Birimi (Maliye Bakanlığı): İç kontrol süreçlerine ilişkin standartlar ve yöntemler belirlemek, geliştirmek ve uyumlaştırmak, koordinasyon sağlamak ve idarelere rehberlik hizmeti vermekle sorumludur.

Kurum dışındakiler (hizmetten yararlananlar, paydaşlar vb.): Kurum dışındaki kişiler de iç kontrol sürecinde önemli rol oynarlar. Bu kişiler kurumun hedeflerini gerçekleştirmesine katkıda bulunabilecek yararlı bilgiler sağlayabilirler. Ancak kurumdaki iç kontrol sisteminin tasarlanmasından, uygulanmasından ve düzgün işlemesinden bu gruplar sorumlu tutulamazlar.

Sayıştay: 6085 sayılı Sayıştay Kanunu hükümlerine göre kamu idarelerinde iç kontrol sistemlerinin işleyişini değerlendirir. Dış denetim organı olarak yapacağı düzenlilik denetimlerinde kamu idaresinin iç kontrol sisteminin düzgün biçimde işleyip işlemediğini değerlendirir. Bu kapsamda, üst yönetici ve harcama yetkilileri tarafından imzalanan iç kontrol güvence beyanlarını ve iç denetim raporlarını da dikkate alır.

2. İÇ KONTROL SİSTEMİ SORU FORMU SONUÇLARI

Üniversitemizin amaç ve hedeflerine ulaşma konusunda iç kontrol sisteminin beklenen katkıyı sağlayıp sağlamadığının, iç kontrol standartlarına uyum çerçevesinde değerlendirilmesi amacıyla **Kamu İç Kontrol Rehberi**'nde iç kontrol sistemine yönelik bir dizi sorudan oluşan puanlamaya dayalı İç Kontrol Sistemi Soru Formu yer almaktadır. İlgili soru formu, kontrol ortamı, risk değerlendirme, kontrol faaliyetleri, bilgi ve iletişim ile izleme bölümlerinden oluşmaktadır. 2016 yıl sonunda birimlerimiz öz değerlendirmelerini yaparak ilgili formu doldurmuşlardır.

Birimlerimizin yüzdelik öz değerlendirme puanları, Kamu İç Kontrol Rehberinin önerdiği doğrultuda Tablo 1'de gösterildiği gibi değerlendirilmiştir.

Tablo 1: İç Kontrol Sistemi Soru Formu Sonuçlarının Yorumlanması

% puanı	Yorum
0-25	İç kontrol sisteminin gelişiminin en düşük seviyede olduğunun göstergesi. Biraz farkındalık olmakla birlikte iç kontrol mekanizmalarının henüz idarede uygulanmadığı anlaşılmaktadır. İç kontrol sisteminin kurulması için acil rehberlik ve yönlendirmede bulunulması gereklidir.
26-50	İç kontrol sisteminin gelişiminin düşük seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol sistemine ilişkin farkındalık ve anlayışın bulunduğu, iç kontrol mekanizmalarının uygulanması için çalışmalara başlandığı anlaşılmaktadır. Ancak çalışmaların artarak devam etmesi ve uygulamaya geçilmesi gereklidir.
51-75	İç kontrol sisteminin gelişiminin orta seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulanmaya başladığı, ancak geliştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.
76-90	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
91-100	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.

2.1. Kontrol Ortamı

Kontrol ortamı, iç kontrol sisteminin diğer unsurlarına temel oluşturan genel bir çerçeve sağlamaktadır. Misyonun belirlenmesini, kurum personeline duyurulmasını ve bunlarla uyumlu bir organizasyon yapısının ve kurumsal kültürün oluşturulmasını tanımlamak amacıyla kullanılan bir kavramdır. Kontrol ortamı üzerinde etkili temel unsurlar kişisel ve mesleki dürüstlük, yönetim ve personelin etik değerleri, iç kontrole yönelik destekleyici tutum, insan kaynakları yönetimi için yazılı kurallar ve uygulamalar, kurumsal yapı, yönetim felsefesi ve iş yapma biçimi olarak sayılabilir.

Soru Formunda kontrol ortamına ilişkin Üniversitemiz Birimlerinin verdikleri öz değerlendirme puanları Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2: İç Kontrol Sistemi Kontrol Bileşenine Yönelik Değerlendirme Puanları

BİRİM	PUAN (%)	AÇIKLAMA
İLAHİYAT FAKÜLTESİ	72,9%	İç kontrol sisteminin gelişiminin orta seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulanmaya başladığı ancak geliştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ	87,5%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
MÜHENDİSLİK FAKÜLTESİ	83,3%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
FEN-EDEBİYAT FAKÜLTESİ	72,9%	İç kontrol sisteminin gelişiminin orta seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulanmaya başladığı, ancak geliştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.
TIP FAKÜLTESİ	85,4%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	91,7%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ	89,6%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
SAĞLIK YÜKSEKOKULU	89,6%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.

SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ	85,4%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
TEKNİK BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU	87,5%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU	87,5%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
SUNGURLU MESLEK YÜKSEKOKULU	100%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
OSMANCIK ÖMER DERİNDERE MESLEK YÜKSEKOKULU	91,7%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
İSKİLİP MESLEK YÜKSEKOKULU	91,7%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
ALACA AVNİ ÇELİK MESLEK YÜKSEKOKULU	83,3%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRESİ BAŞKANLIĞI	85,4%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
YAPI İŞLERİ VE TEKNİK DAİRESİ BAŞKANLIĞI	72,9%	İç kontrol sisteminin gelişiminin orta seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulanmaya başladığı ancak geliştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.
İDARİ VE MALİ İŞLER DAİRESİ BAŞKANLIĞI	79,2%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.

BİLGİ İŞLEM DAİRESİ BAŞKANLIĞI	72,9%	İç kontrol sisteminin gelişiminin orta seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulanmaya başladığı ancak geliştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.
ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRESİ BAŞKANLIĞI	77,1%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
PERSONEL DAİRESİ BAŞKANLIĞI	81,3%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
KÜTÜPHANE VE DOKÜMANTASYON DAİRESİ BAŞKANLIĞI	93,8%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
SAĞLIK KÜLTÜR VE SPOR DAİRESİ BAŞKANLIĞI	85,4%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
BİLİMSEL ARAŞTIRMA PROJELERİ BİRİMİ	95,8%	İç kontrol sisteminin gelişiminin düşük seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol sistemine ilişkin farkındalık ve anlayışın bulunduğu, iç kontrol mekanizmalarının uygulanması için çalışmalara başlandığı anlaşılmaktadır. Ancak çalışmaların artarak devam etmesi ve uygulamaya geçilmesi gereklidir.
YAZI İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ	83,3%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
DÖNER SERMAYE İŞLETMESİ BİRİMİ	62,5%	İç kontrol sisteminin gelişiminin orta seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulanmaya başladığı ancak geliştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.
GENEL ORTALAMA	80,8%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.

2.2. Risk Değerlendirme

Risk değerlendirme, idarenin hedeflerinin gerçekleşmesini engelleyecek risklerin tanımlanması, analiz edilmesi ve gerekli önlemlerin belirlenmesi sürecidir. Üniversitemizde risk değerlendirme bileşeni alanında Risk Strateji Belgesi Şubat 2016 tarihinde tamamlanarak personel ile paylaşılmıştır. İç Kontrol Soru Formu Aralık 2015 tarihinde doldurulmasından dolayı bu alanda öz değerlendirme puanları düşük çıkmıştır.

Soru Formunda risk değerlendirme bileşenine ilişkin Üniversitemiz Birimlerinin verdikleri öz değerlendirme puanları Tablo 3’de gösterilmektedir.

Tablo 3: İç Kontrol Sistemi Risk Değerlendirme Bileşenine Yönelik Değerlendirme Puanları

BİRİM	PUAN (%)	AÇIKLAMA
İLAHİYAT FAKÜLTESİ	93,8%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ	96,9%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
MÜHENDİSLİK FAKÜLTESİ	87,5%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
FEN-EDEBİYAT FAKÜLTESİ	71,9%	İç kontrol sisteminin gelişiminin orta seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulanmaya başladığı ancak geliştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.
TIP FAKÜLTESİ	90,6%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	90,6%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ	62,5%	İç kontrol sisteminin gelişiminin orta seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulanmaya başladığı ancak geliştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

SAĞLIK YÜKSEKOKULU	93,8%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ	100%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
TEKNİK BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU	81,3%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU	81,3%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
SUNGURLU MESLEK YÜKSEKOKULU	100%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
OSMANCIK ÖMER DERİNDERE MESLEK YÜKSEKOKULU	90,6%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
İSKİLİP MESLEK YÜKSEKOKULU	62,5%	İç kontrol sisteminin gelişiminin orta seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulanmaya başladığı, ancak geliştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.
ALACA AVNİ ÇELİK MESLEK YÜKSEKOKULU	59,4%	İç kontrol sisteminin gelişiminin orta seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulanmaya başladığı, ancak geliştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.
STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRESİ BAŞKANLIĞI	93,8%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
YAPI İŞLERİ VE TEKNİK DAİRESİ BAŞKANLIĞI	87,5%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
İDARİ VE MALİ İŞLER DAİRESİ BAŞKANLIĞI	71,9%	İç kontrol sisteminin gelişiminin orta seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulanmaya başladığı, ancak geliştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

BİLGİ İŞLEM DAİRESİ BAŞKANLIĞI	93,8%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRESİ BAŞKANLIĞI	62,5%	İç kontrol sisteminin gelişiminin orta seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulanmaya başladığı ancak geliştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.
PERSONEL DAİRESİ BAŞKANLIĞI	81,3%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
KÜTÜPHANE VE DOKÜMANTASYON DAİRESİ BAŞKANLIĞI	93,8%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
SAĞLIK KÜLTÜR VE SPOR DAİRESİ BAŞKANLIĞI	81,3%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
BİLİMSEL ARAŞTIRMA PROJELERİ BİRİMİ	96,9%	İç kontrol sisteminin gelişiminin düşük seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol sistemine ilişkin farkındalık ve anlayışın bulunduğu, iç kontrol mekanizmalarının uygulanması için çalışmalara başlandığı anlaşılmaktadır. Ancak çalışmaların artarak devam etmesi ve uygulamaya geçilmesi gereklidir.
YAZI İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ	78,1%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
DÖNER SERMAYE İŞLETMESİ BİRİMİ	78,1	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
GENEL ORTALAMA	78,8%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.

2.3. Kontrol Faaliyetleri

Kontrol faaliyetleri, hedeflerin gerçekleştirilmesini sağlamak ve belirlenen riskleri yönetmek amacıyla oluşturulan politika ve prosedürlerdir.

Soru Formunda kontrol faaliyetleri bileşenine ilişkin Üniversitemiz Birimlerinin verdikleri öz değerlendirme puanları Tablo 4’de gösterilmektedir.

Tablo 4: İç Kontrol Sistemi Kontrol Faaliyetleri Bileşenine Yönelik Değerlendirme Puanları

BİRİM	PUAN (%)	AÇIKLAMA
İLAHİYAT FAKÜLTESİ	100%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ	87,5%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
MÜHENDİSLİK FAKÜLTESİ	75.0%	İç kontrol sisteminin gelişiminin orta seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulanmaya başladığı ancak geliştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.
FEN-EDEBİYAT FAKÜLTESİ	79,2%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
TIP FAKÜLTESİ	95,8%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	100%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ	91,7%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
SAĞLIK YÜKSEKOKULU	91.7%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.

SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ	100%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
TEKNİK BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU	91,7%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU	91,7%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
SUNGURLU MESLEK YÜKSEKOKULU	87,5%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
OSMANCIK ÖMER DERİNDERE MESLEK YÜKSEKOKULU	100%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
İSKİLİP MESLEK YÜKSEKOKULU	83,3%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
ALACA AVNİ ÇELİK MESLEK YÜKSEKOKULU	87,5%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRESİ BAŞKANLIĞI	91,7%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
YAPI İŞLERİ VE TEKNİK DAİRESİ BAŞKANLIĞI	91,7%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
İDARİ VE MALİ İŞLER DAİRESİ BAŞKANLIĞI	75%	İç kontrol sisteminin gelişiminin orta seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulanmaya başladığı ancak geliştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.
BİLGİ İŞLEM DAİRESİ BAŞKANLIĞI	91,7%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.

ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRESİ BAŞKANLIĞI	95,8%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
PERSONEL DAİRESİ BAŞKANLIĞI	79,2%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
KÜTÜPHANE VE DOKÜMANTASYON DAİRESİ BAŞKANLIĞI	95,8%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
SAĞLIK KÜLTÜR VE SPOR DAİRESİ BAŞKANLIĞI	95,8%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
BİLİMSEL ARAŞTIRMA PROJELERİ BİRİMİ	100%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
YAZI İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ	95,8%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
DÖNER SERMAYE İŞLETMESİ BİRİMİ	70,8%	İç kontrol sisteminin gelişiminin orta seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulanmaya başladığı ancak geliştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.
GENEL ORTALAMA	89,1%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.

2.4. Bilgi ve İletişim

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

Soru Formunda bilgi ve iletişim bileşenine ilişkin Üniversitemiz Birimlerinin verdikleri öz değerlendirme puanları Tablo 5’de gösterilmektedir.

Tablo 5: İç Kontrol Sistemi Bilgi ve İletişim Bileşenine Yönelik Değerlendirme Puanları

BİRİM	PUAN (%)	AÇIKLAMA
İLAHİYAT FAKÜLTESİ	95,5%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ	100%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
MÜHENDİSLİK FAKÜLTESİ	90,9%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
FEN-EDEBİYAT FAKÜLTESİ	77,3%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
TIP FAKÜLTESİ	100%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	90,9%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ	77,3 %	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
SAĞLIK YÜKSEKOKULU	86,4%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ	100 %	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
TEKNİK BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU	86,4%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.

		olacaktır.
SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU	86,4%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
SUNGURLU MESLEK YÜKSEKOKULU	100%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
OSMANCIK ÖMER DERİNDERE MESLEK YÜKSEKOKULU	81,8%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
İSKİLİP MESLEK YÜKSEKOKULU	68,2%	İç kontrol sisteminin gelişiminin orta seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulanmaya başladığı ancak geliştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.
ALACA AVNİ ÇELİK MESLEK YÜKSEKOKULU	68.2%	İç kontrol sisteminin gelişiminin orta seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulanmaya başladığı ancak geliştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.
STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRESİ BAŞKANLIĞI	77,3%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
YAPI İŞLERİ VE TEKNİK DAİRESİ BAŞKANLIĞI	95,5%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
İDARİ VE MALİ İŞLER DAİRESİ BAŞKANLIĞI	77,3%	İç kontrol sisteminin gelişiminin orta seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulanmaya başladığı ancak geliştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.
BİLGİ İŞLEM DAİRESİ BAŞKANLIĞI	100%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRESİ BAŞKANLIĞI	95,5%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.

PERSONEL DAİRESİ BAŞKANLIĞI	77,3%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
KÜTÜPHANE VE DOKÜMANTASYON DAİRESİ BAŞKANLIĞI	81,8%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
SAĞLIK KÜLTÜR VE SPOR DAİRESİ BAŞKANLIĞI	77,3%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
BİLİMSEL ARAŞTIRMA PROJELERİ BİRİMİ	95,5%	İç kontrol sisteminin gelişiminin orta seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulanmaya başladığı ancak geliştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.
YAZI İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ	77,3%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
DÖNER SERMAYE İŞLETMESİ BİRİMİ	50%	İç kontrol sisteminin gelişiminin düşük seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol sistemine ilişkin farkındalık ve anlayışın bulunduğu, iç kontrol mekanizmalarının uygulanması için çalışmalara başlandığı anlaşılmaktadır. Ancak çalışmaların artarak devam etmesi ve uygulamaya geçilmesi gereklidir.
GENEL ORTALAMA	83,4%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.

2.5. İzleme

İç kontrol sistemi, idarelerin karşı karşıya kaldığı risklere ve değişikliklere sürekli olarak uyum göstermesi gereken dinamik bir süreçtir. Bu nedenle, iç kontrol sisteminin; değişen hedeflere, ortama, kaynaklara ve risklere gerektiği biçimde uyum göstermesini sağlamak amacıyla izlenmesi gerekir. Etkili ve verimli bir izlemenin temelinde idarenin hedefleri ile ilgili, anlamlı, risklere yönelik önemli kontrollerin değerlendirildiği izleme prosedürlerinin tasarlanması ve uygulanması yatar.

İzleme, doğru tasarlanıp uygulandığında, idarelere iç kontrol sisteminin etkinliği hakkında doğru ve ikna edici bilgi sağlar, iç kontrol aksaklıklarını zamanında tespit eder ve düzeltici önlem alacak kişilere ve gerektiğinde üst yönetime iletir. Böylece, kontrol sürecinde karşılaşılan aksaklıkların idarenin hedeflerine önemli bir zarar vermeden düzeltilmesi sağlanmış olur.

Soru Formunda izleme bileşenine ilişkin Üniversitemiz Birimlerinin verdikleri öz değerlendirme puanları Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 6: İç Kontrol Sistemi İzleme Bileşenine Yönelik Değerlendirme Puanları

BİRİM	PUAN (%)	AÇIKLAMA
İLAHİYAT FAKÜLTESİ	100%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ	85,7%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
MÜHENDİSLİK FAKÜLTESİ	100%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
FEN-EDEBİYAT FAKÜLTESİ	78,6%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.

TIP FAKÜLTESİ	100%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	100%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ	100%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
SAĞLIK YÜKSEKOKULU	92,9%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ	92,9%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
TEKNİK BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU	78,6%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU	78,6%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
SUNGURLU MESLEK YÜKSEKOKULU	92,9%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
OSMANCIK ÖMER DERİNDERE MESLEK YÜKSEKOKULU	92,9%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
İSKİLİP MESLEK YÜKSEKOKULU	42,9%	İç kontrol sisteminin gelişiminin düşük seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol sistemine ilişkin farkındalık ve anlayışın bulunduğu, iç kontrol mekanizmalarının uygulanması için çalışmalara başlandığı anlaşılmaktadır. Ancak çalışmaların artarak devam etmesi ve uygulamaya geçilmesi gereklidir.

ALACA AVNİ ÇELİK MESLEK YÜKSEKOKULU	42,9%	İç kontrol sisteminin gelişiminin düşük seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol sistemine ilişkin farkındalık ve anlayışın bulunduğu, iç kontrol mekanizmalarının uygulanması için çalışmalara başlandığı anlaşılmaktadır. Ancak çalışmaların artarak devam etmesi ve uygulamaya geçilmesi gereklidir.
STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRESİ BAŞKANLIĞI	100%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
YAPI İŞLERİ VE TEKNİK DAİRESİ BAŞKANLIĞI	92,9%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
İDARİ VE MALİ İŞLER DAİRESİ BAŞKANLIĞI	92,9%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en düşük seviyede olduğunun göstergesi. Biraz farkındalık olmakla birlikte iç kontrol mekanizmalarının henüz idarede uygulanmadığı anlaşılmaktadır. İç kontrol sisteminin kurulması için acil rehberlik ve yönlendirmede bulunulması gereklidir.
BİLGİ İŞLEM DAİRESİ BAŞKANLIĞI	100 %	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRESİ BAŞKANLIĞI	100%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
PERSONEL DAİRESİ BAŞKANLIĞI	92,9%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.
KÜTÜPHANE VE DOKÜMANTASYON DAİRESİ BAŞKANLIĞI	85,7%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
SAĞLIK KÜLTÜR VE SPOR DAİRESİ BAŞKANLIĞI	85,7%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
BİLİMSEL ARAŞTIRMA PROJELERİ BİRİMİ	100%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.

YAZI İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ	71,4%	İç kontrol sisteminin gelişiminin orta seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulanmaya başladığı ancak geliştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.
DÖNER SERMAYE İŞLETMESİ BİRİMİ	85,7	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
GENEL ORTALAMA	81,9%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.

2.6. İç Kontrol Bileşenleri Genel Değerlendirmesi

İç Kontrol Sistemi Soru Formu'na Üniversitemiz Birimlerinin verdikleri öz değerlendirme puanlarının genel değerlendirilmesi Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7: İç Kontrol Bileşenleri Genel Değerlendirmesi

İÇ KONTROL BİLEŞENLERİ	PUAN (%)		AÇIKLAMA
	2016 YILI	2017 YILI	
KONTROL ORTAMI	79,2%	84,6%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
RİSK DEĞERLENDİRME	69,4%	83,9%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
KONTROL FAALİYETLERİ	84,0%	90,2%	İç kontrol sisteminin gelişiminin en yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının en iyi şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır.

BİLGİ VE İLETİŞİM	79,1%	85,1%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
İZLEME	77,7%	87,9%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.
GENEL ORTALAMA	77.6%	85,8%	İç kontrol sisteminin gelişiminin yüksek seviyede olduğunun göstergesi. İç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği anlaşılmaktadır. Uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır.

Görüldüğü üzere iç kontrol sisteminde, tüm alanlarda bir önceki yıla göre öz değerlendirme puanları yükselmiştir. Bu, Üniversitemizde iç kontrol mekanizmasının bir önceki yıla göre gelişim göstermiş olmasının açık bir göstergesidir. Üniversitemiz Risk Strateji Belgesinin tamamlanması ile risk değerlendirme alanındaki puan % 83,9'a yükselmiştir. Genel ortalama puan ise % 85,8'e yükselmiştir. Bu puan iç kontrol sistemi gelişiminin yüksek seviyede olduğu, iç kontrol mekanizmalarının uygulamasının yerleştiği yönünde yorumlanarak uygulamanın daha da geliştirilmesi için neler yapılabileceği yönünde değerlendirilebilir.

3. DİĞER BİLGİLER

İç kontrol sisteminin geliştirilmesinde iç ve dış denetim sonuçları, kişi ve/veya idarelerin talep ve şikâyetleri ve ön mali kontrol bulguları gibi hususlar önemli bir yere sahiptir. Kurumumuz bu kapsamda iç kontrol sisteminde gerekli önlemler almakta ve eylemler planlamaktadır.

3.1.İç Denetim Sonuçları

A-Denetim Faaliyetleri

1-2017 yılı Denetim Programı kapsamında gerçekleştirilen denetimler:

Denetlenen Birim	Denetim Alanları	Alt Denetim Alanları	Denetim Türü	Risk Önce liği	Rapor Sayısı
Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı	Taşınır İşlemleri Süreci	Tüm süreç	Sistem/ Uygunluk	2	2017-D-03

2-2017 yılı Denetim Programı dışında gerçekleştirilen denetim faaliyetleri:

Denetlenen Birim	Denetim Alanları	Alt Denetim Alanları	Denetim Türü	Risk Önce liği	Rapor Sayısı
Üniversitenin Tüm Birimleri	Taşınır İşlemleri Süreci	Dayanıklı Taşınırların Miktarının Fiili Olarak Karşılaştırılması	Uygunluk	1	2017-D-02
Sağlık Kültür ve Spor Dairesi Başkanlığı	Konukevi	Tahsilat	Sistem/ Uygunluk	2	2017-D-1

B- Yapılan Tespit ve Öneriler

- Taşınır İşlem Fişleri ekinde, Taşınır İşlem Fişi düzenlenmesine esas teşkil eden taşınırların değer ve miktarını gösteren fatura, kabul komisyon tutanağı ve benzeri diğer kanıtlayıcı belgelerin olmadığı tespit edilmiştir.

- Bilgi İşlem Daire Başkanlığının taşınır devri işlemlerinde; taşınır işlem fişleri ekinde devredilen harcama birimine ait taşınır işlem fişlerinin eklenmediği tespit edilmiştir.

- Dayanıklı taşınır kayıtlarında belirtilen taşınırların numarasının taşınır üzerine yapıştırılmaması nedeni ile taşınırın kodda belirtilen taşınır olup olmadığının tespitinin yapılmasında güçlük çekildiği görülmüştür.

- Taşınırların yanlış koda veya hatalı cins, marka belirtilerek kaydedildiği tespit edilmiştir.

- Kayıtlı olmayan ve kayıttan düşüldüğü halde kullanılmaya devam eden dayanıklı taşınırların bulunduğu tespit edilmiştir.

- Kayıtlı olan dayanıklı taşınırlardan fiili olarak tespit edilemeyenlerin olduğu görülmüştür.

- Yapılan tahsilatların bankaya yatırıldığında son kullanılan alınının arkasına miktar belirtilerek imza altına alınmadığı,

- Alındı belgelerinde, tahsilatı yapılan konaklama günlerinin ve ücret tarifelerinin belirtilmemesi nedeni ile tahsil edilen miktarın konaklanan günlere bölündüğünde ücret tarifelerinden farklı rakamlar çıktığı,

- Misafir Defterinde yazılı isimlerin ödeme belgelerinde olmadığı veya alındı ve tahsilat bordrosunda olan kişilerin misafir defterinde olmadığı,

3.2.Dış Denetim Sonuçları

Üniversitemiz 2017 yılında denetime girmemiştir.

3.3. Diğer Bilgi Kaynakları

Üniversitemiz iç kontrol sisteminin gelişmesinde ön mali kontrol sistemi ve kişi ve/veya idarelerin talep ve şikâyetlerine yönelik bilgilere aşağıdaki başlıkta değinilmektedir.

3.3.1. Ön Mali Kontrole İlişkin Veriler

2017 yılı ön mali kontrol limiti 4734 sayılı kanunun 21/f maddesi baz alınarak Rektörlük tarafından belirlenmiştir. Yıl içerisinde 16 adet ihale dosyası gelmiş olup toplamda 21.953.435,53 TL'lik ihale dosyası ön mali kontrol birimi tarafından tetkik edilerek görüş yazısı yazılmıştır.

3.3.2. Kişi ve/veya İdarelerin Talep ve şikâyetleri

Üniversitemiz iç ve dış paydaşları ile sürekli etkileşim içinde olup paydaşlarının fikirlerini dikkate almaktadır. Bu maksatla anket çalışmaları yapılmakta, talep ve şikâyetlere yönelik e-posta ve telefon gibi iletişim mekanizmaları paydaşlar ile paylaşılmaktadır. Ayrıca BİMER üzerinden sorulan sorular, yapılan talep ve şikâyetler ilgili birimlerimizce değerlendirilmekte, cevaplanmakta ve gerekiyorsa gerekli düzenlemeler yapılmaktadır.

4. İÇ KONTROL SİSTEMİNİN GELİşİMİ

Üniversitemizde 2017 yılına kadar geçen süreçte, iç kontrol çalışmaları kapsamında İç Kontrol İzleme ve Yönlendirme Kurulu oluşturulmuş, İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planı hazırlanmıştır. Plan her yıl Ocak ve Haziran ayları olmak üzere yılda iki kere değerlendirilmektedir. Değerlendirme sonuçları Üst Yönetici'ye sunularak Maliye Bakanlığı'na gönderilmekte, ayrıca değerlendirme sonucunda Eylem Planı revize edilerek Üst Yönetici'nin onayına sunulmakta ve Maliye Bakanlığı'na gönderilmektedir.

Üniversitemizde 2013 yılında iç kontrol sisteminin eksik yönlerinin bertaraf edilmesi ve daha sağlıklı yürütülebilmesi adına Sayıştay Başkanlığı uzman personeli tarafından Üniversite personelimize yönelik seminer verilmiş ve Başkanlığımız tarafından eğitim dokümanları hazırlanarak personelimize dağıtılmıştır.

Maliye Bakanlığı'nın yayınlamış olduğu **Kamu İç Kontrol Rehberi**'nde kurumların risk strateji belgesi hazırlamaları öngörölmüş ve bu doğrultuda Üniversitemiz İç Kontrol İzleme ve Yönlendirme Kurulu'nun eğitime yönelik Sayıştay Başkanlığı'ndan eğitimci talep edilmiştir. Sayıştay Uzman Denetçisi Yaşar Uzun'un katkılarıyla 13-14 Ekim 2015 tarihlerinde İç Kontrol İzleme ve Yönlendirme Kurulu Üyelerinin katılımı ile Kurumumuzun maruz kalabileceği risklerin belirlenmesine yönelik bir atölye çalışması yapılmıştır. Bu çalışma ile personelimiz risk yönetimi alanında iş ve süreçlere, görev ve sorumluluklara ilişkin bilinç ve farkındalık kazanmıştır. Verilen eğitimi takiben Kasım ayı içerisinde Üniversitemizin gelişen yapısı ve ihtiyaçlar doğrultusunda İç Kontrol İzleme ve Yönlendirme Kurulumuzun üyeleri yeniden seçilmiştir. Aralık 2015 tarihinde Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı sekreteryalığında Risk Strateji Belgesi çalışmalarına başlanmıştır. Çalışmalar sonucunda Taslak Belge tamamlanarak Üst Yönetici onayına sunulmuş ve şubat 2016 tarihinde Risk Strateji Belgemiz yayımlanmış, personel ile paylaşılmıştır. Risk Strateji

Belgesi, Üniversitemizin geneli ve birimler bazında olmak üzere birimlerimizdeki iş süreçlerini etkileyebilecek risklere yönelik hazırlanmıştır. Risk Strateji Belgesi Eylül 2016 ve Kasım 2017 tarihinde birimler bazında değerlendirilerek revize edilmiştir.

2016 yılı Mayıs ayında Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığınca harcama birimlerimizden temsilcilerin katılımı ile bir dizi eğitim toplantısı düzenlenmiştir. Bu toplantılarda Üniversitemiz iş süreçlerine ilişkin eğitimler verilerek katılımcılarla fikir alışverişinde bulunulmuştur.

İç kontrol sistemi bileşenlerinden “hassas görevler” alanında Üniversitemizde bir çalışma yapılması 2015 yılı Sayıştay denetlemesinde vurgulanmış olup bu doğrultuda birimlerimiz için hassas görevler alanında Ekim ayında başlanan çalışmalar Kasım 2016 tarihinde tamamlanarak birim hassas görevleri belirlenmiştir. Ayrıca 2017 yılı sonunda bu belge birimler bazında güncellenmiştir.

İç kontrol sisteminin daha sağlıklı işleyebilmesi adına Strateji Geliştirme Daire Başkanlığınca sürekli hale getirilmiş olan birim ziyaretleri 2016 yılında da sürdürülmüştür. Bu ziyaretlerde Üniversitemizin genel durumu ve iş süreçlerine yönelik bilgilendirmeler, aksaklık görülen süreçlere ilişkin fikir alışverişleri yapılmaktadır. Geçmiş yıllarda yapılan ziyaretler sonucunda 2014 yılında tüm harcama birimlerinin katılımı ile bir çalıştay düzenlenmiştir. İç kontrol sistemine yönelik 2017 yılında da üst yönetimin uygun görüşü ile çalıştay programı planlanmış olup 22-23 Mart 2018 tarihlerinde bu faaliyet gerçekleştirilmiştir. Çalıştay faaliyeti ile personelin iç kontrol sistemine yönelik farkındalık ve bilgi düzeyinin yükseldiği yapılan anket ve mini testlerle desteklenmiştir. Çalıştay faaliyetine ait sonuç raporu Ek’te yer almaktadır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Üniversitemizin iç kontrol sisteminin işleyişi iç ve dış denetimlerde sağlıklı olarak değerlendirilmektedir. 2015 ve 2016 yıllarında iç kontrol sisteminin bileşeni olan risk strateji belgesi ve hassas görevler alanında yapılan çalışmalar ile iç kontrol mekanizmasının tüm unsurları Üniversitemizde eksiksiz olarak uygulanmaktadır.

Ülkemizde iç kontrol sistemi Avrupa Birliği Uyum Süreci kapsamında kurumlarımıza yerleştirilmeye çalışılan sistematik bir yapıdır. Bu kapsamda bazı iç kontrol bileşenlerinin ülkemiz kurumlarına uyumlaştırılmasında bazı aksaklıklar yaşanabilmektedir. Yazılı belgeler ile kontrol mekanizmalarını içeren iç kontrol çalışmaları, kurumlarımızda iç kontrol çalışmalarında görevlendirilen çalışanlarca, ana çalışma alanlarının dışında görülebilmektedir. Dolayısıyla iç kontrol çalışmaları kapsamında mevzuat çerçevesinde hazırlanması gereken kontrol kapsamlı belgeler bazı kurumlarımızda yeterince sağlıklı olarak hazırlanamadığı gözlenebilmektedir. Bu tür sorunların bertaraf edilmesi amacıyla Maliye Bakanlığı Merkezi Uyumlaştırma Birimi'nin iç kontrol sistemi kapsamındaki çalışmalar üzerinde bazı iyileştirme çalışmaları yapması, sistemin daha sağlıklı olarak yürütülmesini sağlayacaktır.

İç kontrol sistemi dinamik bir yapı olması sebebiyle sürekli kontrolün daha etkin ve sağlıklı olarak yürütülebilmesi, iç kontrol çalışmalarında görevli personelin iş gücünü ve kırtasiyeciliği azaltması amacıyla bazı kurumlarda iç kontrol sistemine yönelik yazılımlar kullanılmaktadır. Böylelikle iç kontrol sisteminde veri ve bilgi akışı dinamik olarak sağlanmakta ve değerlendirilebilmektedir. Benzer amaçla Üniversitemizde bir çok iş sürecine ilişkin yazılım desteği sağlanmakta olup iç kontrol sistemi kapsamında yapılan çalışmalara yönelik hazırlanan belge ve formlara ilişkin de bir yazılım geliştirilmesi oldukça önemlidir.

İç kontrol alanında yapılan çalışmalarda kurum düzeyinde alınacak kararlar açısından İKİYK'nda Kurumumuz yetkin akademik personelinin de yer alması çalışmaların etkinliğini etkileyeceği düşünülmektedir. Örneğin Risk Strateji Belgesi kapsamında kurumsal düzeyde risk yönetimi çalışmalarında mevcut Kurul Üyeleri'nin tam yetkiye sahip olmaması karar alma hususunda engel teşkil etmektedir.

Üniversitemizde 2017 yılında kurulan Kalite Koordinatörlüğü'nün iç kontrol sistemini daha güçlü hale getireceği açıktır. Koordinatörlüğün kalite yönetimi adına yürüttüğü çalışmalar ile iç kontrol faaliyetlerinin entegre olarak yürütülmesi önemlidir. Bu doğrultuda kalite yönetiminde görevli personelin ayrıca İKİYK'de de görevlendirilmesi çalışmaları daha verimli hale getirecektir.

5.1. Güçlü Yönler

- Üniversitemiz iç kontrol sisteminin genel itibarı ile sağlıklı çalışması,
- İç kontrol mekanizmasının geliştirilmesine yönelik idari yapılanmanın yeterli olması,
- İç kontrolün gelişimine yönelik verilen eğitim destekleri,
- Birimler arası iletişim ve birlikteliğin yüksek düzeyde olması,
- Kurumsallaşmanın ve kurumsal kimliğin yeterince gelişmesi,
- Üniversitemizin yeniliğe açık akademik ve idari personeli bünyesinde bulundurması,
- Genç ve dinamik bir idari kadronun var olması, bu kadronun uyum içinde çalışması,
- Üniversite üst yönetiminin bilişim faaliyetlerine bakışının olumlu olması,
- Bilim ve bilgi teknoloji altyapısının güncel ve güçlü olması.
- Kurumda kalite yönetimi çalışmalarının önemsenmesi

5.2. İyileştirmeye Açık Alanlar

- İç kontrol sistemine yönelik yazılım desteği,
- İç kontrol sistemine yönelik personelin farkındalığı ve katılımıcılığı
- İç kontrol sisteminde harcama yetkililerinin rol ve sorumluluklarını yerine getirmedeki katılımıcılığı,
- İKİYK içerisinde karar yetkisine sahip personelin varlığı,

5.3. Eylem İçin Öneriler

- İç kontrol sistemi kapsamında yapılan çalışmalara yönelik Üniversitemiz Bilgi İşlem Daire Başkanlığı'na veya alım yöntemi ile bir yazılım edinimi,
- İç kontrol çalışmalarının kurum geneline yayılması maksadıyla iç kontrol faaliyetlerine İKİYK dışında diğer personelin de katılımı

- İç kontrol sisteminde harcama yetkililerinin rol ve sorumlulukları hakkında gerekli bilgi ve farkındalığa ulaşması amacıyla iç kontrol sistemine yönelik verilen eğitimlere katılımın sağlanması,
- İç kontrol çalışmalarında karar ve irade açısından yeterli yetkinliğe sahip olan Üniversitemiz harcama birimi yetkilileri veya diğer akademik personelinin de İKİYK’nda görevlendirilmesi,

6. EK: İÇ KONTROL SİSTEMİ SORU FORMU

Bu soru formu iç kontrol sisteminin değerlendirilmesi amacıyla tasarlanmıştır. Ayrıca, bu soru formu sayesinde iç kontrol sisteminin değişen koşullar, kaynaklar ve riskler bağlamında hedeflere ulaşmayı ne derece kolaylaştırdığını belirlemek de mümkün olacaktır. Soru formunu cevaplandıranların sorulara verecekleri gerçekçi yanıtlar büyük önem taşımakta olup iç kontrol sisteminin İdaredeki gelişmişlik düzeyini belirlemek amacıyla kullanılacaktır.

Birim yöneticileri kendi birimlerinde iç kontrol sisteminin işleyişini ayrıntılı olarak değerlendirerek bu soru formunun doldurulmasından sorumludurlar. Bu çerçevede birim yöneticilerinin Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı (SGDB) rehberliğinde cevaplandırdıkları soru formu SGDB'ne gönderilir. SGDB bu soru formunu da kullanarak hazırladığı İç Kontrol Sistemi Değerlendirme Raporunu İç Kontrol İzleme ve Yönlendirme Kurulunun değerlendirmesine sunar. Uygun görülen rapor üst yöneticinin onayını aldıktan sonra Mali Yönetim ve Kontrol Merkezi Uyumlaştırma Birimine (MYK MUB) gönderilecektir.

Soru Formunun doldurulması

Bu soru formunda, iç kontrolün bileşenleri esas alınmış olup **beş bölüm** mevcuttur:

☐	Kontrol Ortamı
☐	Risk Değerlendirme
☐	Kontrol Faaliyetleri
☐	Bilgi ve İletişim
☐	İzleme

Her bölümde, yukarıda sözü edilen bileşenler çerçevesinde iç kontrol sisteminin işleyişine ilişkin sorular bulunmaktadır. Soru formunda verilen cevapların Kamu İç Kontrol Standartlarına uyum için hazırlanan idare eylem planlarıyla da uyumlu olmasına dikkat edilmelidir.

Soru formundaki cevap bölümü EVET, HAYIR ve GELİŞTİRİLMEKTE olmak üzere üç seçenekten oluşmaktadır. Cevap bölümünde ayrıca AÇIKLAMA için dördüncü bir sütun yer almaktadır.

EVET, ilgili soruda sözü edilen konuların birimde gereken şekilde anlaşıldığı ve uygulandığı anlamına gelmektedir.

HAYIR, bu konuların birimin genelinde anlaşılmadığı ve hayata geçirilmediği anlamına gelmektedir.

GELİŞTİRİLMEKTE, ilgili soruda sözü edilen konuların birimin bazı bölümlerinde kısmen anlaşıldığı ve uygulandığı anlamına gelmektedir.

AÇIKLAMA, bölümünde varsa kanıtlar ve yorumlara yer verilmelidir. Soruların devamında, sorunun daha iyi anlaşılmasına ilişkin yönlendirmeler yer almaktadır.

- Soru formunun değerlendirilmesinde her soru için verilen cevabın puan türünden karşılığı kullanılacaktır. EVET cevabı için 2 puan, GELİŞTİRİLMEKTE cevabı için 1 puan, HAYIR cevabı için ise 0 puan üzerinden değerlendirilme yapılacaktır. Soru formunun her bölümü için ayrı toplam puan hesaplanacağı gibi formun tamamı için de genel toplam puan hesaplanacaktır.
- Bir soruya HAYIR cevabı verildiyse, ilgili alanların geliştirilmesi için birim yöneticisi tarafından adım atılmalıdır.
- Bir soruya GELİŞTİRİLMEKTE cevabı verildiyse, birim yöneticisi ilgili alanda

- ilerleme kaydedilmesi için yapılabilecekleri değerlendirmelidir.
- Bir soruya EVET cevabı verildiyse, bu o alanda geliştirilmesi gereken herhangi bir husus bulunmadığı anlamına gelmektedir.
- Bu soru formunun bir öz değerlendirme niteliği taşıdığını ve iç kontrol sisteminin kamu idareleri için yeni bir uygulama olduğunu göz önünde bulundurarak gerçeği ve dürüst cevaplar vermeye özen gösteriniz.
- Bu soru formunun doldurulmasında tereddüde düştüğünüz durumlarda lütfen SGDB'ye başvurunuz.

FORMU DOLDURANIN

ADI SOYADI / UNVANI	
BAğLI OLDUğU BİRİM	
TARİH	
İMZA	

No	Sorular	Evet*	Hayır**	Geliştirilmekte***	Açıklama
Puan		2	0	1	
KONTROL ORTAMI					
KONTROL ORTAMI: Kontrol ortamı, iç kontrol sisteminin diğer unsurlarına temel oluşturan genel bir çerçeve sağlamaktadır. Misyonun belirlenmesini, kurum personeline duyurulmasını ve bunlarla uyumlu bir organizasyon yapısının ve kurumsal kültürün oluşturulmasını tanımlamak amacıyla kullanılan bir kavramdır. Kontrol ortamı üzerinde etkili temel unsurlar kişisel ve mesleki dürüstlük, yönetim ve personelin etik değerleri, iç kontrole yönelik destekleyici tutum, insan kaynakları yönetimi için yazılı kurallar ve uygulamalar, kurumsal yapı, yönetim felsefesi ve iş yapma biçimi olarak sayılabilir. Detaylı açıklamalar Kamu İç Kontrol Rehberinin Kontrol Ortamı Bölümünde yer almakta olup aşağıdaki soruları cevaplamadan önce lütfen ilgili bölümü okuyunuz.					
1	Biriminizde Kamu İç Kontrol Standartları bilinmekte mi? (Bu konuda farkındalığı artırmak amacıyla eğitimler verilmesi ve toplantılar düzenlenmesi uygun olacaktır.)				
2	Biriminizde iç kontrol sistemi ve işleyişine ilişkin olarak yönetici ve personelin farkındalık ve sahiplenilmesini arttırmaya yönelik çalışmalar yürütülüyor mu? Örneğin; iç kontrole ilişkin periyodik bilgilendirme toplantıları yapılması, tanıtım broşürleri hazırlanması, iç kontrolün hizmet içi eğitim programlarına dahil edilmesi, iç kontrole ilişkin bilgi ve belgelere birimin web/intranet sayfasında kolay erişilebilir şekilde yer verilmesi gibi çalışmalar yürütülmekte mi?				
3	Biriminizin her düzeydeki yönetici ve personeli, etik davranış ilkeleri ve bu ilkelere ilişkin sorumlulukları hakkında bilgilendiriliyor mu? Örneğin, kamu etik kurallarının içselleştirilmesi yönünde				

* "Evet" seçeneği işaretlenmişse "Açıklama" bölümünde kanıtlara (iç düzenlemeler, yapılmış faaliyetlerin detayları vb.) yer verilmelidir.

** "Hayır" seçeneği işaretlenmiş ise "Açıklama" bölümünde gerekli açıklamalara yer verilmelidir.

*** "Geliştirilmekte" seçeneği işaretlenmişse "Açıklama" bölümünde gerekli açıklamalar (planlanan faaliyetlerin detayları vb.) yapılmalıdır.

	eğitimlere ve dñzenlenen toplantılara yönetici ve personelin katılımı sağlanıyor mu? <i>(Etik davranış ilkelerinin, biriminiz personeli için dñzenlenen uygulanan temel, hazırlayıcı ve hizmet içi eğitim programlarında yer alması uygun olacaktır.)</i>				
4	Biriminizin her düzeydeki yönetici ve personeli, etik dışı davranış durumunda uygulanacak yaptırımlar hakkında bilgilendirilmekte midir? <i>(Bu soruya "evet" cevabı verilmiş ise bu farkındalığın nasıl sağlandığı açıklanmalıdır.)</i>				
5	Biriminizde vatandaşa doğrudan sunulan hizmetlerle ilgili süre ve yöntem konusunda bir standart geliştirildi mi? <i>(Bu soru cevaplandırılırken Kamu Hizmetlerinin Sunumunda Uyulacak Usul ve Esaslara İlişkin Yönetmelik kapsamında yapılan çalışmalar da değerlendirilebilir.)</i>				
6	Biriminizin tüm iş ve işlemleriyle ilgili çıktılara personelin ve yetkili mercilerin erişimleri sağlanıyor mu?				
7	Biriminizde personelin ve birimden hizmet alanların değerlendirme, öneri ve sorunlarını bildirebilecekleri uygun mekanizmalar (anket, yüz yüze görüşme, toplantı, elektronik başvuru vb.) mevcut mu? Etkin olarak kullanılıyor mu? <i>(Mevcut ise kullanılan yöntemler hakkında kısaca bilgi veriniz.</i> <i>Dñzenlenecek anketlerin gizlilik esaslı olması tavsiye edilmektedir.)</i>				
8	Biriminizin misyonu yazılı olarak belirlenip, duyuruldu mu? <i>(Misyon; ilan panolarında, intranette, e-posta yoluyla personele duyurulabilir.)</i>				

9	Biriminizin ve alt birimlerin görev tanımlarına yönelik bir düzenleme(yönerge, genelge, onay vb.) var mı? <i>(Bu soruya “Hayır” cevabı verilmişse bu işlemlerin ne zaman gerçekleştirilmesinin planlandığı belirtilmelidir.</i>				
10	Biriminizin her düzeydeki yönetici ve personeli için görev tanımları yazılı olarak belirtildi mi? İlgili yönetici ve personele bildirildi mi? <i>(Personel görev tanımları, personelin görev yaptığı birimin görev tanımı esas alınarak hazırlanmalı, ilgili personele tebliğ edilmeli ve yılda en az bir kez gözden geçirilmeli ve güncellenmelidir.</i> <i>Bu soruya cevap verilirken personel görev tanımlarının format ve içeriğinin belirlenmesine ve belirli aralıklarla güncellenmesine yönelik iç düzenleme bulunup bulunmadığı da değerlendirilmelidir.)</i>				
11	Biriminizin organizasyon şeması görev dağılımını, hesap vermeye uygun raporlama kanallarını gösteriyor mu?				
12	Biriminizin ve alt birimlerin görevleri, idarenizin ve biriminizin misyonu ile uyumlu mu? <i>(Birimin ve alt birimlerin görevlerinin misyonla uyumunun sağlanması ve değişikliklerin sürekli izlenerek organizasyon yapısı ve görevlerin değişiklikler çerçevesinde revize edilmesi gerekmektedir.)</i>				
13	Biriminizde hassas görevler ve bu görevlere ilişkin prosedürler belirlendi mi? <i>(Söz konusu prosedürlerin yazılı olarak belirlenmesi, personele duyurulması ve hassas görevlere uygun kontrol faaliyetlerinin(görevler ayrılığı, rotasyon, yedek personel belirleme vb.) belirlenmesi önerilmektedir.)</i>				

14	Biriminizde her düzeydeki yöneticinin, verilen görevlerin sonucunu izlemesini sağlayacak mekanizmalar oluşturuldu mu? <i>("Evet" cevabı verilmiş ise bu mekanizmaların neler olduğu (raporlar, iş planları, periyodik toplantılar, otomasyon programı vs.) belirtilmelidir.)</i>				
15	Yazılı olarak belirlenmiş görevde yükselme usulleri var mıdır? <i>(Söz konusu usullerin personelin performansını da dikkate alacak şekilde belirlenmesi ve bu usullerden personelin haberdar edilmesi gerekmektedir.)</i>				
16	Biriminizde her görev için gerekli eğitim ihtiyacı belirlenerek, bu ihtiyacı giderecek eğitim faaliyetleri her yıl planlanarak yürütölmekte mi?				
17	Biriminizin yöneticileri personelin yeterliliğı ve performansı ile ilgili olarak yaptıkları değerlendirmeleri ilgili personelle paylaşıyor mu? <i>(Yöneticilerin çalışanların performansına ilişkin değerlendirme sonuçlarını çalışanları ile paylaşmaları önerilmektedir.)</i>				
18	Biriminizde performans değerlendirmesine göre performansı yetersiz bulunan personelin performansını geliştirmeye yönelik önlemler alınıyor mu? <i>(Örneğın, performansı yetersiz görölen personelin performansını geliştirmek için eğitim verilmesi, teşvik etmek için eksik alanları ile ilgili görüşmeler yapılması, tecrübeli personelin refakatinde görevlendirilmesi gibi önlemler alınıyor mu?)</i>				

19	Biriminizde yüksek performans gösteren personel için geliştirilmiş ve uygulanan ödüllendirme mekanizmaları var mı? <i>(Yüksek performans gösteren personel için ödül/motivasyon mekanizmaları (yönetici tarafından tüm çalışanlar huzurunda takdir edilme, başarı belgesi, yurt içi ve yurt dışı kariyer geliştirme fırsatlarından yararlanılma vb.) geliştirilmesi ve bu kriterlerin tüm personele bildirilmesi tavsiye edilmektedir.)</i>				
20	Biriminiz personeline yönelik insan kaynakları ile ilgili prosedürler (personel alımı, yer değiştirme, üst görevlere atanma, performans değerlendirmesi vb.) var mı?				
21	Biriminizde iş akış süreçlerindeki imza ve onay mercileri belirlendi mi? <i>(İş akış süreçlerinin belirlenmesi ve bu süreçlerdeki imza ve onay mercilerinin belirlenmesi ve duyurulması önerilmektedir.)</i>				
22	Biriminizde yapılacak yetki devirlerinin esasları yazılı olarak belirlendi mi? <i>(Yapılacak yetki devirlerinin kapsam, miktar, süre ve devredilen yetkinin başkasına devredilip devredilemeyeceği gibi bilgileri içermesi gereklidir. Ayrıca, yetki devri yapılırken yetki ve sorumluluk dengesinin korunmasına özen gösterilmelidir.)</i>				
23	Biriminizde yetki devredilecek personel için asgari gereklilikler (bilgi, beceri ve deneyim) belirlendi mi?				
24	Biriminizde yetki devredilen personelin, yetkinin kullanımına ilişkin olarak belli dönemlerde yetki devredene rapor vermesine ilişkin düzenleme var mıdır?				

TOPLAM PUAN - KONTROL ORTAMI					
	RİSK DEĞERLENDİRME				
RİSK DEĞERLENDİRME: Risk değerlendirme, idarenin hedeflerinin gerçekleşmesini engelleyecek risklerin tanımlanması, analiz edilmesi ve gerekli önlemlerin belirlenmesi sürecidir. Bu bölümde idare, risk algısı ve riskle başa çıkabilme kapasitesini aşağıdaki sorular aracılığıyla bir öz değerlendirmeye tabi tutmalıdır. Detaylı açıklamalar Kamu İç Kontrol Rehberinin Risk Değerlendirme Bölümünde yer almakta olup aşağıdaki soruları cevaplamadan önce lütfen ilgili bölümü okuyunuz.					
1	Performans programında yer alan hedeflere ulaşma düzeyinin izlenmesi ve değerlendirilmesine yönelik raporlama prosedürü belirlendi mi? <i>“Evet” cevabı verildiyse uygulamada izleme ve değerlendirme sürecinin nasıl işlediği kısaca açıklanmalıdır.</i>				
2	Bütçe hazırlık sürecinde stratejik plan ve performans programlarına uyumu sağlamaya yönelik prosedür var mıdır? <i>(Stratejik planda gösterilen amaç ve hedeflerin hangi faaliyet ve projelerle gerçekleştirileceği, hangi göstergelerin izleneceği ve bu faaliyet ve projeler için gerekli kaynak ihtiyacı performans programlarında gösterilmektedir. Bu nedenle, birimlerin bütçe tekliflerini hazırlarken söz plan ve programları dikkate almaları gerekmektedir.)</i>				
3	Biriminizde yürütülen faaliyetlerin stratejik plan ve performans programıyla belirlenen amaç ve hedeflerle uyumunu sağlamaya yönelik bir prosedür var mıdır? <i>(Kaynakların etkili, ekonomik ve verimli kullanılması bakımından birimler faaliyetlerinde idarenin stratejik planı ve performans programında belirtilen amaç ve hedeflerine odaklanmalıdır.)</i>				
4	Biriminiz tarafından görev alanınız çerçevesinde idarenizin hedeflerine uygun spesifik hedefler belirlendi mi?				
5	Biriminizde, üst yönetici tarafından onaylanmış olan risk strateji belgesi tüm çalışanlara duyuruldu mu?				

6	Biriminizde risk yönetimine ilişkin görev ve sorumluluklar açık bir şekilde ve yazılı olarak belirlendi mi? <i>(Risk yönetiminde görev ve sorumlulukların net olarak belirlenmesi ve söz konusu görev ve sorumlulukların uygun, yetkin ve yetkilendirilmiş kişilere verilmesi, risk yönetimi için güçlü bir alt yapı oluşturur.</i> <i>İdareniz için Risk Strateji Belgesi hazırlanmış ise söz konusu belgede risk yönetimine ilişkin görev ve sorumluluklara da yer verilmiş olması gerekir.)</i>				
7	Biriminizde riskler, birim/program ve alt birim/ operasyonel düzeyinde tespit ediliyor mu?				
8	Biriminizde tespit edilen risklerin, muhtemel etkileri ve gerçekleşme olasılıkları ölçülüyor mu? <i>(Tespit edilen risklerin olasılık ve etkileri ölçülmeli ve rakamla gösterilmelidir.)</i>				
9	Biriminizde tespit edilen riskler, risk puanlarına (Etki x Olasılık) veya önem derecelerine göre önceliklendiriliyor mu? <i>Risklerin önem sırasına göre önceliklendirilmesi kaynak tahsisinde etkinliği sağlar.</i>				
10	Biriminizde tespit edilen riskler uygun araçlarla kayıt altına alınıyor mu? <i>(Risklerin kaydedilmesi, verilen kararlar için kanıt oluşturulmasına, kişilerin risk yönetimi içindeki sorumluluklarını görmelerine ve izlenmesine yardımcı olmaktadır.</i> <i>Bu soruya "Evet" cevabı verilmiş ise risklerin kaydında kullanılan araçlar (risk kayıt formu, yazılım vb.) belirtilmelidir.)</i>				
11	Biriminizde tespit edilen risklere verilecek cevap yöntemi belirlenirken fayda-maliyet analizi yapılıyor mu? <i>(Risklere verilecek cevaplar belirlenirken; cevabın faydasının, getireceği maliyetten yüksek olmasına dikkat edilmesi gerekmektedir.)</i>				

12	Biriminizde tespit edilen risklerin gerçekleşme olasılıklarında veya etkilerinde bir değişiklik olup olmadığı ya da yeni risklerin ortaya çıkıp çıkmadığı belirli periyotlarla gözden geçiriliyor mu? <i>(Tespit edilen riskler risklerin önem derecesine göre yılda en az bir kez olmak üzere gözden geçirilmelidir.)</i>				
13	Risk yönetimi sürecinde personelin katkısı alınıyor mu? <i>(Personelin risk yönetim sürecini sahiplenmesi ve işlerinin bir parçası olarak görmesi, risklere karşı güçlü bir kurumsal risk yönetimi sürecinin etkililiğini artıracaktır.</i> <i>Bu soruya “evet” cevabı verdiyseniz bu katkıyı nasıl sağladığınızı açıklayınız.)</i>				
14	Biriminiz yönetici ve personeli risk yönetimine ilişkin görev ve sorumluluklarının bilincinde mi? <i>(Bu soruya cevap verilirken personelin risk yönetimindeki görev ve sorumluluklarına ilişkin bilgilendirme ve farkındalığın nasıl sağlandığı değerlendirilmeli ve bu kapsamda hangi araçların kullanıldığı açıklanmalıdır.)</i>				
15	Biriminizin diğer birimlerle ortak yürütülmesi gereken riskleri bulunması durumunda söz konusu risklerin yönetilmesine ilişkin olarak ilgili birim ile gerekli işbirliği ve iletişim sağlanıyor mu?				
16	Biriminizde risk yönetiminden elde edilen deneyimler diğer birimlerle paylaşıyor mu? <i>(Özellikle yeni ortaya çıkmış riskler ve bunlarla başa çıkma yöntemleri konusunda olumlu ve olumsuz deneyimlerin paylaşılması ve bu anlamda nelerin yanlış gidebileceğinin bilinmesi, hataların tekrarlanmasını</i>				

	önleyebilecek ve risklerle başa çıkmada etkinliği artıracaktır. Bu soruya "evet" cevabı verdiyseniz deneyimlerin hangi yöntemlerle paylaşıldığını (çalışma toplantıları, uygulamalı eğitimler, farklı iletişim kanalları ile bilgi paylaşımı, iyi uygulama örneklerinin paylaşılması, olumsuz örneklerin ya da hataların paylaşılması gibi) açıklayınız.)				
TOPLAM PUAN - RİSK DEĞERLENDİRME					
	KONTROL FAALİYETLERİ				
KONTROL FAALİYETLERİ: Kontrol faaliyetleri, hedeflerin gerçekleştirilmesini sağlamak ve belirlenen riskleri yönetmek amacıyla oluşturulan politika ve prosedürlerdir. Detaylı açıklamalar Kamu İç Kontrol Rehberinin Kontrol Faaliyetleri Bölümünde yer almakta olup aşağıdaki soruları cevaplamaadan önce lütfen ilgili bölümü okuyunuz.					
1	Biriminizin her bir faaliyet ve riskleri için etkin kontrol strateji ve yöntemleri belirlenip uygulanıyor mu? (Belirlenmiş kontroller risklerle uyumlu olmalı, riskin niteliğine göre farklı kontrol yöntemleri belirlenmelidir. Kontrol strateji ve yöntemleri; düzenli gözden geçirme, örnekleme yoluyla kontrol, karşılaştırma, onaylama, raporlama, koordinasyon, doğrulama, analiz etme, yetkilendirme, gözetim, inceleme, izleme, varlıkların periyodik kontrolü ve güvenliği vb. şekilde belirlenmeli ve uygulanmalıdır. Birimdeki kontroller, gerekli hallerde, işlem öncesi kontrol, süreç kontrolü ve işlem sonrası kontrolleri de kapsamalıdır.)				
2	Biriminizde kontrol faaliyetleri tespit edilirken fayda – maliyet analizi yapılıyor mu? (Birimde belirlenen kontrol yönteminin maliyeti ile beklenen faydası kıyaslanmalı, maliyeti faydasını aşan kontroller belirlenmeli ve daha az maliyetli alternatif kontroller seçilmelidir.)				

3	Biriminizde uygulanan kontrol faaliyetlerinin etkililiği düzenli olarak gözden geçiriliyor mu? <i>(Kontrol faaliyetlerinin etkinliği ve işleyişinin planlandığı şekilde gerçekleşmesi izlenmelidir. Kontrollerin işlediğine ilişkin gerekli kanıtlar periyodik olarak toplanmalı ve analiz edilmelidir.)</i>				
4	Biriminizin faaliyetleri ile mali karar ve işlemlerine ilişkin yazılı prosedürler mevcut mu? <i>(Biriminizin faaliyetleri ile mali karar ve işlemleri hakkında yazılı prosedürler bulunmalıdır. Bu prosedürler ve ilgili dokümanlar, faaliyet veya mali karar ve işlemin başlaması, uygulanması ve sonuçlandırılması aşamalarını kapsamalıdır. Prosedürler ve ilgili dokümanlar, güncel, kapsamlı, mevzuata uygun ve ilgili personel tarafından anlaşılabilir ve ulaşılabilir olmalıdır.)</i>				
5	Biriminizin yöneticileri tarafından, prosedürlerin etkili ve sürekli bir şekilde uygulanması için gerekli kontroller yapılıyor mu? <i>(Birim faaliyet ve işlemleri bu alanda yapılmış olan düzenlemeler çerçevesinde yürütülmelidir. Bu düzenlemelere uyulup uyulmadığı yöneticiler tarafından sistemli bir şekilde kontrol edilmelidir. Bu amaçla paraf, uygun görüş, kontrol listeleri ve fiziki sayım gibi kontrol süreçleri tanımlanabilir. Bu kapsamda, personel tarafından yapılan işlerin düzenlemelere uygun olup olmadığı yöneticiler tarafından izlenmelidir. Belirlenen hata ve usulsüzlüklerin ne şekilde giderileceğine ilişkin olarak yönetici talimatları oluşturulmalıdır.)</i>				

6	Biriminizde görevler ayrılığı ilkesi uygulanıyor mu? Hangi durumlarda görevler ayrılığı ilkesini uyguladığınızı açıklayınız. <i>(Her faaliyet veya mali karar ve işlemin onaylanması, uygulanması, kaydedilmesi ve kontrolü görevleri farklı kişilere verilmelidir ve görevler ayrılığı ilkesinin gözetildiği yazılı dokümanlarla desteklenmelidir.</i> <i>Personel sayısının yetersizliği nedeniyle görevler ayrılığı ilkesinin tam olarak uygulanamadığı hallerde, yöneticiler risklerin farkında olmalı ve gerekli önlemleri almalıdır. Bu tür durumlarda riski yönetmek için başka kontrol prosedürleri belirlenmelidir.)</i>				
7	Biriminizde personel yetersizliği, geçici veya sürekli olarak görevden ayrılma, yeni bilgi sistemlerine geçiş, yöntem veya mevzuat değişiklikleri ile olağanüstü durumlar gibi faaliyetlerin sürekliliğini etkileyen nedenlere karşı önlemler alınıyor mu? <i>“Evet” cevabı verildiğinde buna ilişkin kanıtlar gösterilebilir.</i>				
8	Biriminizde vekalet sistemi etkin bir şekilde uygulanmakta mı? <i>(Gerekli hallerde usulüne uygun olarak vekil personel görevlendirilmelidir. Vekil olarak görevlendirilen personel gerekli niteliğe sahip olmalıdır. Personel kanunlarında yer verilen vekalet müessesesine ilişkin olarak, ayrıntılı iç düzenlemeler yapılmalı ve vekil personelde aranacak nitelikler ayrıntılı olarak belirlenmelidir.)</i>				

9	Biriminizde görevinden ayrılan personel, yürüttüğü iş ve işlemlerin durumuna ilişkin olarak yeni görevlendirilen personele rapor veriyor mu? <i>(Görevinden ayrılan personelin, iş veya işlemlerinin durumunu ve gerekli belgeleri de içeren bir rapor hazırlaması ve bu raporu yeni görevlendirilen personele vermesi yöneticiler tarafından sağlanmalıdır. Raporda, yürütülmekte olan önemli işlerin listesine, öncelikli olarak dikkate alınacak risklere, sürekli işler listesine ve benzeri hususlara yer verilmelidir.)</i>				
10	Biriminizde kullanılan bilgi sistemlerinin güvenliğini sağlamaya yönelik mekanizmalar var mı? <i>(Bu soruya cevap verilirken idarede bilgi güvenliği yönetim sistemi, ISO'nun bilgi güvenliğine ilişkin sertifikası vb. mekanizmaların var olup olmadığı değerlendirilmelidir.)</i>				
11	Biriminizde bilgi sistemine veri ve bilgi girişi ile bunlara erişim konusunda yetkilendirmeler yapıldı mı? <i>(Bilgi sistemine yalnızca yetkili personelin erişimi sağlanmalıdır. Bu amaçla, bilgisayar programlarına erişebilmek üzere, sürekli güncellenen bilgi güvenliği yazılımları kullanılmalıdır. Belgelerle çalışılırken, belirlenmiş olan gizlilik düzeyinin korunmasına ilişkin düzenlemelere uyulmalıdır.)</i>				
12	Bilgi sisteminde yeterli bir yedekleme mekanizması ve teste tabi tutulmuş olağanüstü durum onarım planları/eylem planları mevcut mu?				
TOPLAM PUAN - KONTROL FAALİYETLERİ					

	BİLGİ VE İLETİŞİM				
BİLGİ VE İLETİŞİM: Bilgi ve iletişim, gerekli bilginin ihtiyaç duyan kişi, personel ve yöneticiye belirli bir formatta ve ilgililerin, hedeflerin gerçekleştirilmesi ve iç kontrole ilişkin sorumluluklarını yerine getirmelerine imkân verecek bir zaman dilimi içinde iletilmesini sağlayacak uygun bir bilgi, iletişim ve kayıt sistemini kapsar. Detaylı açıklamalar Kamu İç Kontrol Rehberinin Bilgi ve İletişim Bölümünde yer almakta olup aşağıdaki soruları cevaplamadan önce lütfen ilgili bölümü okuyunuz.					
1	Biriminizde yatay ve dikey iletişimi kapsayan yazılı, elektronik veya sözlü etkin bir iç iletişim sistemi mevcut mu? <i>(Soru cevaplandırılırken personelin birbirleri ve yöneticileri ile hangi yöntemlerle/araçlarla iletişim kurdukları tespit edilerek bunların uygun ve/veya etkin olup olmadıkları değerlendirilmelidir.</i> <i>Personelin görevlerini kesintisiz şekilde yerine getirebilmelerini sağlayacak bilgileri alabilmeleri için üst yönetim dâhil her düzeydeki yöneticilerle iletişim içerisinde olması sağlanmalıdır.)</i>				
2	Biriminizde dış paydaşlar ile etkin iletişimi sağlayacak bir dış iletişim sistemi mevcut mu?				
3	Mevcut iç ve dış iletişim sistemleri personelin ve/veya dış paydaşların beklenti, öneri ve şikâyetlerini iletmelerine imkân veriyor mu? <i>(Örneğin; 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununun kurum içerisinde etkin bir şekilde işleyip işlemediği, talep ve şikâyetlerin süresinde cevaplanıp cevaplanmadığı, çalışanların şikâyet ve önerilerini yönetime sunmasına imkân veren bir sistemin mevcut olup olmadığı değerlendirilmelidir.)</i>				
4	Biriminizde, personelin görev ve sorumlulukları ile birimin misyon ve hedefleri kapsamında kendisinden neler beklendiği yöneticiler tarafından yazılı olarak belirlenip ilgili personele bildiriliyor mu? <i>(Her kademedeki yöneticiler, birimin misyon, ve hedefleri çerçevesinde beklentilerini görev ve sorumlulukları kapsamında personele bildirmelidir.)</i>				

5	Mevcut bilgi sistemleri idare/birim tarafından belirlenmiş hedeflerin izlenmesine ve bu doğrultuda gerçekleştirilen faaliyetler üzerinde etkin bir gözetim ve değerlendirme yapılmasına imkân veriyor mu? <i>(Yönetim bilgi sistemi, karar alma süreçlerinde yöneticilerin ihtiyaç duydukları bilgileri ve raporları üretebilecek ve analiz yapma imkânı sağlayacak şekilde tasarlanmalıdır.)</i>				
6	Biriminizde hangi raporların, kim tarafından, ne sıklıkta, ne zaman hazırlanacağı, kime sunulacağı, dayanağı ve hazırlanan raporların kim tarafından kontrol edileceği açıkça belirlenip ve personele duyuruldu mu? <i>(Birim içinde yatay ve dikey raporlama ağı yazılı olarak belirlenmeli, alt birimler ve personel, görevleri ve faaliyetleriyle ilgili hazırlanması gereken raporlar hakkında bilgilendirilmelidir.)</i>				
7	Birimin iş ve işlemlerinin kaydı, sınıflandırılması, korunması ve kapsayan belirlenmiş standartlara uygun arşiv ve dokümantasyon sistemi mevcut mu?				
8	Biriminizde -elektronik ortamdakiler dâhil- gelen ve giden her türlü evrak ile daire içi haberleşmenin, iş ve işlemlerin kaydedildiği ve sınıflandırıldığı kapsamlı ve günceli bir kayıt ve dosyalama sistemi mevcut mu? <i>(Kayıt ve dosyalama sistemi kapsamlı, güncel ve belirlenmiş standartlara uygun olmalı, yönetici ve personel tarafından ulaşılabilir ve izlenebilir olmalıdır.</i> <i>Bu soru cevaplanırken Başbakanlık Standart Dosya Planı Genelgesi(2005/7) ile Elektronik Belge Standartları Genelgesi(2008/16) nde belirtilen hususlara uyulup uyulmadığı da değerlendirilmelidir.)</i>				

9	Biriminiz personeli idare içinden ve idare dışından yapılacak ihbar ve şikâyetlere yönelik prosedürler hakkında bilgi sahibi mi? (İhbar prosedürlerinin ilan panoları, internet/intranet sayfaları ve benzeri yöntemlerle duyurulmalıdır.)				
10	İhbar sistemi olası veya süregelen usulsüzlük, yolsuzluk ve sorunların kurum içinden ve kurum dışından bildirilebilmesi için uygun araçlar içeriyor mu? (Çalışanlar ile dış paydaşlara bu araçlarla ilgili yeterli bilgilendirme yapılmalıdır.)				
11	İhbar sistemi, bildirimde bulunan personelin güvenliğini sağlayıcı (haksız ve ayırimcı bir muameleye tabi tutulmama gibi) prosedürler içeriyor mu? (Bildirim yapan personele haksız ve ayırimcı muamele yapılmaması hususunda yöneticiler gerekli tedbirleri almalıdır.)				
TOPLAM PUAN- BİLGİ VE İLETİŞİM					
	İZLEME				
İZLEME: İç kontrol sistemi, idarelerin karşı karşıya kaldığı risklere ve değişikliklere sürekli olarak uyum göstermesi gereken dinamik bir süreçtir. Bu nedenle, iç kontrol sisteminin; değişen hedeflere, ortama, kaynaklara ve risklere gerektiği biçimde uyum göstermesini sağlamak amacıyla izlenmesi gerekir. Etkili ve verimli bir izlemenin temelinde idarenin hedefleri ile ilgili, anlamlı, risklere yönelik önemli kontrollerin değerlendirildiği izleme prosedürlerinin tasarlanması ve uygulanması yatar. İzleme, doğru tasarlanıp uygulandığında, idarelere iç kontrol sisteminin etkinliği hakkında doğru ve ikna edici bilgi sağlar, iç kontrol aksaklıklarını zamanında tespit eder ve düzeltici önlem alacak kişilere ve gerektiğinde üst yönetime iletir. Böylece, kontrol sürecinde karşılaşılan aksaklıkların idarenin hedeflerine önemli bir zarar vermeden düzeltilmesi sağlanmış olur. Detaylı açıklamalar Kamu İç Kontrol Rehberinin İzleme Bölümünde yer almakta olup aşağıdaki soruları cevaplamadan önce lütfen ilgili bölümü okuyunuz.					
1	Biriminizde iç kontrolün etkili bir şekilde işleyip işlemediği konusunda yöneticilere geri bildirimde bulunmaya olanak sağlayacak toplantılar düzenleniyor mu?				

2	Biriminizde sürekli izleme faaliyetleri etkin olarak uygulanıyor mu? (Mali raporların ve faaliyet raporlarının gözden geçirilmesi ve değerlendirilmesi, üçüncü şahıslardan gelen şikâyet ve iddiaların araştırılması vb. sürekli izleme faaliyetleri ile sorunlar daha çabuk tespit edilip kontrol aksaklıkları için zamanında gerekli önlemler alınabildiğinden idarelerin öncelikle sürekli izleme faaliyetlerine ağırlık vermeleri önerilmektedir.)				
3	Biriminizde iç kontrol sistemi, yılda en az bir kez değerlendiriliyor mu? (Biriminizde iç kontrol sisteminin hangi aralıklarla değerlendirildiği ve kullanılan yöntem hakkında bilgi veriniz. İç kontrol sistemi süreklilik temelinde izlenmeli gerektiğinde de özel değerlendirme yöntemleriyle değerlendirilmelidir. İç kontrol sisteminin özel değerlendirilmesi, çalışma grubu oluşturulması veya soru formu uygulaması suretiyle yapılabilir.)				
4	İç kontrolün değerlendirilmesinde, yöneticilerin görüşleri, kişi ve/veya kurumların talep ve şikâyetleri ile iç ve dış denetim sonucunda düzenlenen raporlar dikkate alınmakta mı?				
5	Biriminizin yönetici ve çalışanlarıyla iç denetim birimi arasında etkin bir işbirliği var mı? (Biriminizin yönetici ve personelinin iç denetim faaliyetlerine yönelik farkındalık düzeyini artırmak için neler yapıldı? Kısaça yazınız.)				
6	İç kontrolün değerlendirilmesi sonucunda alınması gereken önlemler belirlenip uygulanıyor mu? (Biriminizde önlemlerin izlenmesinden sorumlu kişi ve birim ile izleme yöntemine ilişkin kısaca bilgi veriniz. İzleme sonuçları hangi yönetim kademesiyle ve hangi aralıklarla paylaşılıyor? Belirtiniz.)				

7	Biriminizde, iç denetim raporlarına istinaden alınması gereken önlemlere ilişkin hazırlanan eylem planları izleniyor mu? (Cevabınız “evet” ise kullanılan izleme yöntemi hakkında bilgi veriniz.)				
TOPLAM PUAN – İZLEME					
GENEL TOPLAM:					



İÇ KONTROL SİSTEMİ ÇALIŞTAY RAPORU

**STRATEJİ GELİŞTİRME
DAİRESİ BAŞKANLIĞI**

22-24 Mart 2018

Terziköy/AMASYA

SUNUŞ



Toplumsal, siyasal ve ekonomik alanda dünyada yaşanan gelişmelerin etkisiyle, kamu yönetiminin yeniden yapılanması yönünde düşünceler gündeme gelmiş, katılımcılığın ön planda olduğu, hesap veren, şeffaf ve etkin bir kamu yönetimi anlayışı kabul görmüştür. Bu amaçla hazırlanan 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile mali yönetim ve kontrol sistemimiz uluslararası standartlar ve AB normlarıyla uyumlu hale getirilmiş mali yönetim ve kontrol sistemi, daha fazla hesap verme ve denetim mekanizmalarının geliştirildiği bir sistem halini almıştır.

Yeni kamu yönetimi anlayışının, sisteme getirdiği önemli değişikliklerden bir tanesi ise iç kontroldür. Kaynakların, verimli ve etkin kullanılmasında belirlenmiş hedeflere ulaşmada ve misyonun gerçekleştirilmesine makul bir güvence sağlamak üzere tasarlanan ve kurumun genelini etkileyen, bütünlük bir süreç olan iç kontrolün kurulması, izlenmesi ve gerekli tedbirlerin alınması üst yönetici sorumluluğunda iken; iç kontrol sisteminin harcama birimlerinde oluşturulması, uygulanması ve geliştirilmesi çalışmalarında koordinasyonu sağlamak ve rehberlik hizmeti verme görevi Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlıklarına verilmiştir.

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ve ilgili mevzuat çerçevesinde kuruluşundan bugüne kadar kendisine yüklenen sorumlulukların farkında olan bir yönetim anlayışı ile çalışan Başkanlığımız, süreç iyileştirme çalışmaları ve kurumsal kalitenin artırılması anlayışı ile hizmetlerine devam etmektedir. Bu kapsamda danışmanlık hizmeti sunma ve bilgilendirme yükümlülüğümüz çerçevesinde ikincisini düzenlemiş olduğumuz İç Kontrol Sistemleri Çalıştayı'nda iç kontrol ve kalite süreci konusu ele alınmış, kurumumuzda iç kontrol sisteminin tarihi gelişimi, hassas görevler ve kurumsal risk yönetimi ile Kurumumuzun iç kontrol standartlarına uyum süreci analiz edilmiştir. Ayrıca eğitim öncesi ve sonrasında yapılan anketlerle kurumsal alanda hem iç kontrol sisteminin benimsenme ve uygulanabilirlik seviyesi ölçülmüş, hem de düzenlemiş olduğumuz çalıştay programının verimliliği üzerine katılımcı görüşleri alınmıştır.

Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı olarak düzenlemiş olduğumuz programın kurum genelinde bilgi seviyesinin artırılması, iş süreçlerindeki aksaklıkların ve eksikliklerin giderilmesi ve personel arasındaki iletişimin daha da kuvvetlendirilerek moral ve motivasyonun artırılması amaçlarına hizmet ettiğini düşünmekteyiz. Katılımlarından dolayı tüm katılımcılarımıza teşekkürlerimizi sunarız.

Alaattin SORUKLU

Strateji Geliştirme Dairesi Başkanı

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ	3
ÇALIŞTAY PROGRAMI	5
İÇ KONTROL SİSTEMİ ÇALIŞTAYI ANKET ANALİZİ	12
DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER, ÜNİVERSİTEMİZ İLE BAŞKANLIĞIMIZIN GENEL DURUMU VE İÇ KONTROLE BAKIŞ AÇISI	13
ÇALIŞTAYIN İÇ KONTROL SİSTEMİNE YÖNELİK BİLGİ DÜZEYİNE KATKISI	23
DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER İLE KURUM AİDİYET DUYGUSU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN TEST EDİLMESİ	34
SONUÇ	55

GİRİŞ

Avrupa’da Treadway Komisyonunun yapmış olduğu çalışmalar doğrultusunda Avrupa Birliğinin genişleme sürecinde mali kontrol alanında yapılan çalışmalar ile COSO modeline dayalı bir iç kontrol sistemi benimsenmiştir. Avrupa Birliğine üye ve aday ülkelerin de buna uygun iç kontrol sistemi oluşturmaları beklenmektedir. Avrupa Komisyonu 31.12.2003 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere iç kontrol standartlarını belirlemiştir. ABD’de 1982 tarihli Federal Yöneticilerin Mali Güvenilirliği Yasası (The Federal Manager’s Act) kamuda iç kontrol standartları belirleme görevini ABD Sayıştay’ına (GAO) vermiştir. 1996 tarihli Mali Yönetimi Geliştirme Yasası ve bu tarihe kadar çıkarılan çeşitli yasalar iç kontrolü mali yönetimin ayrılmaz bir parçası olarak görmektedir. Amerika Birleşik Devletleri Sayıştayınca COSO modeline dayalı “Federal Devlette İç Kontrol Standartları” belirlenerek yayımlanmıştır. Bu Standartlar 2000 mali yılının başlangıcından itibaren de uygulanmaya başlanmıştır.

Uluslararası Sayıştaylar Birliği (INTOSAI) iç kontrol standartlarını hazırlamak üzere değişik gelenekleri temsil eden dokuz üye ülkeden oluşan bir komite kurmuştur. Yapılan çalışmalar sonucunda COSO modeli esas alınarak hazırlanan iç kontrol standartları taslağı INTOSAI Yönetim Kurulunun 1991 yılı Ekim ayında Washington’da yapılan toplantısında kabul edilmiştir. Söz konusu taslak, INTOSAI üyelerine gönderilip görüş ve önerileri alındıktan sonra standartlara son şekli verilmiştir. 2004 yılında “Kamu Sektörü İçin İç Kontrol Standartları Kılavuzu” çıkarılmıştır.

Öte yandan toplam kalite yönetimi, kalite süreçlerinin belgelenmesi, Avrupa Mükemmellik Ödülü (EFQM), yalın yönetim vb. şeklindeki yönetim süreçlerinin sürekli iyileşmesini esas alan çeşitli yaklaşımlarda, kendi sistemleri içindeki benzer iç kontrol süreçlerini oluşturmuşlardır. Temel amaç süreçlerin bitmeyen şekilde iyileştirilmesi, daha verimli, daha etkin, maliyetleri daha düşük, şeffaf ve kolay hesap verebilir kurumlar oluşturmaktır.

Avrupa’da bu tür gelişmeler yaşanırken Avrupa Birliği uyum süreci ile beraber Kamu Mali Yönetim sistemimizde de köklü değişimlere gidilmiştir. 24.12.2003 tarihli ve 25326 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunuyla kamu mali yönetim sistemimiz uluslararası standartlar ve Avrupa Birliği uygulamalarına uygun bir şekilde yeniden düzenlenmiş ve bu kapsamda etkin bir iç kontrol sisteminin oluşturulması da amaçlanmıştır.

5018 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatta, COSO modelini esas alan bir tanım yapılmaktadır. Kanunun 55 inci maddesinde; İç Kontrol; "idarenin amaçlarına, belirlenmiş politikalara ve mevzuata uygun olarak faaliyetlerin etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde yürütülmesini, varlık ve kaynakların korunmasını, muhasebe kayıtlarının doğru ve tam olarak tutulmasını, mali bilgi ve yönetim bilgisinin zamanında ve güvenilir olarak üretilmesini sağlamak üzere idare tarafından oluşturulan organizasyon, yöntem ve süreçle iç denetimi kapsayan mali ve diğer kontroller bütünü" olarak tanımlanmıştır.

Strateji Geliştirme Birimlerinin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin İç Kontrol Sistemi ve Standartları başlıklı 28. maddesinde “Strateji geliştirme birimleri, iç kontrol sisteminin

kurulması, standartlarının uygulanması ve geliştirilmesi konularında çalışmalar yapar ve çalışma sonuçlarını üst yöneticiye sunar.” hükmü yer almaktadır. Aynı kanunun Danışmanlık hizmeti sunma ve bilgilendirme yükümlülüğü çerçevesinde strateji geliştirme birimleri, harcama birimleri tarafından birimlerine ilişkin olarak istenilen bilgileri sağlamak ve harcama birimlerine malî konularda danışmanlık hizmeti sunmakla yükümlüdür. Bu amaçla malî yönetim ve kontrol ile denetim konularında gerekli bilgi ve dokümantasyon, yetki ve görevleri çerçevesinde, strateji geliştirme birimleri tarafından oluşturulur ve izlenir.

İç Kontrol sistemi içerisindeki rol ve sorumlulukların en önemlilerinden biri olan Strateji Geliştirme Birimi Yöneticisi, iç kontrol sisteminin kurulması çalışmalarını başlatmak, bu amaçla kurum genelinde yürütülen çalışmaları koordine etmek ve teknik destek sağlamakla sorumludur. Ayrıca, idarede faaliyetlerin mali yönetim ve kontrol mevzuatı ile diğer mevzuata uygun olarak yürütüldüğünü, kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde kullanılmasını temin etmek üzere iç kontrol süreçlerinin işletildiğini, izlendiğini ve gerekli tedbirlerin alınması için düşünce ve önerilerinin zamanında üst yöneticiye raporlandığını içeren strateji geliştirme birim yöneticisinin beyanını düzenleyerek sorumluluğunu yerine getirmektedir.

Dünyada iç kontrol ile ilgili yaşanan tüm gelişmeler ve ülkemizde yürürlükte olan yasal mevzuatlar gereğince Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı olarak gerek Üniversitemizde kalite standartlarını sağlayabilmek ve iç kontrol sistemini kusursuz tasarlayabilmek, gerekse en yüksek standartlara ulaşabilmek adına bu çalışmayı düzenlemiş bulunmaktayız.

Ayrıca Üniversitemiz genelinde personelimizin moral ve motivasyonunun arttırılması, her kademede yer alan çalışanlar arasındaki iletişimin güçlendirilmesi amacını barındıran iki günlük çalıştay programında, iç kontrol sistemleri konusu detaylandırılırken bunun yanında tüm birimlerimizde yaşanan sorunlara, uygulama birliğini sağlamak adına çeşitli konularda yer verilmiştir. Bu şekilde kurumsal anlamda işbirliği sağlayabilmek adına da önemli bir program olduğunu düşünmekteyiz.

ÇALIŞTAY PROGRAMI

STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRESİ BAŞKANLIĞI 22-24 Mart 2018 İÇ KONTROL SİSTEMİ ÇALIŞTAY PROGRAMI	
22 Mart Perşembe	14:00-16:30 Açılış- Anket Uygulaması
23 Mart Cuma	09:30-12:00 İç Kontrol Sistemleri
	14:00-17:00 İç Kontrol Sistemleri
24 Mart Cumartesi	09:30-12:00 Genel Değerlendirme, Anket Uygulaması ve Kapanış



İç Kontrol Sistemleri Çalıştayı Strateji Geliştirme Dairesi Başkanı Sayın Alaattin SORUKLU'nun açılış konuşması ile başlamıştır. Program ile ilgili genel bilgilendirme yapılmasının ardından tüm katılımcıların iç kontrole bakış açılarının değerlendirilmesi ve bilgi düzeylerinin ölçülebilmesi için bir anket uygulanmıştır.

Sonrasında iç kontrol sistemlerinin genel değerlendirmesine geçilmiştir. İç kontrol sistemlerinin yasal

mevzuatımızdaki yerine değinilerek standartlar ve genel şartlar hakkında bilgiler verilmiş, önemi ve gereği üzerine vurgu yapılmıştır. 2009 yılından bugüne kadar Üniversitemizde iç kontrol sisteminin nasıl bir gelişim gösterdiği hakkında detaylı bilgilere yer verilerek, sistem içerisindeki rol ve sorumluluklar ve İç Kontrol İzleme ve Yönlendirme Kurulu (İKİYK) üyelerinin kimler olduğu anlatılmıştır. İç kontrol sisteminde yıllık olarak yaptığımız tüm çalışmalara ve hazırladığımız raporların bilgilerine yer verilmiştir. Üniversitemizin bu alanda yapmış olduğu tüm çalışmaların değerlendirilmesinden sonra İç Kontrol Sistemi içerisindeki güçlü ve zayıf yönlerimiz değerlendirilerek iyileştirme adına önerilerde bulunulmuştur.

İç Kontrol Sistemleri hakkında genel bilgilendirme ve değerlendirme yapılması sonrasında sistem içerisindeki önemli araçlardan biri olan Risk Yönetimi konusu ele alınarak kurumsal risk yönetimi hakkında bilgilere yer verilmiştir. Üniversitemizde risk yönetimi çalışmalarının tarihçesine ve yapılan çalışmaların bilgilerine yer verilmiştir. Bu çalışmaların bir ürünü olan Risk

Strateji Belgesinin içeriği detaylandırılmış, örnek uygulamalar yapılarak daha anlaşılır hale getirilmesi amaçlanmıştır. Risk Yönetimi konusunda İKİYK üyelerinin ve tüm çalışanların görev ve sorumluluklarına vurgu yapılarak konu ile ilgili farkındalık sağlanmaya çalışılmıştır. Risk yönetiminde maliyet etkinlik analizi, risk haritası ve risk sahibi gibi önemli kavramlar detaylandırılmıştır. Yıllık olarak risk değerlendirmesi ve risklerin derecelendirilmesinin nasıl yapılacağı ve buna yönelik kontrol yöntemlerinin nasıl belirlenmesi gerektiği konularına değinilmiştir.

Sistem içerisindeki diğer bir önemli husus olan hassas görevler ele alınmıştır. Kavram olarak hassas görevin ne olduğuna yer verilerek Üniversitemizdeki hazırlık sürecine yer verilmiş, izleme ve değerlendirmesinin nasıl yapıldığı hususu detaylandırılmıştır.

Üniversitemizde İç Kontrol Sisteminin tamamının yıllık olarak değerlendirmesinin nasıl yapıldığının, değerlendirmede kullandığımız araçların ve hazırladığımız raporların içeriklerine yer verilerek değerlendirme sürecinde yaşanan bazı zorluklar ifade edilmiş, çözüme kavuşturulması amaçlanmıştır. İç Kontrol Sistemleri ve Üniversitemizdeki genel durumun detaylı olarak incelenmesi sonrasında bir diğer önemli husus Kalite Yönetimi kavramına yer verilmiştir. Kalite Yönetimi sürecinin yasal çerçevesine, içerisinde barındırdığı kavramlara ve sürecin getireceği bazı sorumluluklara değinilerek İç Kontrol Sistemi ile ne kadar bütünleşik olduğu konusunda özellikle vurgu yapılmıştır.

İç Kontrol Sistemi ve Kalite Yönetimi süreci hakkında verilen bilgilerin tamamlanmasının ardından çalıştayın son bölümünde tüm katılımcılardan gerek çalıştay programıyla gerekse genel tüm iş süreçleriyle ilgili interaktif bir yöntemle fikir alış veriş yapılmıştır. Ayrıca çalıştay verimliliğinin ve memnuniyetinin ölçülmesi ve kurum genelinde iç kontrol faaliyetlerine yönelik görüş ve önerilerin alınabilmesi adına bir anket uygulaması yapılmıştır.

1.Gün

Program Strateji Geliştirme Dairesi Başkanı Sayın Alaattin SORUKLU'nun açılış konuşması ile başlamıştır. Mali yönetim ve kontrol alanındaki gelişmeleri yakından takip eden, ulusal ve uluslararası standartlara ulaşmayı kendisine amaç edinen bir daire başkanlığı olarak



yapmıştır.

düzenlenen bu çalıştay programında İç Kontrol Sistemleri ve Kalite Yönetimi süreçlerini detaylandırmakla birlikte, kurum genelinde uygulama birliğinin sağlanması ve kurumsal işbirliğinin geliştirilmesi hedeflenmiştir. Personelimizin çalışma performansında önemlilik arz eden moral ve motivasyonlarının artırılması da çalıştayı düzenlemekteki temel amaçlardan biri olduğuna vurgu

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ve ilgili mevzuat çerçevesinde kurumlarımızda etkin bir yönetim sisteminin kurulabilmesi hata, usulsüzlük ve yolsuzlukların önüne geçilebilmesi, süreç yönetiminin kusursuz tasarlanabilmesi için etkin iç kontrol sisteminin kurulması gerekliliğine değinen SORUKLU, iç kontrolün kurumların hedeflerine ulaşması ve misyonlarını gerçekleştirmesi, bu yolda önlerine çıkabilecek belirsizlik ve risklerin en aza indirgenmesi amacı ile uygulanan bir süreç olduğuna değinmiştir. Kurum genelinde iç kontrol sisteminin kusursuz olarak işlemesi, tüm iş süreçlerini olumlu yönde etkileyeceği gibi Sayıştay denetimi ve diğer tüm denetim süreçlerinden başarı ile geçmemizi sağlayacağına, ayrıca Yükseköğretim Kalite Güvencesi Yönetmeliği kapsamında kurumumuzun bir öz değerlendirmesi niteliğinde olan ve her yıl hazırlanan Kurum İç Değerlendirme Raporu içerisinde yer alan tüm iş ve işlemlere yönelik sorulara cevap verebilmemizde büyük destek olacağına değinmiştir. İlgili yönetmelik kapsamında kamu kurumlarının dış değerlendirme sürecine girmeleri ve 5 yılda bir Kalite Değerlendirme Tescil Belgeleri almaları yasal bir zorunluluk halini aldığından Kurumda iç değerlendirme ve iç kontrol sisteminin etkin olmasının, Kalite Yönetimi ve dış değerlendirme sürecine geçişte çok önemli olduğuna vurgu yapmıştır.

Gerek Avrupa Birliği ve INTOSAI' nin belirlemiş olduğu standartlar, gerekse bu çerçevede ülkemizde yaşanan gelişmeler ışığında, süreci sağlıklı yürütebilmek ve en yüksek standartlara ulaşabilmek adına düzenlenen bu çalıştay programının tüm personelimiz için faydalı olmasını dileyerek açılış konuşmasının tamamlanmasının ardından tüm katılımcıların iç kontrole bakış açılarının değerlendirilmesi ve bilgi düzeylerinin ölçülebilmesi için bir anket uygulanmıştır.

2.Gün

Programın ikinci gününde İç Kontrol konusunda detaylı bilgilere geçilmiştir. Ayşe Müge DEMİRAL tarafından iç kontrolün yasal dayanakları ve kavramsal çerçevesine değinilmesinin ardından aşağıda yer alan hususlar detaylandırılmıştır:

- İç Kontrolün kavramsal çerçevesi
- 5018 Sayılı Kanun ve ilgili mevzuatta İç Kontrolün yeri
- İç Kontrolün bileşenleri ve iç kontrol standartları
- İç kontrolün kurumlarda neden uygulanması gerektiği
- 2009 yılından bugüne kadar Üniversitemizde iç kontrol alanında yapılan tüm çalışmalar
- Yasal mevzuat gereği iç kontrol sistemi içerisinde yapılması zorunlu olan planlar, revize çalışmaları ve değerlendirme raporlarının detaylandırılması
- Bir yıl içerisinde yapılması gereken tüm iş ve işlemlerin takvimi
- İş takvimi içerisindeki görev ve sorumlulukların detaylandırılması



- İç Kontrol sistemi içerisindeki önemli araçlardan olan Risk Yönetimi ve Hassas Görevler alanlarında yapılan çalışmalar
- Genel olarak iç kontrol sisteminin değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan güçlü ve zayıf yönlerimizin tespit edilerek değerlendirilmesi

İç Kontrol konusunda verilen bu genel bilgiler sonrasında tüm katılımcılardan bugüne kadarki iç kontrol süreçleri hakkında görüşleri alınmıştır. Süreç iyileştirme çalışmaları adına geliştirilmeye açık yönler hakkında fikir alışverişi yapılmıştır.

Katılımcılarımızın görüşlerinin alınmasının ardından Ahmet ER tarafından, sürecin önemli bir parçası olan Risk Yönetimi konusunda detaylı bilgiler aktarılarak şu hususlara değinilmiştir:

- Risk Yönetimi kavramsal çerçeve
- Kurumsal Risk Yönetimi
- Risk Strateji Belgesi
- 2015 yılında Başkanlığımız tarafından düzenlenen Risk Yönetimi eğitiminde değinilen önemli hususlar
- Risk Yönetiminde İç Kontrol İzleme ve Yönlendirme Kurulunun görev ve sorumlulukları
- Risk yönetiminde tüm çalışanların görev ve sorumlulukları
- Risk Yönetiminde Strateji Geliştirme Birimlerinin görev ve sorumlulukları
- Üniversitemizde Risk Yönetimi Süreci
- Risk Strateji Belgesi üzerinde risklerin belirlenmesi ve derecelendirmesi hakkında örnek uygulama
- Risk puanı hesaplama ve risk haritası üzerinde değerlendirme hakkında bilgilendirme
- Risk belirlemede maliyet etkinlik analizi
- Risk Strateji Belgesinin yıllık olarak değerlendirilmesi ve revize işlemleri

Sürecin tam olarak anlaşılabilmesi ve katılımcıların aktif rol alabilmesi için Risk Strateji Belgesi formu üzerinde örnek atölye çalışması yapılarak riskin belirlenmesi, riskin derecelendirilmesi, riske cevap verilmesi, riskin maliyetlendirilmesi ve risk sahibinin seçilmesi gibi hususlar daha anlaşılır hale getirilmeye çalışılmıştır.

Risk Yönetimi hakkında aktarılan bilgiler tamamlandıktan sonra Ahmet ER, sistem içerisinde bir diğer önemli aktör olan Hassas Görevler konusunu detaylandırarak şu bilgileri aktarmıştır.

- Hassas Görevlerin kavramsal çerçevesi
- Kamu kurumlarında hassas görevlerin belirlenmesinin önemi
- Başkanlığımız tarafından hazırlanan Hassas Görevler Kılavuzu hakkında bilgilendirme
- Hassas Görevler belirlenirken dikkat edilmesi gereken hususlar

Hassas Görevler hakkında yapılan bilgilendirmenin ardından her yıl Haziran ayında hazırlanması gereken İç Kontrol Sistemi Değerlendirme Raporu hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Raporun hazırlanmasında temel teşkil eden, her yıl Aralık ayı içerisinde tüm birimlerimiz tarafından

doldurulan İç Kontrol Sistemi Öz Değerlendirme Soru Formu hakkında ve formun nasıl doldurulması gerektiği konusunda bilgilendirme yapılmıştır.

İç Kontrol Sistemine yönelik yapılan tüm bu bilgilendirmeler ile birlikte Üniversitemizdeki İç Kontrol Sisteminin genel değerlendirmesinin yapılmasına geçilmiştir. Bugüne kadarki çalışmalar göz önüne alındığında, süreç içerisindeki bazı aksaklıklar değerlendirilmiş, iyileştirme yapılabilmesi ve sürecin çok daha sağlıklı ilerleyebilmesi için önerilerde bulunulmuş, geleceğe yönelik beklentiler ile iyileştirmeye açık alanlar dile getirilmiştir. Tüm aktörler bir arada değerlendirildiğinde, İç Kontrol çalışmalarının Üniversitemizde biçimsel olarak eksiksiz yürütüldüğüne vurgu yapılmıştır.

İç Kontrol Sistemi ile ilgili yapılan açıklamalar sonrasında Mazlum DOĞAN tarafından Kalite Yönetimi Sistemi hakkında bilgilendirme yapılarak şu hususlar detaylandırılmıştır:

- Kalite Yönetimi kavramsal çerçeve
- Yükseköğretim Kalite Güvencesi mevzuatı
- Yükseköğretim Kalite Komisyonu hakkında genel bilgiler
- Kurumların her yıl hazırlamakla yükümlü olduğu Kurum İç Değerlendirme Raporu hakkında genel bilgiler
- Bağımsız denetçiler tarafından yapılan dış değerlendirme süreci ve kurumsal dış değerlendirme programı hakkında genel bilgiler
- Üniversitemizde Kalite Yönetimi süreci
- Toplam kalite yönetimi anlayışı

3. Gün

İç Kontrol Sistemleri Çalıştayının üçüncü gününde gerek programın, gerekse Üniversitemizde yürütülen tüm iş ve işlemlerle ilgili genel değerlendirmelerde bulunulmuş, tüm katılımcılarımızdan görüş ve önerileri istenmiştir.



“Genel olarak Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığının tüm faaliyetlerinden oldukça memnunuz. Gerek moral ve motivasyon sağlaması açısından, gerekse iç kontrol ile ilgili iş süreçlerinin detaylandırılarak anlatılması açısından çok faydalı bir programdı. Çalıştay programı sayesinde karmaşık ve angarya gibi görünen iç kontrol sisteminin aslında öyle olmadığını ve süreçlerin daha anlaşılabilir hale getirilmesi adına faydalı bir sistem olduğunu anlamış olduk. Tüm emeği geçenlere çok teşekkür ediyorum. İç kontrol sistemi içerisinde iş akış süreçlerinin ve iş tanımlarının tüm birimlerde standart olması gerektiğini düşünüyorum. Bu şekilde iş süreçleri içerisinde ortaya çıkan aksaklıklara daha güzel çözümler üretilebileceğine inanıyorum. Hassas görevler ve risklerin belirlenmesinde de iş süreçlerinde sağlanacak standardizasyon çok önemli. Ayrıca ilerleyen dönemlerde akademik yöneticiler ve akademik personelin de sürece dahil olması ile daha sağlıklı bir iç kontrol sisteminin tasarlanacağı kanaatindeyim.”

Mustafa TEKİN

İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Fakülte Sekreteri



“Çalıştay gerçekten çok verimliydi. Mekan ve zaman seçimi yerindeydi. İç kontrol sürecinin akademik personelin de katılımıyla ve akademik personelin de bu konuda eğitimler almasıyla Üniversitemizde çok daha verimli ilerleyeceğini düşünüyorum.”

Serap GÜNEY

Sosyal Bilimler Enstitüsü Enstitü Sekreteri



“Çalıştay programı çok rahat ve güzel bir ortamda geçti. Emeği geçen herkese çok teşekkür ediyorum. İç kontrol çalışmaları birimlerde görev yapan memurlar tarafından bugüne kadar çok anlaşılabilir değildi ancak programa birimlerde iç kontrol alanında görev yapan memurlar da eklendiğinden bilgilendirme faaliyetinin çok faydalı olduğunu ve bundan sonraki süreçte çalışmaların daha sağlıklı yürütüleceğini düşünüyorum.”

Serdar KAHRAMAN

**Mühendislik Fakültesi
Bilgisayar İşletmeni**



“Üniversitemizde iç kontrol çalışmaları aşağı yukarı 7 yıllık bir geçmişe sahip. İç Kontrol İzleme ve Yönlendirme Kurulu olarak bizler her ne kadar işin içerisinde olsak da birimlerimizde görev yapan ve iç kontrol çalışmalarını yürüten personelimizin de bu eğitimi alması oldukça gerekti. Hem personelin bilgilendirilmesi hem de çalıştay programının böylesine sıcak ve güzel bir ortamda yapılması açısından çok güzel bir programdı. Emeği geçen tüm Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı çalışanlarına teşekkür ediyorum.”

Mustafa AKIN

Fen Bilimleri Enstitüsü /Enstitü Sekreteri



“Böyle verimli bir çalıştay programı hazırladığınız için sizlere çok teşekkür ediyorum. Program içeriğinin bilgilendirme adına faydalı olmasının yanında personel arasındaki iletişimi kuvvetlendirmesi açısından da program çok faydalıydı. Sürekli üzerinde durduğumuz aidiyet duygusunu daha da perçinledi. Çalıştay programı sayesinde iç kontrol sisteminin ne kadar önemli ve gerekli olduğunu anlamış olduk.”

Erkan BALDEMİR

Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi /Bilgisayar İşletmeni



“Çalıştay programının bana göre en önemli kazanımı moral ve motivasyon. Burada bulunan personelin kendi arasında istişareler yapması gerek iş süreçleri açısından gerekse ikili ilişkilerin geliştirilmesi açısından çok faydalıydı. Programın Rektörlük dışında yapılması da verimliliği daha da arttırdı. Bu güzel ortamı sağlayan herkese çok teşekkürler.”

Fatih SAĞIR

Hukuk Müşavirliği /Bilgisayar İşletmeni



“Gerek mekan seçimi açısından gerekse sunum konularının aktarılması açısından oldukça verimli bir programdı. Süreçte tüm personel yer aldığından bu bilgilerin sadece bizlere değil tüm personele de aktarılması gerektiğini düşünüyorum.”

Aycan ÖZER

Fen Edebiyat Fakültesi/Bilgisayar İşletmeni



“Çalıştay programı genel olarak çok güzeldi. Birimler arasındaki ilişkileri çok rahatlattığını düşünüyorum. Program içeriği gayet güzel hazırlanmıştı. Ayrıca katılımcılar arasında samimi bir ortamda yapılan istişareler de bizleri için çok faydalıydı. İç Kontrol AB uyum sürecinde Ülkemize uyarlanan bir sistem olduğundan, Batıya göre ülkemizde uygulanması daha zor. Planlama ve programlama konusunda genel olarak eksikliğimiz mevcut. İş süreçleri içerisinde kurallara daha çok riayet edilmesi gerektiğini düşünüyorum. İş süreçlerine uyulması konusunda genel olarak eksiklerimiz var. İç kontrol sistemi kurum genelinde eğer iyi işletilirse bu konuların da çözüme kavuşacağı kanaatindeyim. Ayrıca etkin bir iç kontrol sistemi ile personel sirkülasyonu olduğunda iş süreçlerinde aksamalar olmayacaktır. Programda emeği geçen herkese çok teşekkür ediyorum.”

Hüseyin ÖZDEN

Sağlık, Kültür ve Spor Dairesi Başkanı



“Her kademedeki yer alan personel, çalıştay programından faydalandı. Bu anlamda ve program içeriğiyle çok güzel bir programdı. Emeği geçen tüm Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı personeline teşekkürlerimi sunuyorum. Kuşkusuz ki iç kontrol olması ve uygulanması gereken bir süreçtir.”

Ömer ÇIRAK

Öğrenci İşleri Dairesi Başkanı



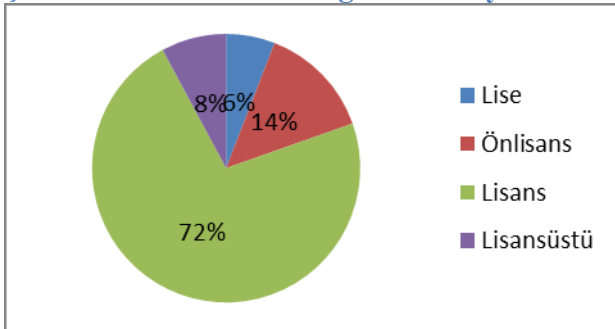
İÇ KONTROL SİSTEMİ ÇALIŞTAYI ANKET ANALİZİ

Çalıştay kapsamında anket uygulaması yapılmıştır. Uygulama üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, iç kontrole bakış açısını; ikinci bölüm iç kontrole yönelik bilgi düzeyini ölçmek; üçüncü bölüm çalıştay memnuniyetinin ölçülmesi, öneri ve fikirlerin alınması amacıyla hazırlanmıştır. Katılımcılar çalıştayın ilk oturumunda birinci ve ikinci bölümleri cevaplamışlardır. Son oturumda ise ikinci ve üçüncü bölümler cevaplanmıştır. İkinci bölüm ayrıca son oturumda da cevaplanarak çalıştayda sunulan eğitimin etkisi ölçülmek istenmiştir.

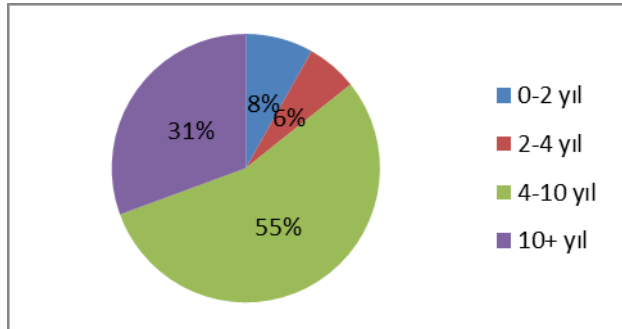
DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER, ÜNİVERSİTEMİZ İLE BAŞKANLIĞIMIZIN GENEL DURUMU VE İÇ KONTROLE BAKIŞ AÇISI

Bu bölümde sonuçlar pasta ve sütun grafiği ile sunulmuş olup son bölümdeki grafikler Mali Hizmetler Uzmanı Ayşe Müge DEMİRAL'ın iç kontrole yönelik uzmanlık tezi için 2013 yılında kurumumuzda uyguladığı anket sorularını içermektedir. Böylelikle bu sorular için Üniversitemizdeki iç kontrol sistemine ilişkin mevcut durumun 2013 yılı ile karşılaştırması yapılmıştır.

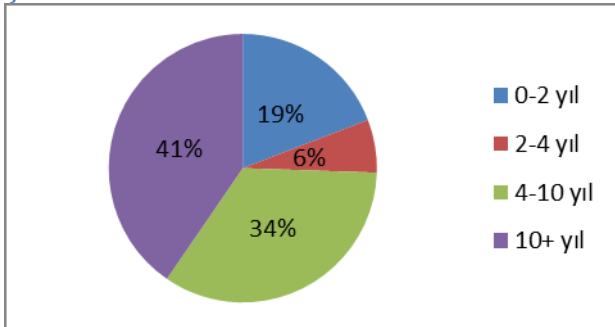
Şekil 1: Katılımcıların Eğitim Düzeyleri



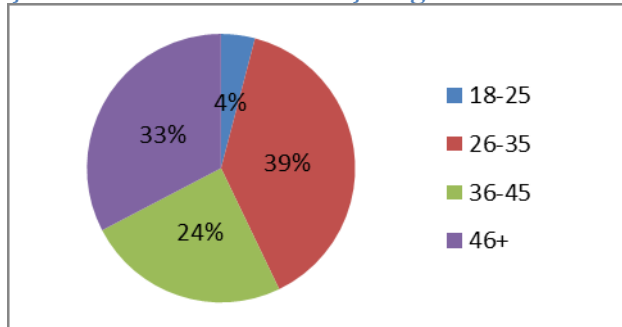
Şekil 2: Katılımcıların Üniversitemizdeki Hizmet Yılı



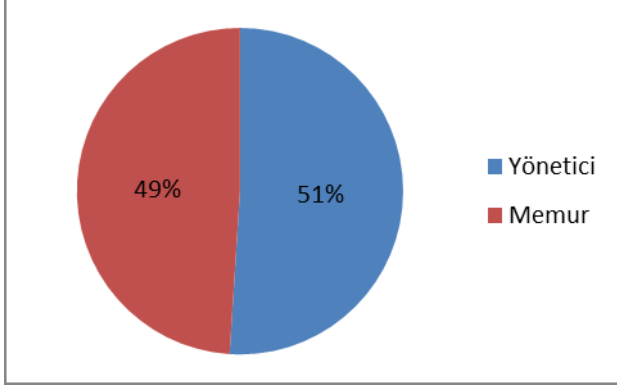
Şekil 3: Katılımcıların Kamu Hizmet Yılı



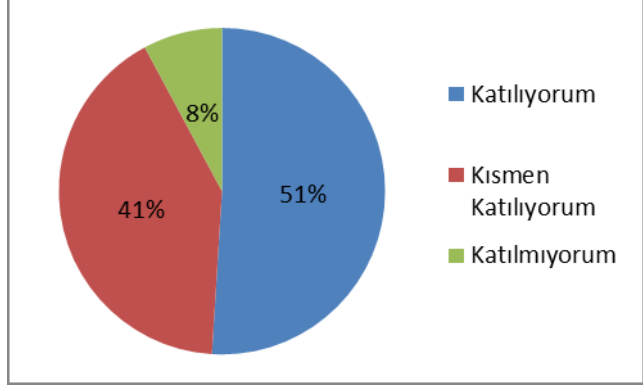
Şekil 4: Katılımcıların Yaş Dağılımı



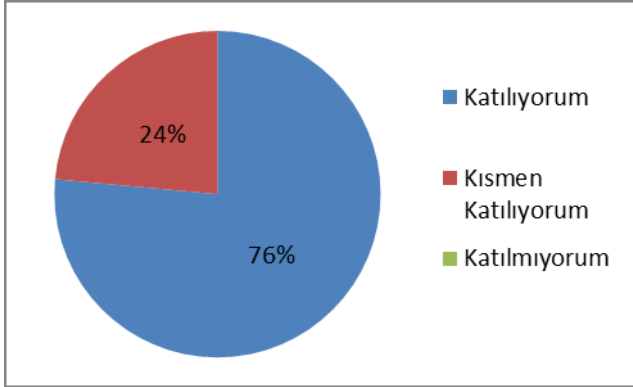
Şekil 5: Katılımcıların İş Pozisyonu



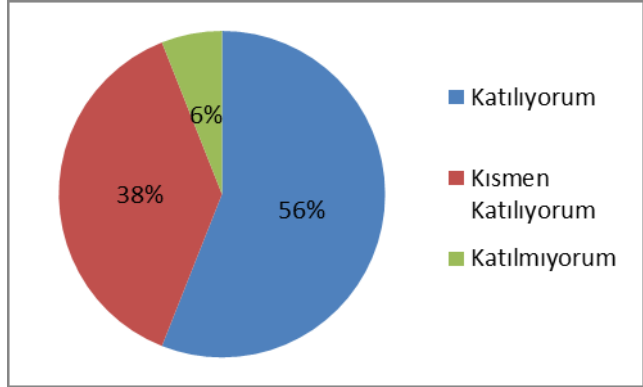
Şekil 6: Çalışma hayatının geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyuyordum sorusuna verilen cevapların dağılımı



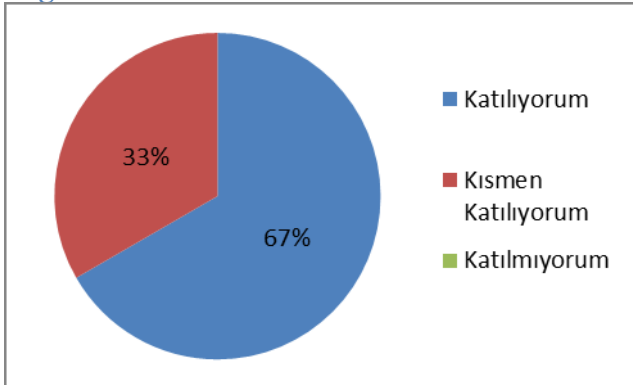
Şekil 7: Hitit Üniversitesine karşı aidiyet duygusu taşıyordum sorusuna verilen cevapların dağılımı



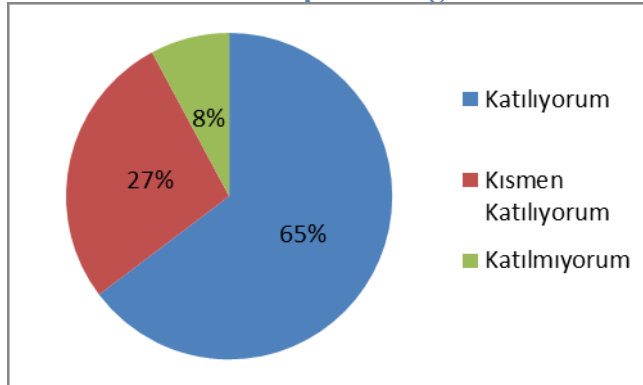
Şekil 8: Çalıştığım kurumda kendimi ailenin bir parçası olarak hissediyordum sorusuna verilen cevapların dağılımı



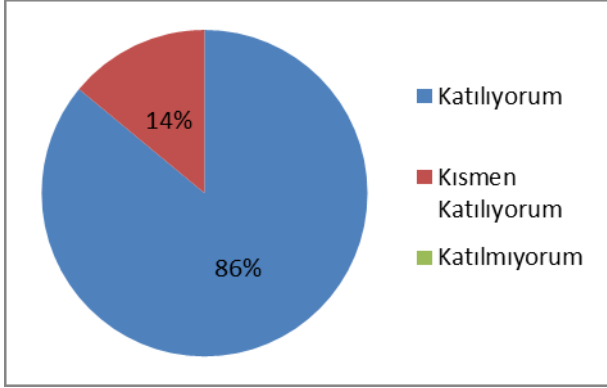
Şekil 9: Hitit Üniversitesinde çalışmaktan memnunum sorusuna verilen cevapların dağılımı



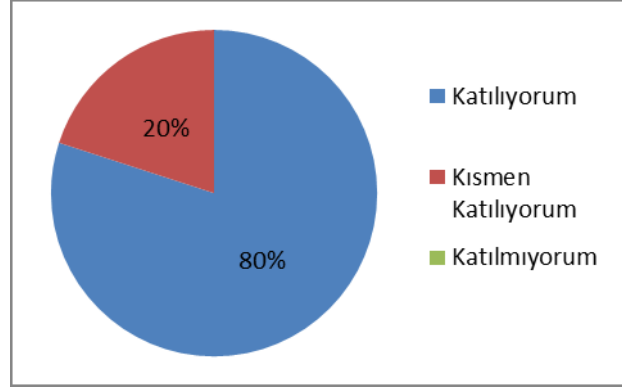
Şekil 10: Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığının genel olarak uygulamalarından ve sorunlara yaklaşımından memnunum sorusuna verilen cevapların dağılımı



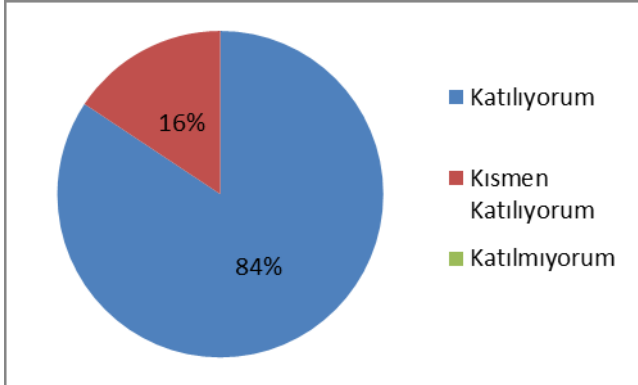
Şekil 11: İç kontrol faaliyetlerine yönelik Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı gerekli yönlendirme, destek ve eğitim hizmetlerini sağlamaktadır sorusuna verilen cevapların dağılımı



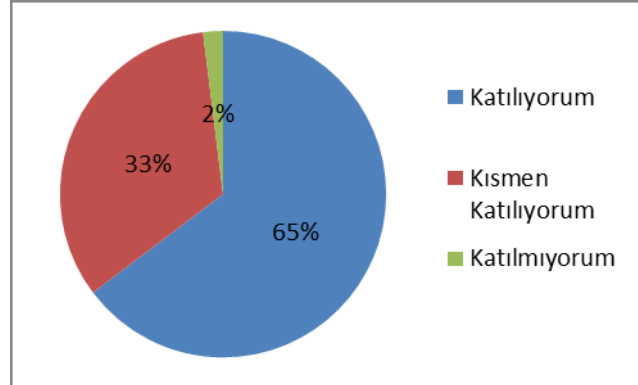
Şekil 12: İç kontrole yönelik yapılan işlerin önemli ve gerekli olduğunu düşünüyorum sorusuna verilen cevapların dağılımı



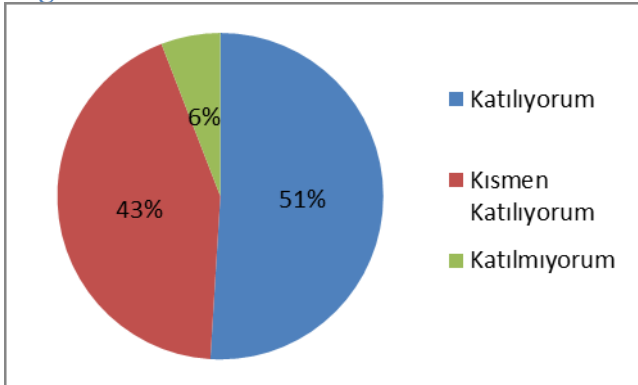
Şekil 13:İç kontrol faaliyetlerine ilişkin görev ve sorumluluklarımın farkındayım sorusuna verilen cevapların dağılımı



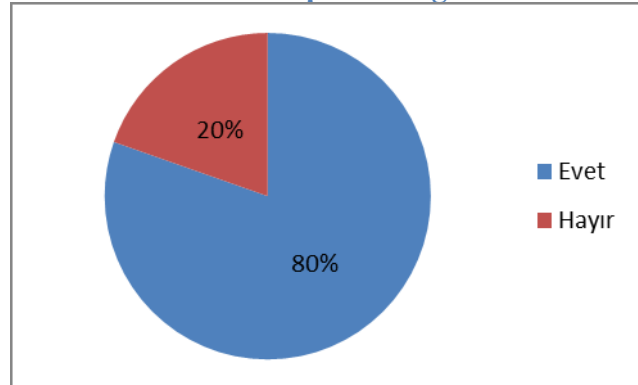
Şekil 14:Risk Strateji Belgesi içerisinde sorumlu olduğum riskler hakkında bilgim yeterlidir sorusuna verilen cevapların dağılımı



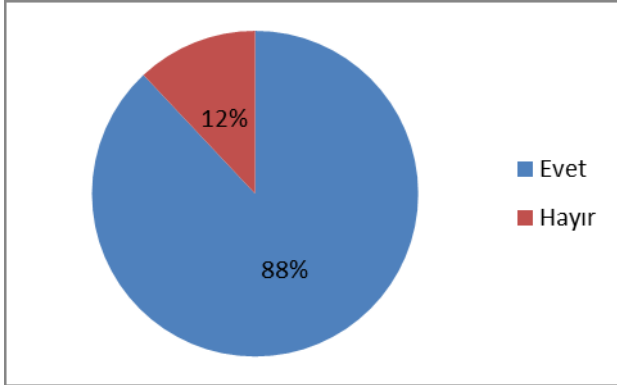
Şekil 15:Hassas Görevler Listesi hakkında bilgim yeterlidir sorusuna verilen cevapların dağılımı



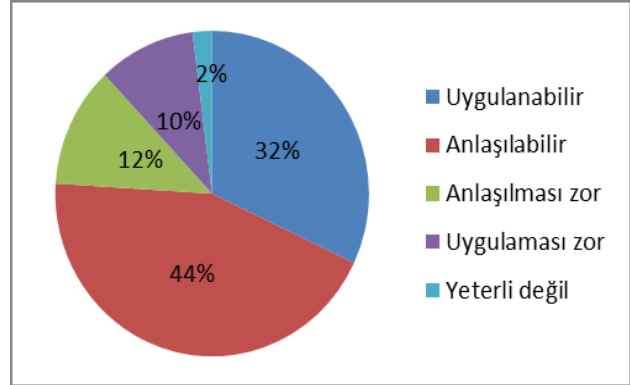
Şekil 16: Biriminizde Uyum Eylem Planı ile ilgili personele bilgilendirme yapıldı mı sorusuna verilen cevapların dağılımı



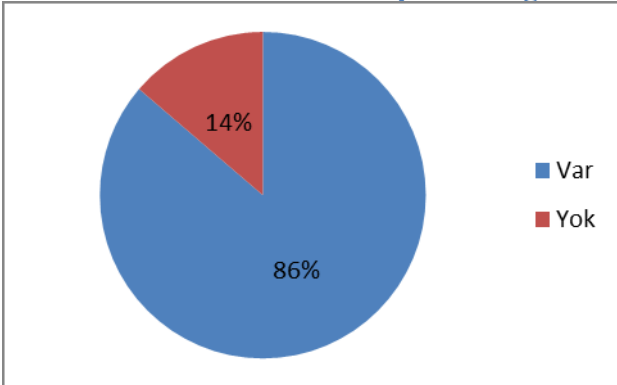
Şekil 17: Kamu İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planından haberdar mısınız sorusuna verilen cevapların dağılımı



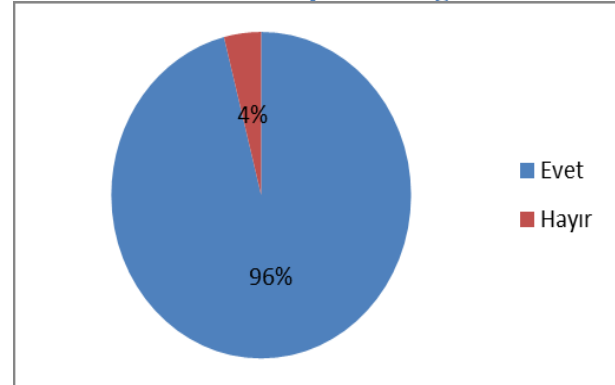
Şekil 18: Kamu İç Kontrol Standartlarını nasıl değerlendiriyorsunuz sorusuna verilen cevapların dağılımı



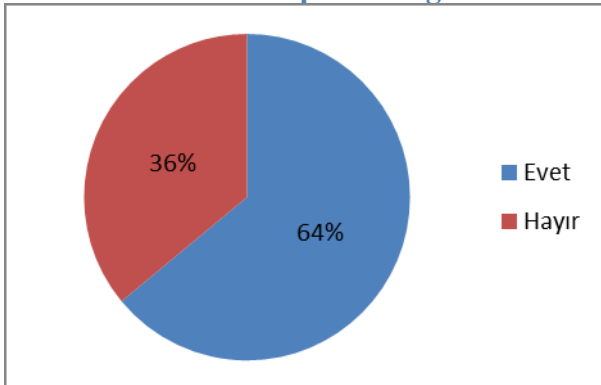
Şekil 19: Yaptığınız işte bildiğiniz riskler var mı sorusuna verilen cevapların dağılımı



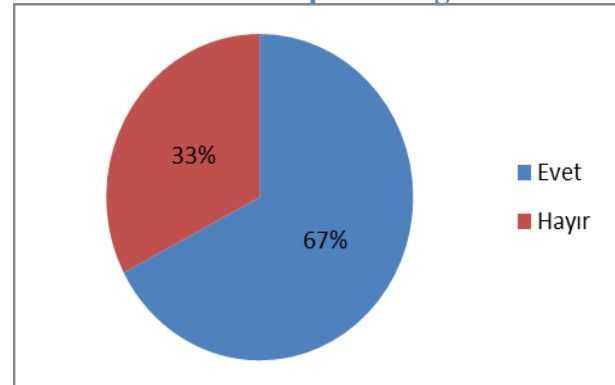
Şekil 20: Sizce iç kontrol sisteminin kamu yönetiminde uygulanması gerekli mi sorusuna verilen cevapların dağılımı



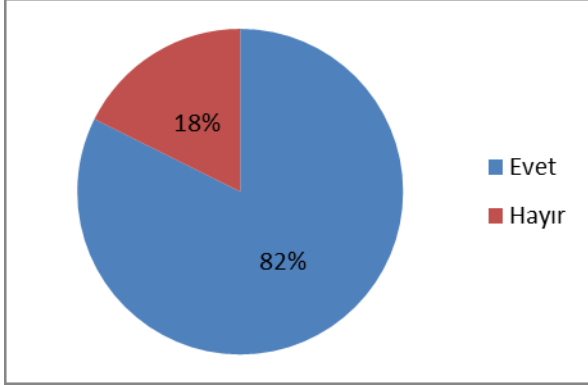
Şekil 21: İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planı çerçevesinde yapılan İç kontrol çalışmaları iş yükünüzü arttırıyor mu sorusuna verilen cevapların dağılımı



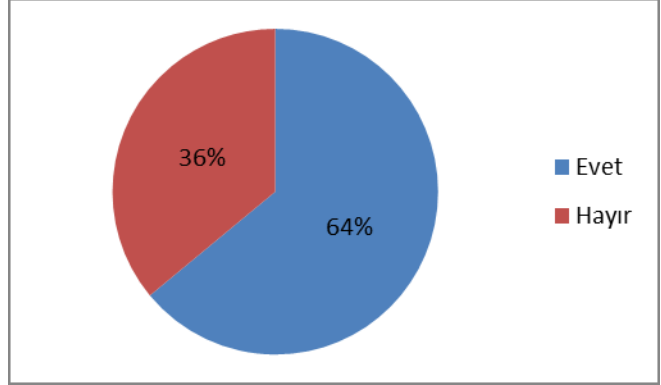
Şekil 22: Şu ana kadar yapılan iç kontrol çalışmaları sonucunda değişen bir şeyler olduğunu gözlemleyebiliyor musunuz sorusuna verilen cevapların dağılımı



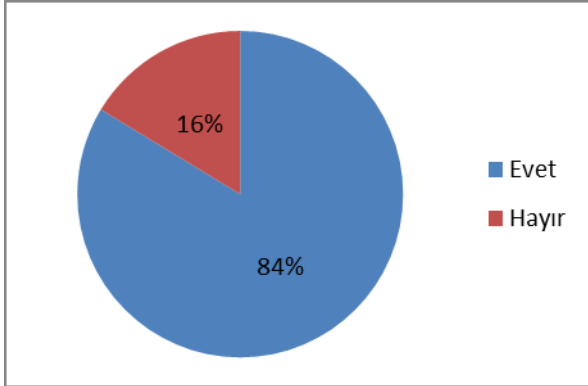
Şekil 23: İç kontrol çalışmalarında yöneticilerinizden gerekli desteği görüyor musunuz sorusuna verilen cevapların dağılımı



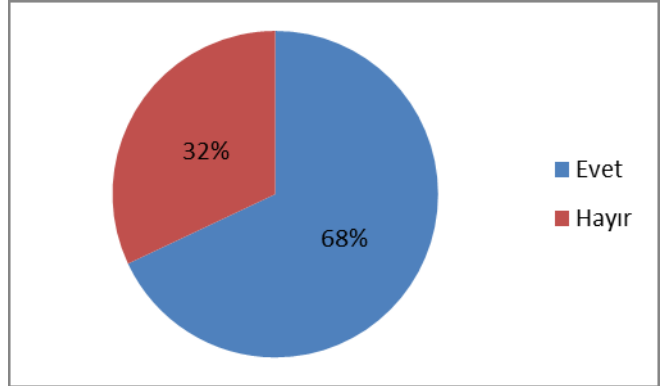
Şekil 24: İç kontrol çalışmalarında daha etkin rol almak ister misiniz sorusuna verilen cevapların dağılımı



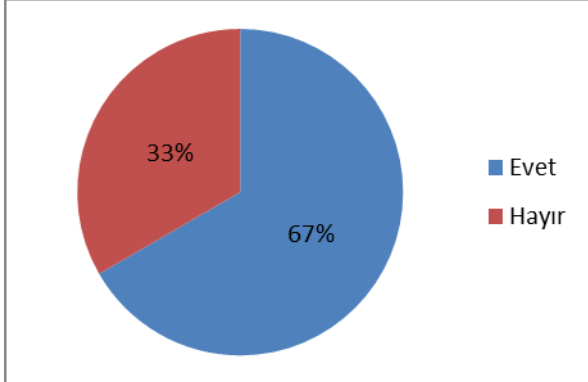
Şekil 25: İç Kontrolün Kamuda "Böyle gelmiş böyle gider" denen bazı uygulamaları değiştirebileceğine inanıyor musunuz sorusuna verilen cevapların dağılımı



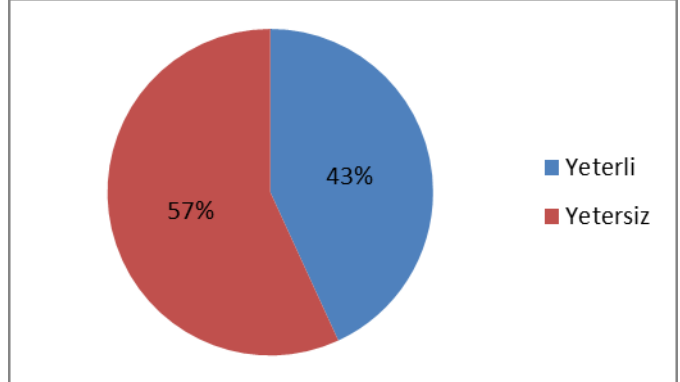
Şekil 26: İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planı çerçevesinde bugüne kadar herhangi bir çalışmaya katkı sağladınız mı sorusuna verilen cevapların dağılımı



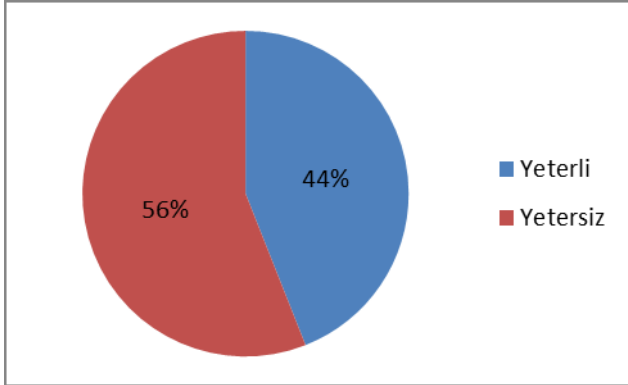
Şekil 27: Her bir iş süreci için saptanmış yazılı standartlarınız mevcut mu sorusuna verilen cevapların dağılımı



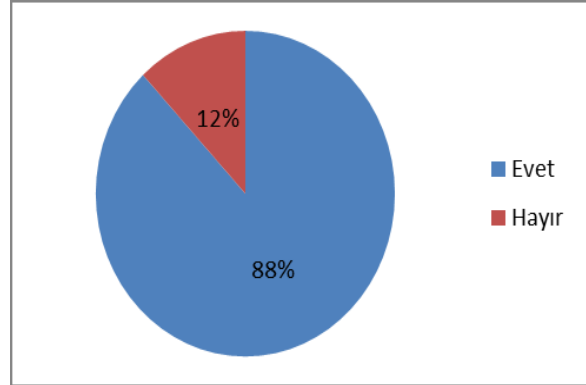
Şekil 28: Personel sayısı, faaliyetlerin etkin bir şekilde yerine getirilmesini sağlayacak derecede yeterli mi sorusuna verilen cevapların dağılımı



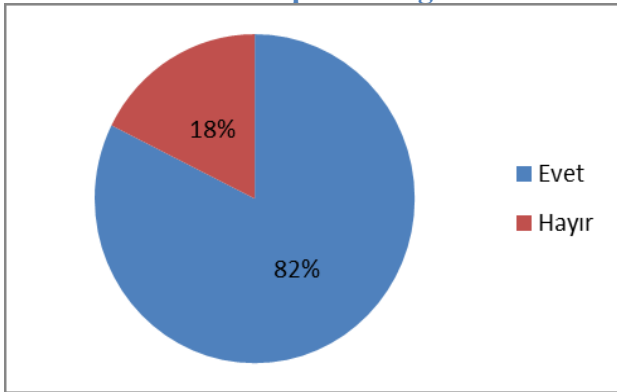
Şekil 29: Personelin niteliği, sorumluluklarını etkin bir şekilde yerine getirmelerini sağlayacak derecede yeterli mi sorusuna verilen cevapların dağılımı



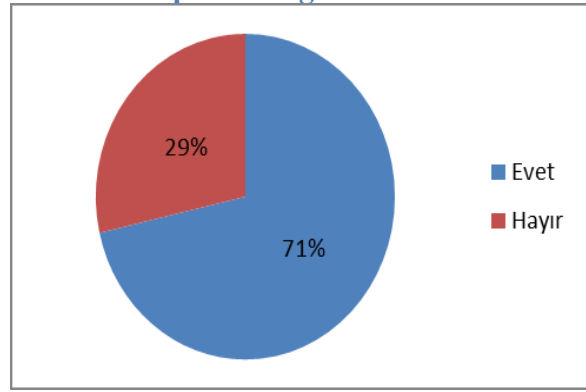
Şekil 30: Kurumunuzda iç denetim birimi var mı sorusuna verilen cevapların dağılımı



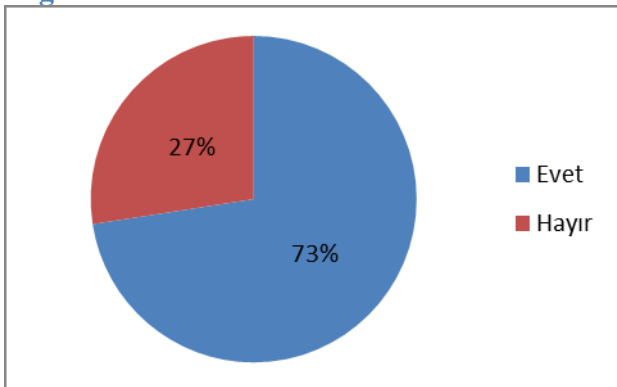
Şekil 31: Kurum personeli kurumun belirlemiş olduğu etik değerler ve davranış kuralları hakkında bilgilendirildi mi sorusuna verilen cevapların dağılımı



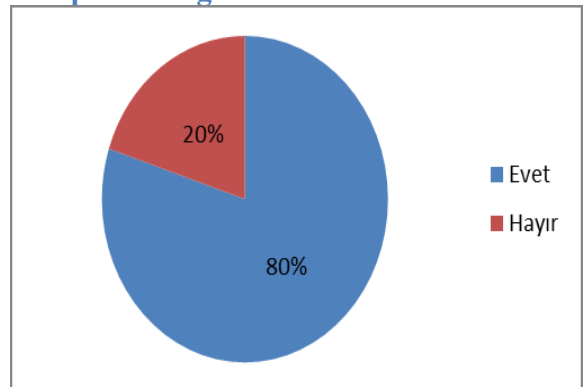
Şekil 32: Kuruluşunuzdaki kilit faaliyetlere yönelik iç ve dış riskleri tanımlayıp düzenli olarak takip ediyor musunuz sorusuna verilen cevapların dağılımı



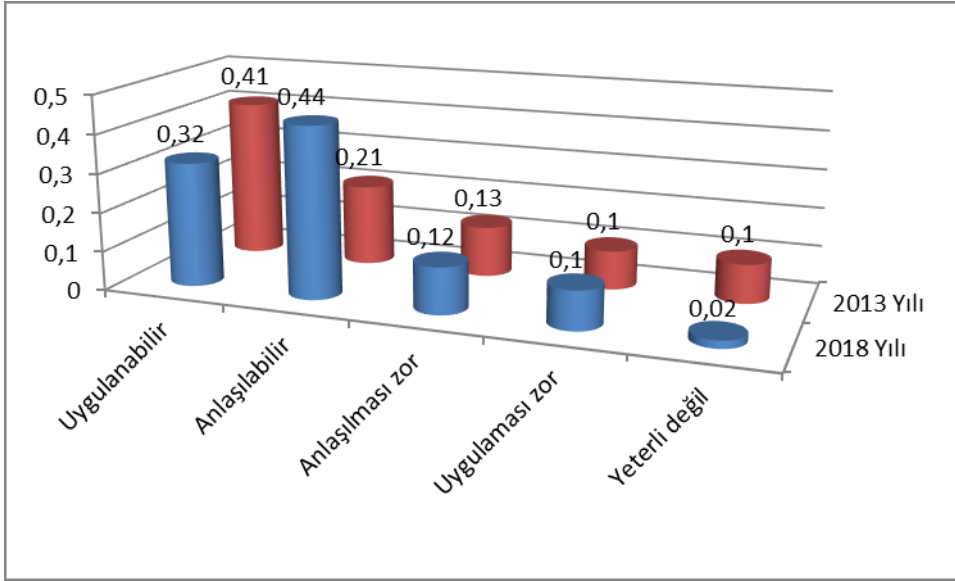
Şekil 33: Tanımlamış olduğunuz riskleri sistematik bir şekilde değerlendiriyor musunuz sorusuna verilen cevapların dağılımı



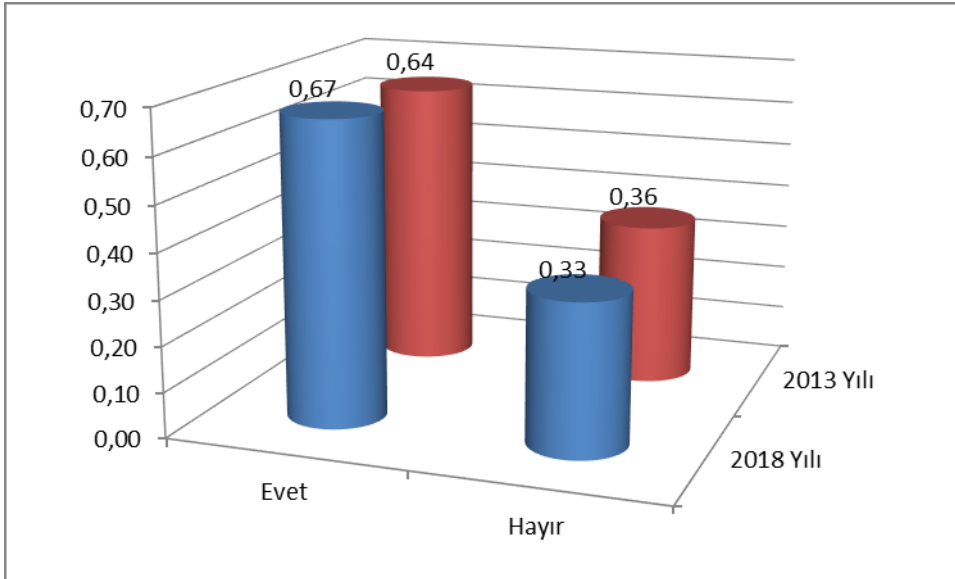
Şekil 34: Kuruluşun amaçlarına ulaşmasını sağlayacak kurum içi kontrol mekanizmaları geliştirilmiş midir sorusuna verilen cevapların dağılımı



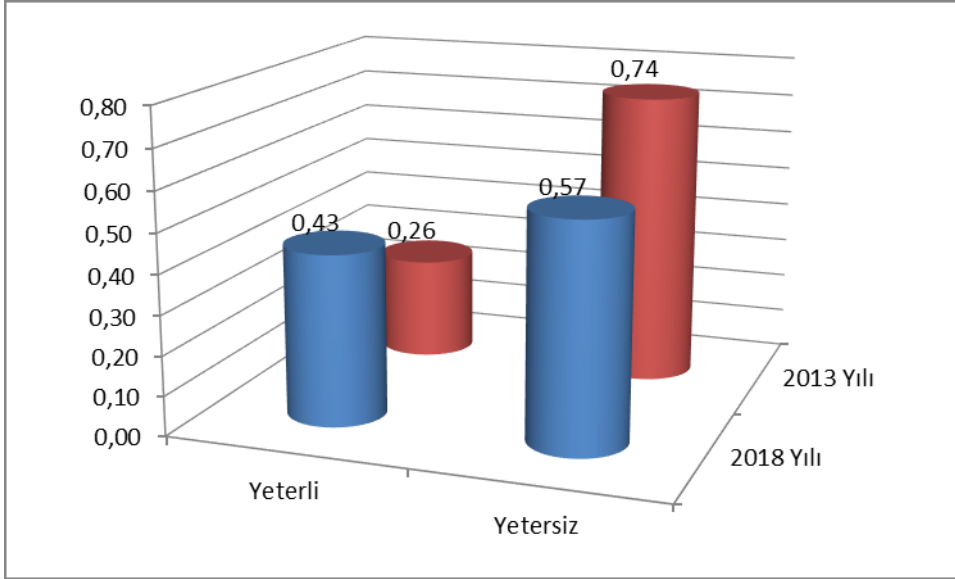
Şekil 35: Kamu İç Kontrol Standartlarını nasıl değerlendiriyorsunuz sorusuna verilen cevapların 2013 yılı ile karşılaştırmalı dağılımı



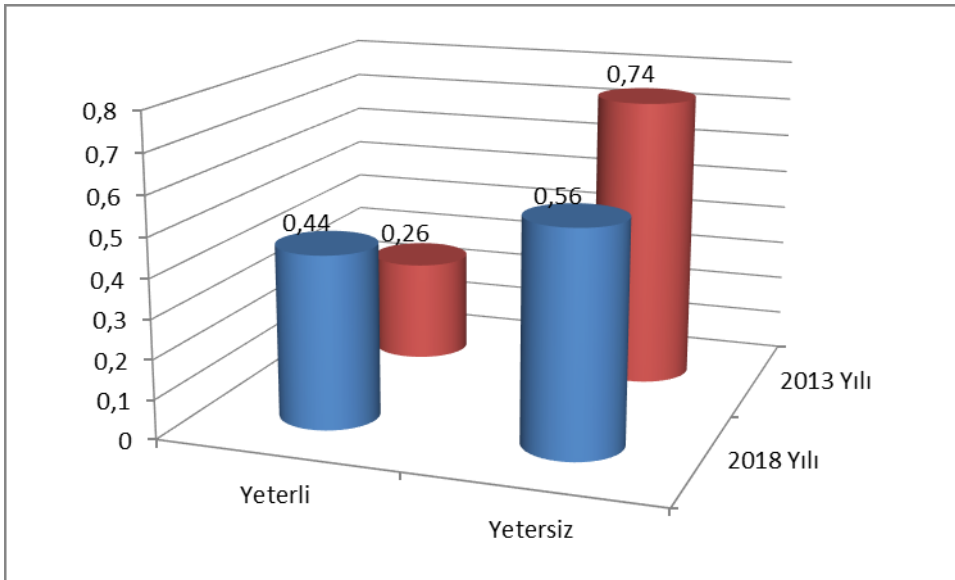
Şekil 36: Her bir iş süreci için saptanmış yazılı standartlarınız mevcut mu sorusuna verilen cevapların dağılımının 2013 yılı ile karşılaştırmalı dağılımı



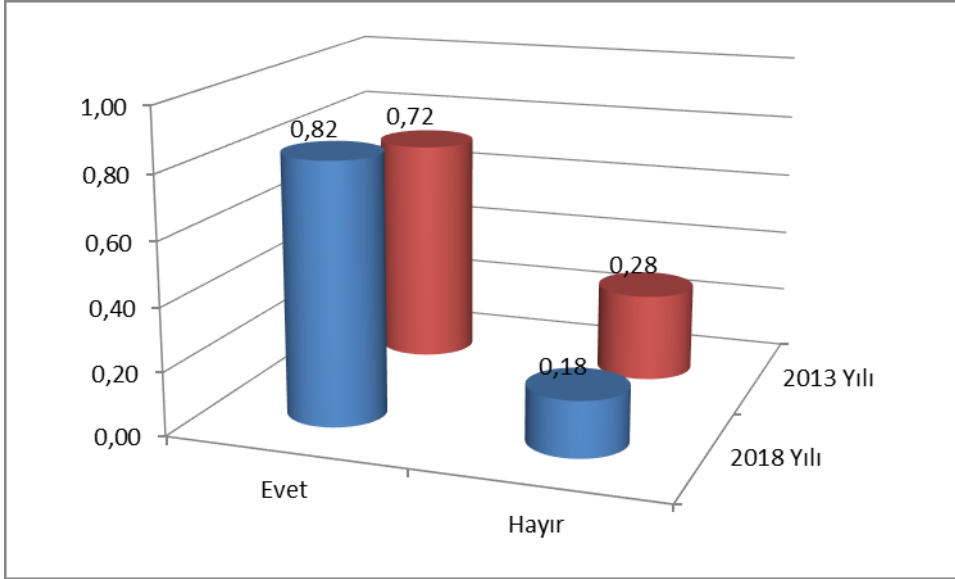
Şekil 37: Personel sayısı, faaliyetlerin etkin bir şekilde yerine getirilmesini sağlayacak derecede yeterli mi sorusuna verilen cevapların 2013 yılı ile karşılaştırmalı dağılımı



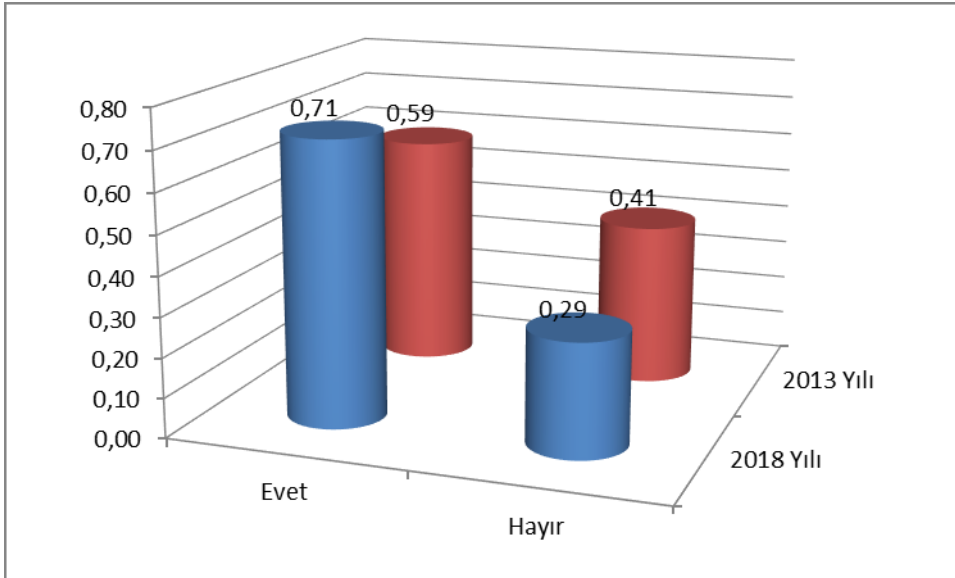
Şekil 38: Personelin niteliği, sorumluluklarını etkin bir şekilde yerine getirmelerini sağlayacak derecede yeterli mi sorusuna verilen cevapların 2013 yılı ile karşılaştırmalı dağılımı



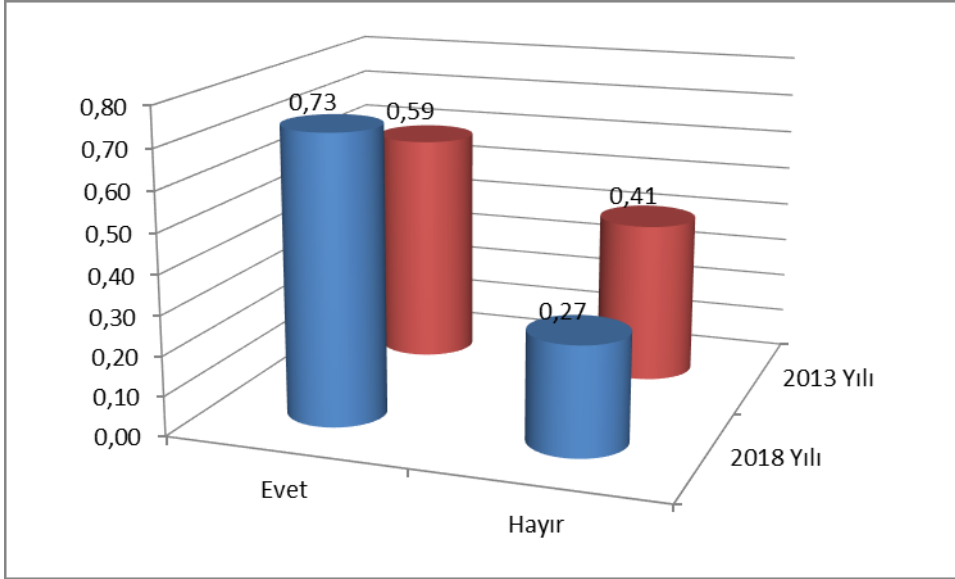
Şekil 39: Kurum personeli kurumun belirlemiş olduğu etik değerler ve davranış kuralları hakkında bilgilendirildi mi sorusuna verilen cevapların 2013 yılı ile karşılaştırmalı dağılımı



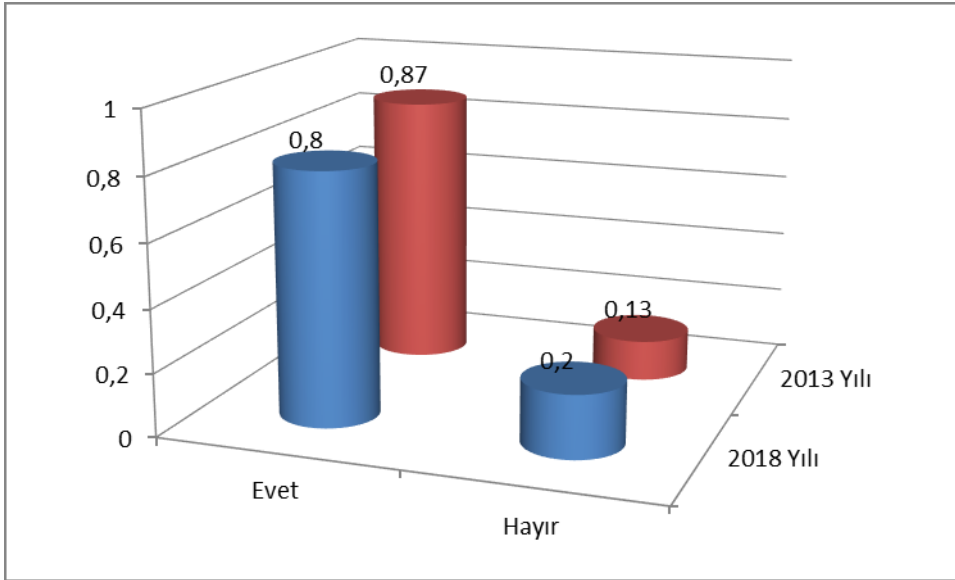
Şekil 40: Kuruluşunuzdaki kilit faaliyetlere yönelik iç ve dış riskleri tanımlayıp düzenli olarak takip ediyor musunuz sorusuna verilen cevapların 2013 yılı ile karşılaştırmalı dağılımı



Şekil 41: Tanımlamış olduğunuz riskleri sistematik bir şekilde değerlendiriyor musunuz sorusuna verilen cevapların 2013 yılı ile karşılaştırmalı dağılımı



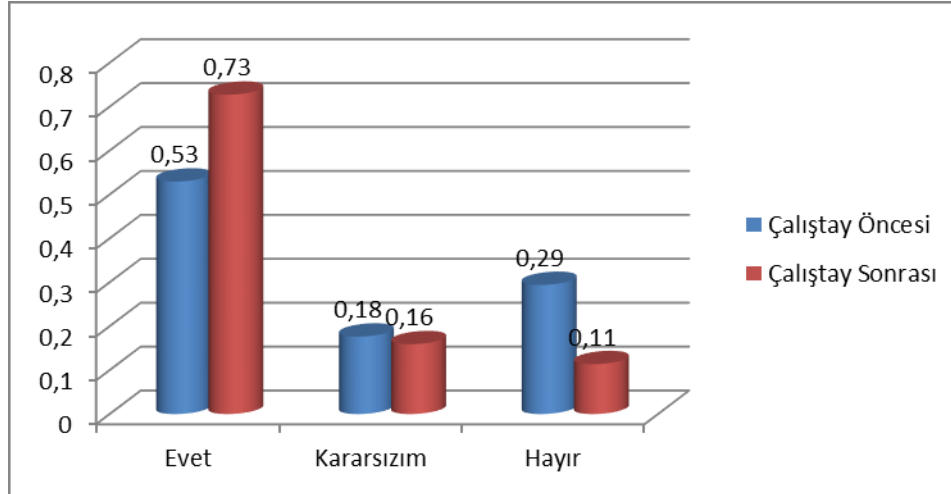
Şekil 42: Kuruluşun amaçlarına ulaşmasını sağlayacak kurum içi kontrol mekanizmaları geliştirilmiş midir sorusuna verilen cevapların 2013 yılı ile karşılaştırmalı dağılımı



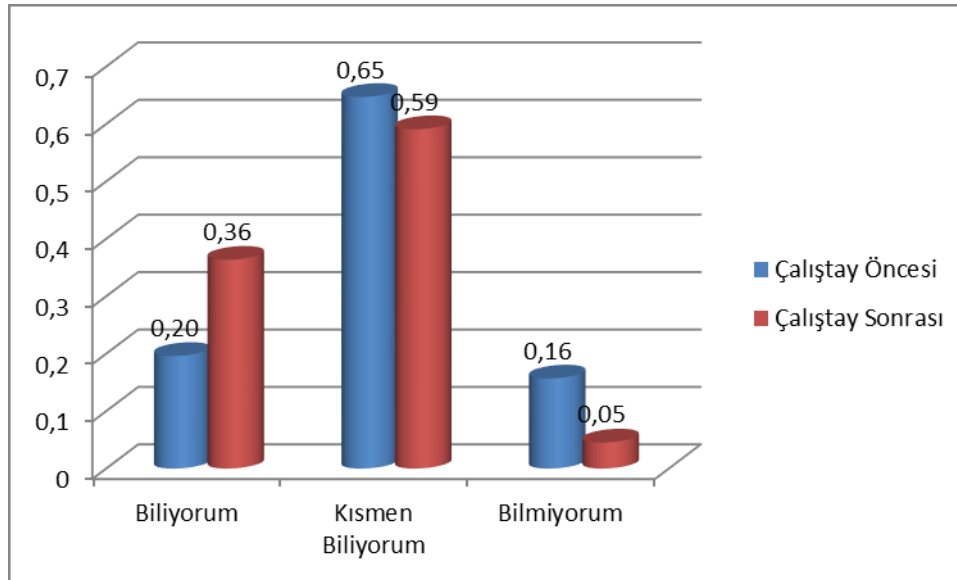
ÇALIŞTAYIN İÇ KONTROL SİSTEMİNE YÖNELİK BİLGİ DÜZEYİNE KATKISI

Bu bölümde yer alan sorularla personelin iç kontrol hakkındaki bilgi düzeyi ölçülmeye çalışılmış ve çalıştayan ilk oturumunda ve son oturumunda ayrı ayrı sorularak çalıştay verimliliği ölçülmüştür.

Şekil 43: İç Kontrol Sistemini tam olarak kavrayabildiğinizi düşünüyor musunuz sorusuna yönelik değişim

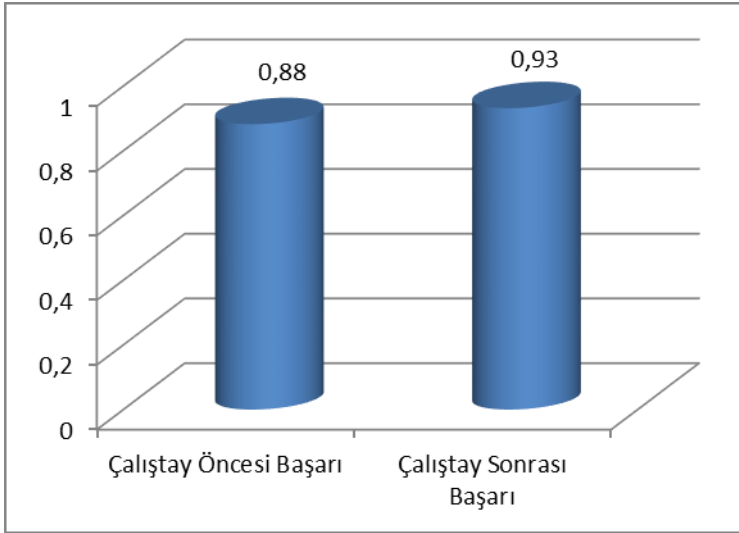


Şekil 44: Maliye Bakanlığınca yayınlanan Kamu İç Kontrol Standartlarını biliyor musunuz sorusuna yönelik değişim



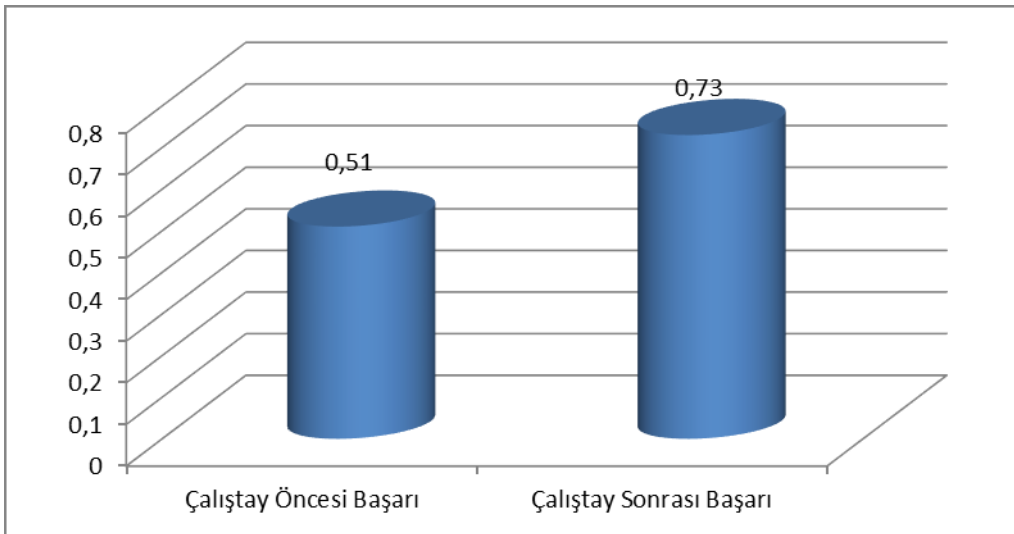
Şekil 45: İç Kontrol Sisteminin kurulması işinin koordinasyonundan hangi birimin sorumlu olduğunu biliyor musunuz sorusuna yönelik cevaplar ve başarı oranları

- a) Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı
- b) İç Denetim Birimi
- c) Teftiş Kurulu



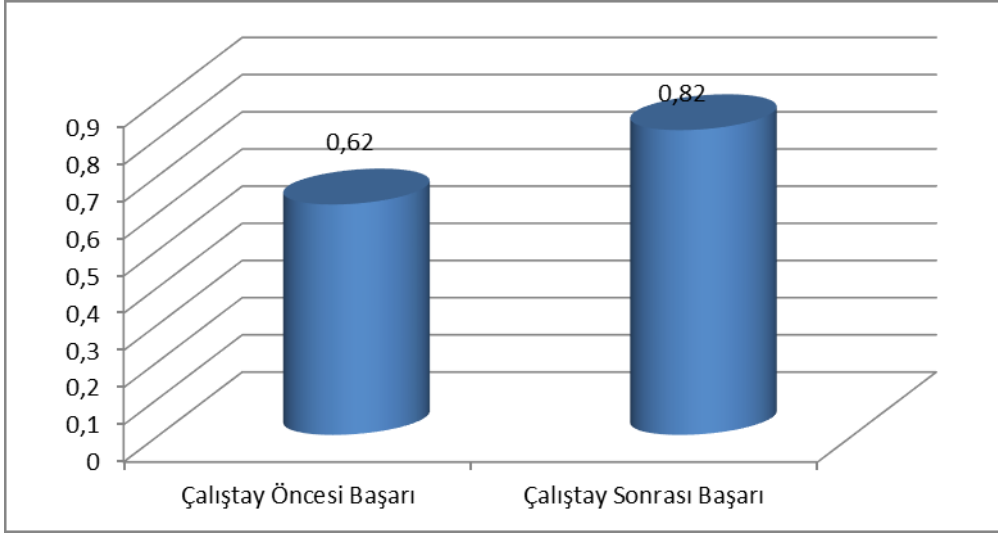
Şekil 46: İç kontrol Sisteminin hangi birimler tarafından uygulamaya konulacağını biliyor musunuz sorusuna yönelik cevaplar ve başarı oranları

- a) Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı
- b) İç Denetim Birimi
- c) Teftiş Kurulu
- d) **Tüm Birimler**



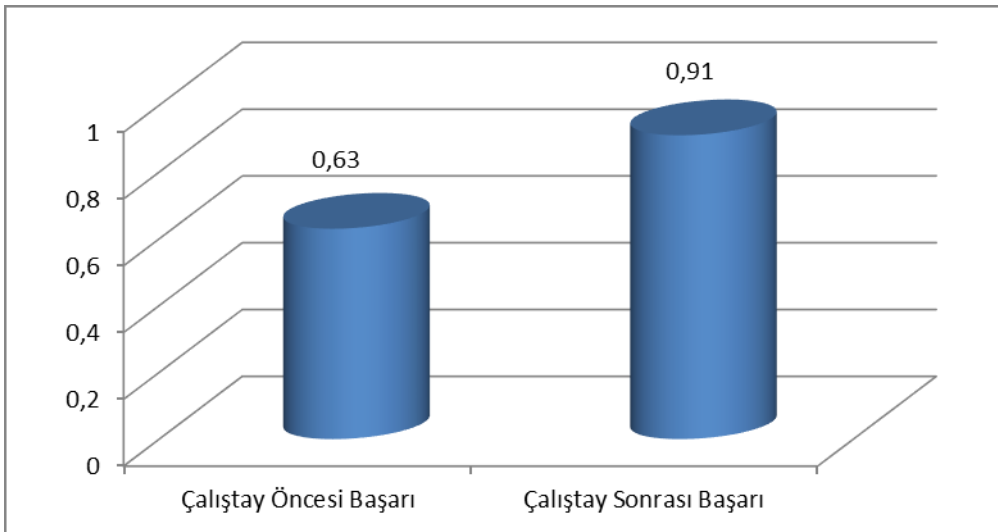
Şekil 47: İç kontrolü en iyi temsil eden ifade aşağıdakilerden hangisidir sorusuna yönelik cevaplar ve başarı oranları

- a) Süreçtir
- b) Amaçtır
- c) Sonuçtur



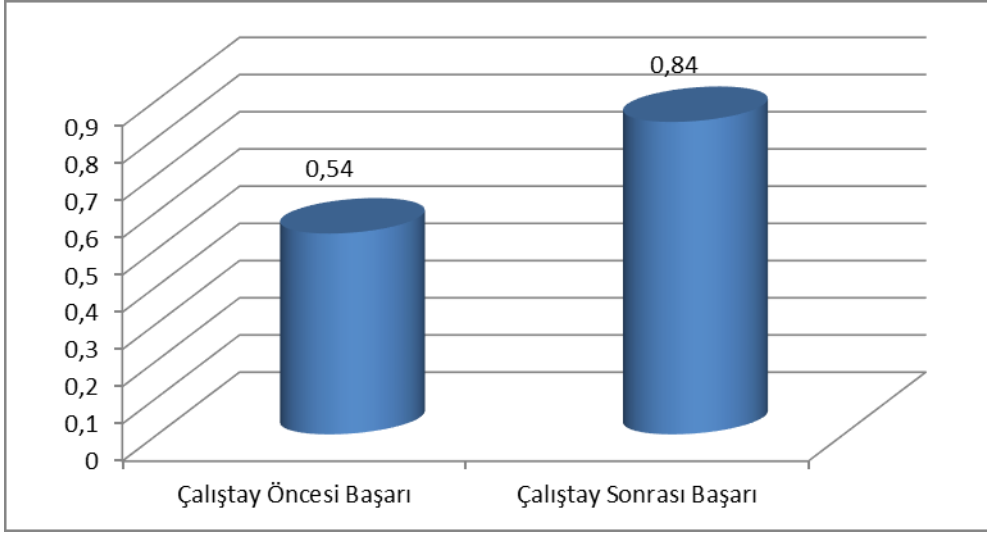
Şekil 48: Aşağıdakilerden hangisi iç kontrolün hedefi değildir sorusuna yönelik cevaplar ve başarı oranları

- a) Faaliyetlerin etkin ve verimli olması
- b) Mali raporların güvenilirliği
- c) Yürürlükteki mevzuata uyum
- d) Varlıkların korunması
- e) İş istihdamı sağlaması



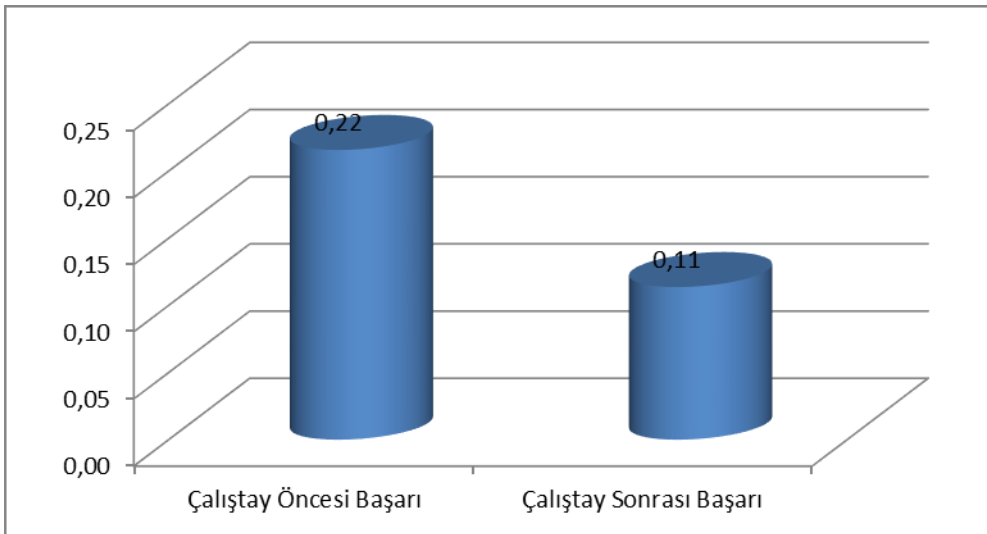
Şekil 49: Aşağıdakilerden hangisi iç kontrol kapsamında hazırlanan belgelerden değildir sorusuna yönelik cevaplar ve başarı oranları

- a) İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planı
- b) Risk Strateji Belgesi
- c) İç Kontrol Uygulama ve Yönetim Belgesi**
- d) Hassas Görevler Listesi



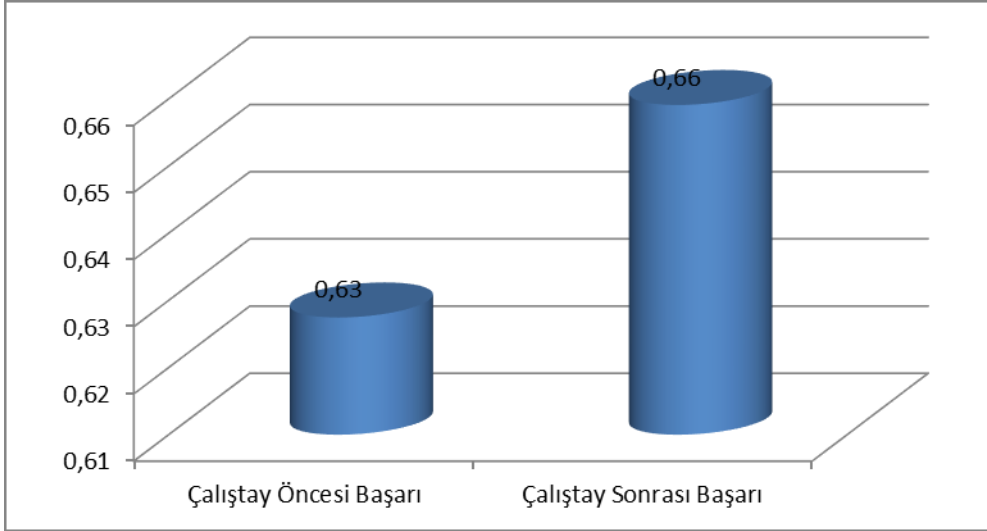
Şekil 50: Üniversitemizde iç kontrol standartlarının yerine getirilmesinden kim(ler) sorumludur sorusuna yönelik cevaplar ve başarı oranları

- a) Strateji Geliştirme Dairesi Başkanı
- b) İdari Birim Yöneticileri
- c) Kalite Komisyonu
- d) Üst Yönetici**
- e) İç Kontrol İzleme ve Yönlendirme Kurulu



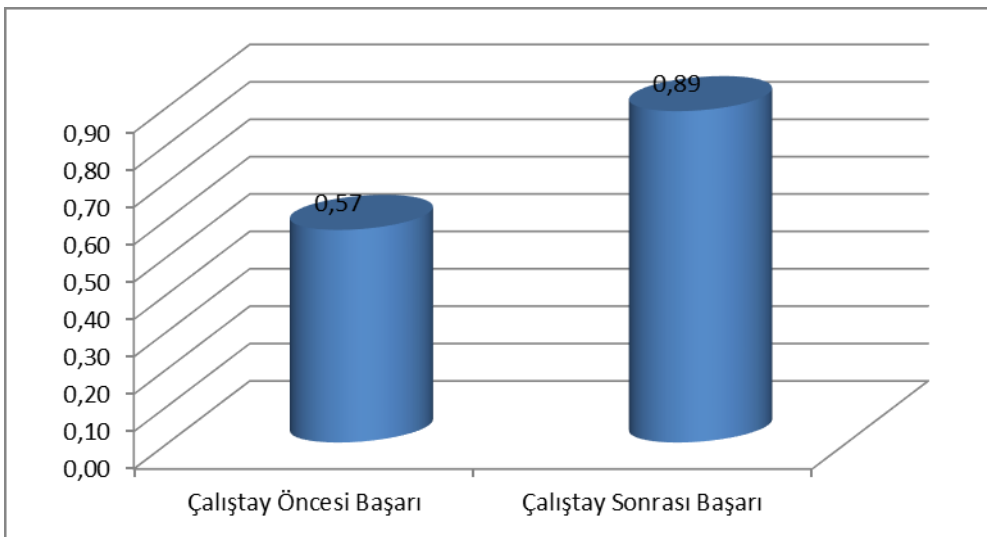
Şekil 51: İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planını kim(ler) onaylar sorusuna yönelik cevaplar ve başarı oranları

- a) İKİYK
- b) SGDB Başkanı
- c) **Üst Yönetim**
- d) Genel Sekreter



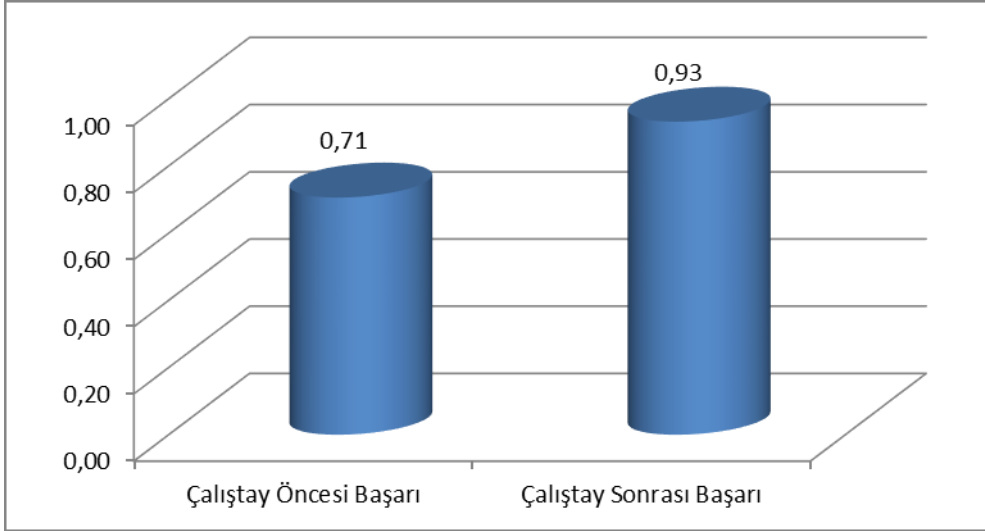
Şekil 52: İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planının Üniversitemizdeki değerlendirme periyodu nedir sorusuna yönelik cevaplar ve başarı oranları

- a) 3 ay
- b) **6 ay**
- c) 1 yıl
- d) 5 yıl



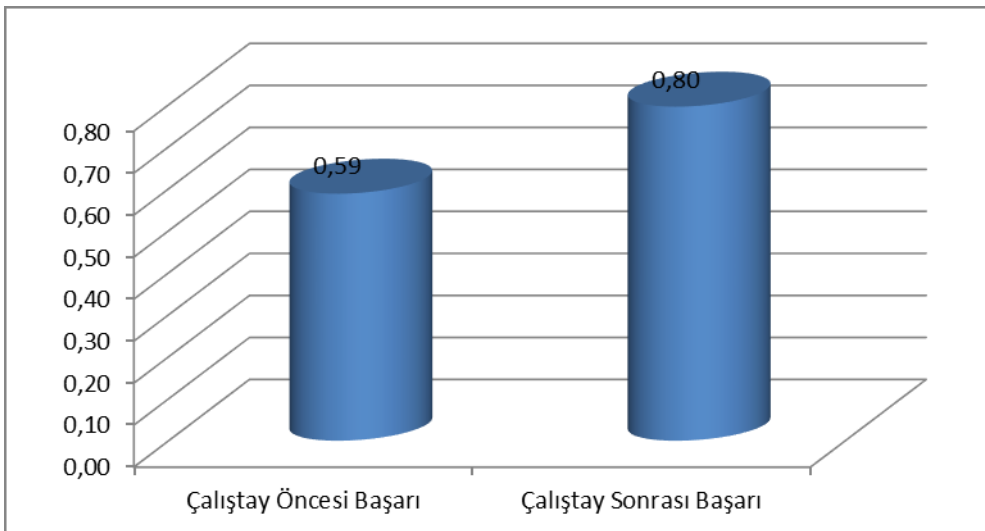
Şekil 53: İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planını değerlendiren ve revize eden kişi ve/veya kurulun adı nedir sorusuna yönelik cevaplar ve başarı oranları

- a) Kalite Kurulu
- b) Üst Yönetici
- c) İç Kontrol İzleme ve Yönlendirme Kurulu**
- d) İç Denetçi



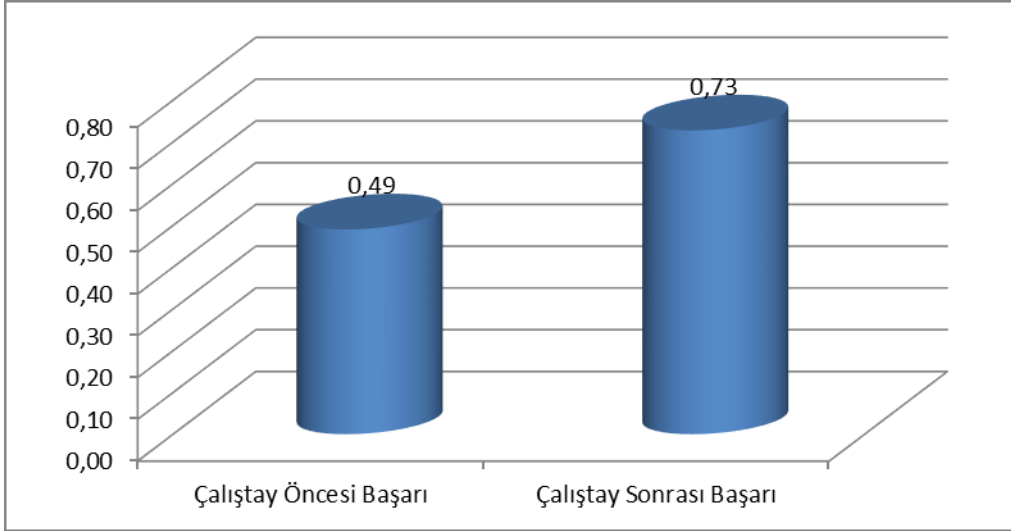
Şekil 54: İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planı kaç bölümden oluşmaktadır sorusuna yönelik cevaplar ve başarı oranları

- a) 2
- b) 5**
- c) 10
- d) 17



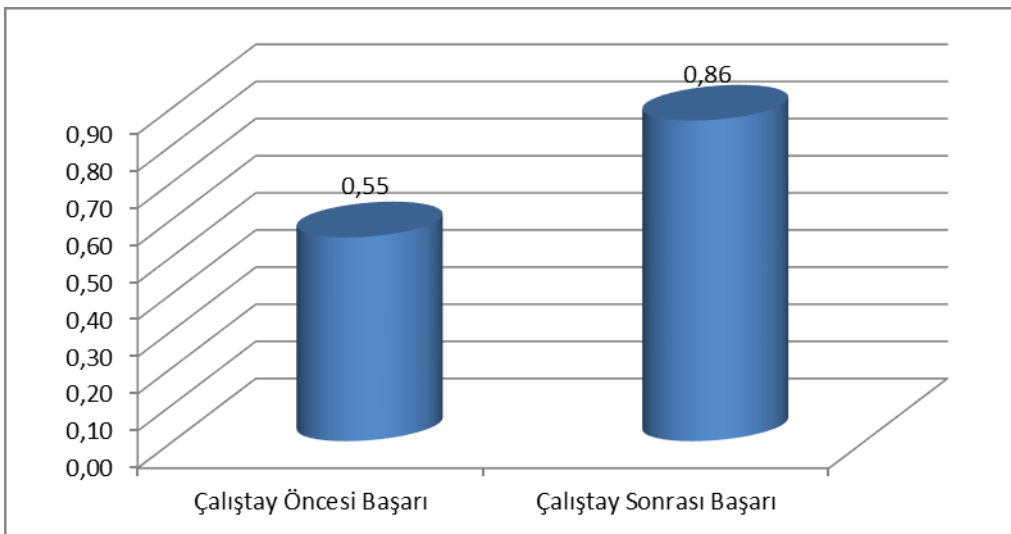
Şekil 55: İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planında yer alan eylemlerin zamanında tamamlanıp tamamlanmadığını hangi kurum denetler sorusuna yönelik cevaplar ve başarı oranları

- a) Maliye Bakanlığı
- b) Sayıştay Başkanlığı**
- c) Teftiş Kurulu



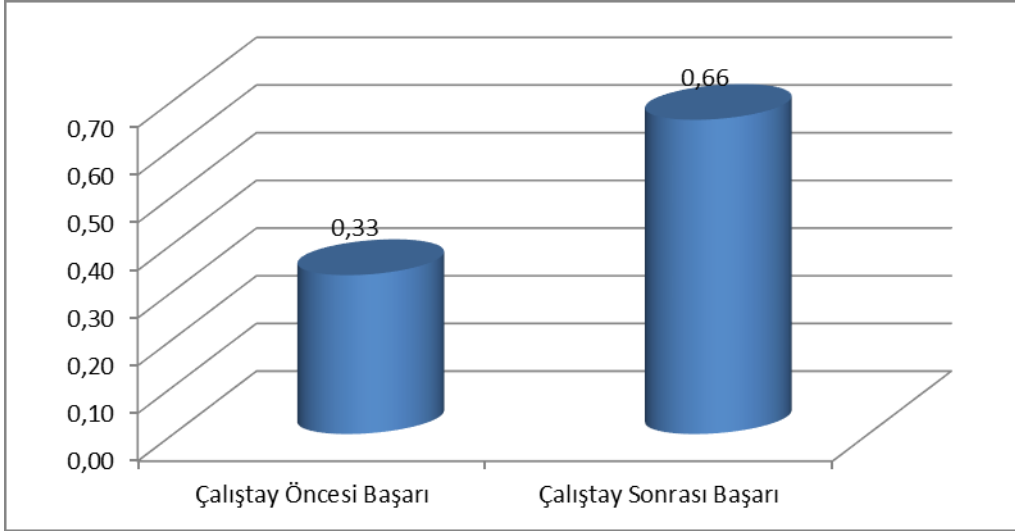
Şekil 56: Aşağıdakilerden hangisi Risk Strateji Belgesinde (RSB) yer alan unsurlardan değildir sorusuna yönelik cevaplar ve başarı oranları

- a) Risk
- b) Fayda- maliyet analizi
- c) Kalite süreci**
- d) Risk puanı



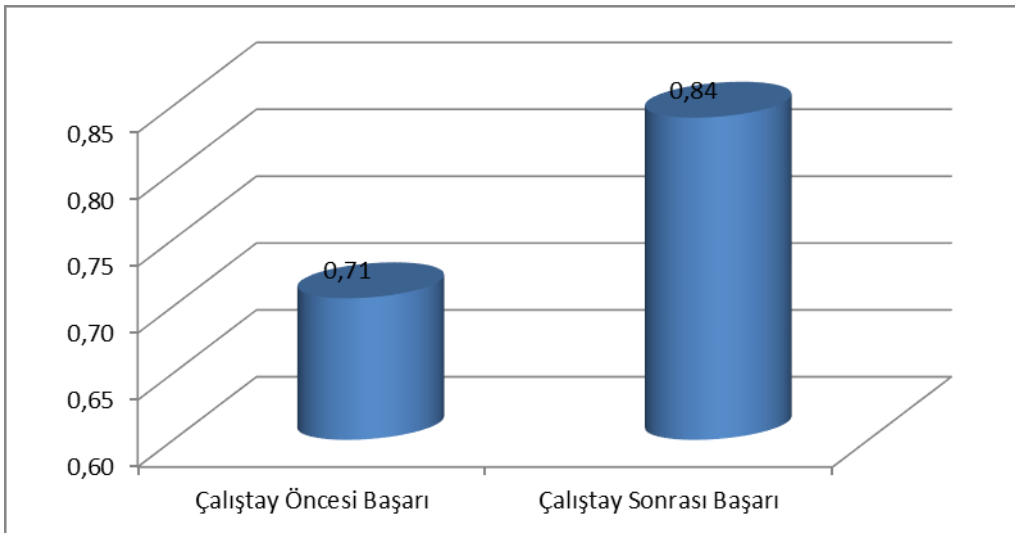
Şekil 57: Maliyet- etkinlik analizi hangi rapor veya belgenin içeriğinde yer alır sorusuna yönelik cevaplar ve başarı oranları

- a) Uyum Eylem Planı
- b) İç Kontrol Raporu
- c) Öz Değerlendirme Soruları
- d) Risk Strateji Belgesi**



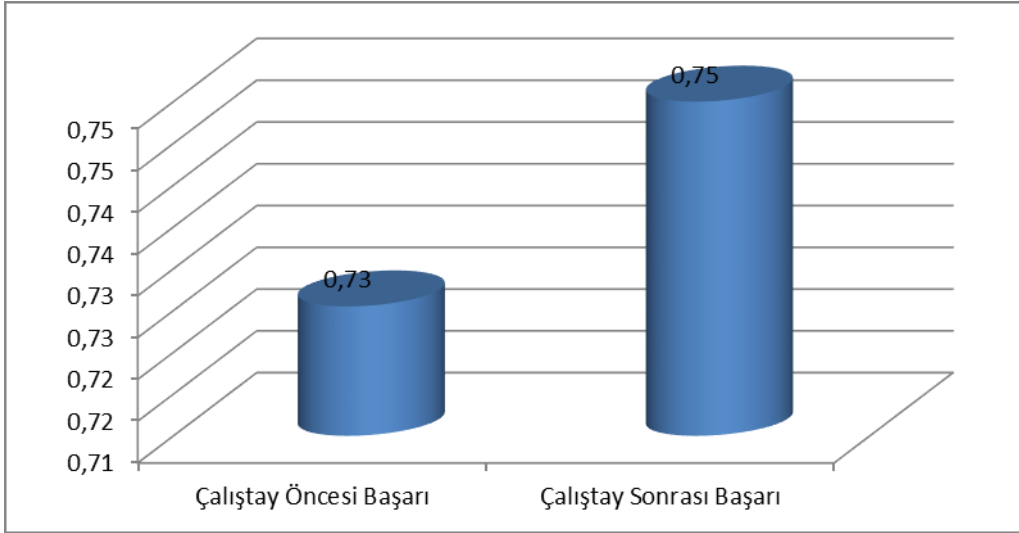
Şekil 58: Üniversitemizde Risk Strateji Belgesini hazırlayan odak grubu kimlerden oluşur sorusuna yönelik cevaplar ve başarı oranları

- a) Üst Yönetim ve Kalite Komisyonu
- b) Birimdeki İç Kontrol İzleme ve Yönlendirme Kurulu Üyesi ve belirli birim personeli**
- c) Muhasebe yetkilisi ve muhasebe birimi personeli



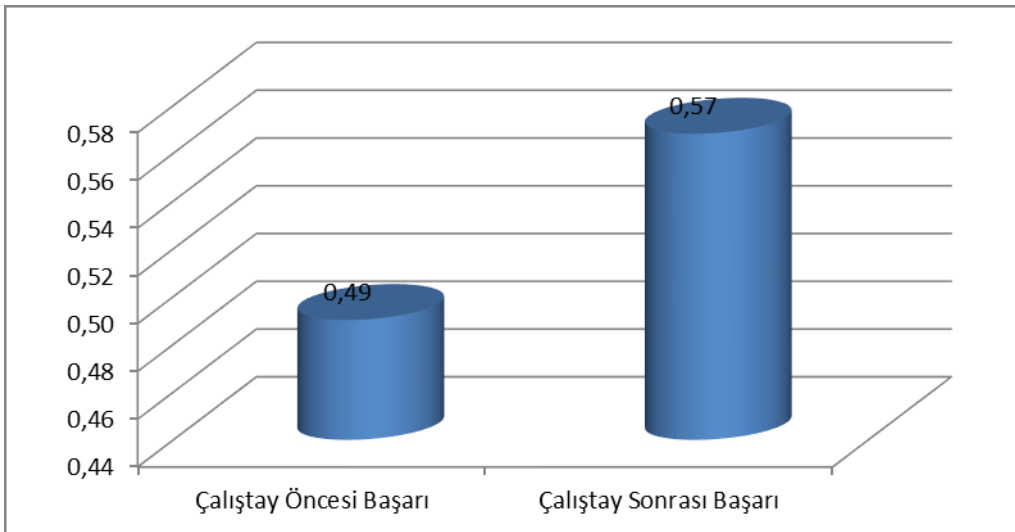
Şekil 59: Hassas görevler listesi aşağıdakilerden hangisi ile yakın ilişkilidir sorusuna yönelik cevaplar ve başarı oranları

- a) İç Kontrol Raporu
- b) İç Değerlendirme Raporu
- c) **Risk Strateji Belgesi**



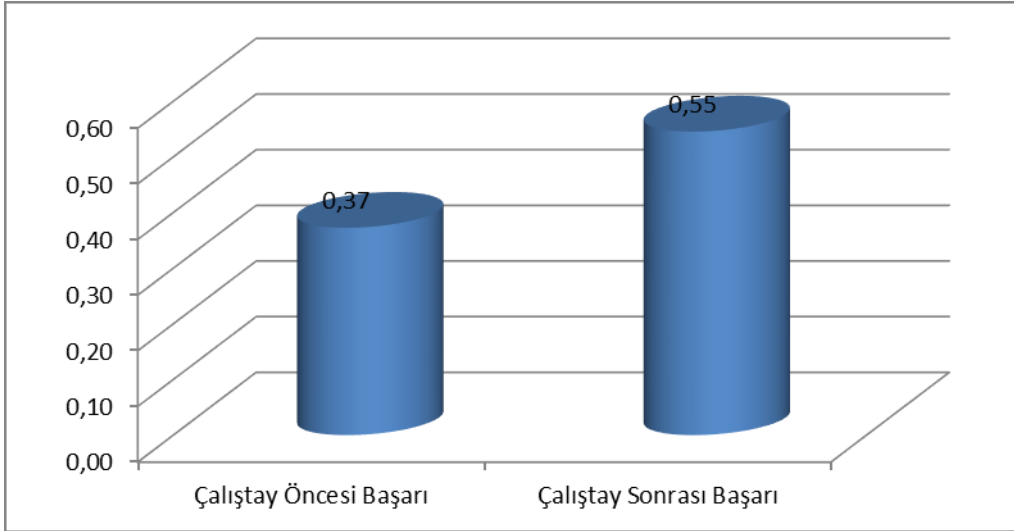
Şekil 60: Risk puanı nedir sorusuna yönelik cevaplar ve başarı oranları

- a) Riskin gerçekleşme olasılığının bir ölçütüdür
- b) Riskin gerçekleştiğinde oluşturacağı zararın etkisine yönelik bir ölçüttür
- c) **Riskin gerçekleşme olasılığı ve gerçekleşme etkisini bir arada içeren bir ölçüttür**
- d) Riskin sahibinin moral motivesini ölçen nicel bir ölçüdür



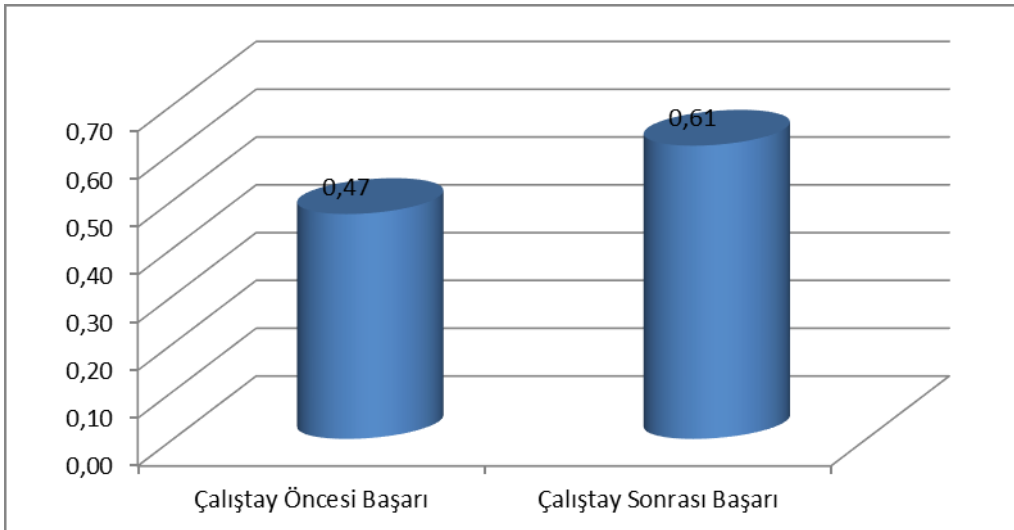
Şekil 61: Risk Strateji Belgesinde yer alan risk sahibi, riskin tüm sorumluluğunu üstlenen kişi midir sorusuna yönelik cevaplar ve başarı oranları

- a) Evet
b) **Hayır**



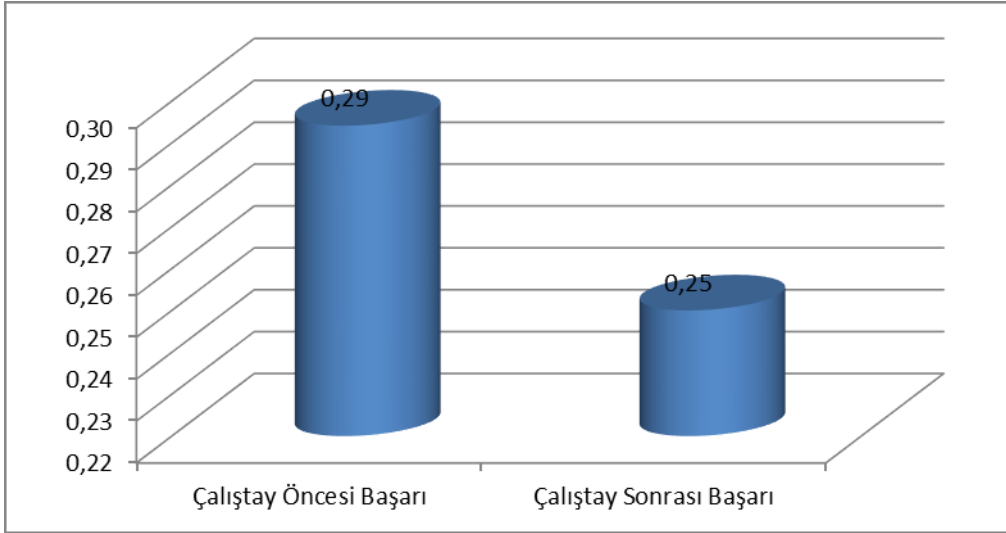
Şekil 62: Risk Strateji Belgesinde yer alan herhangi bir risk için yeni eklenecek ek kontrol ile ilgili aşağıdakilerden hangisi doğrudur sorusuna yönelik cevaplar ve başarı oranları

- a) Ek kontrolün maliyeti etkinliğinden yüksek olmalı
b) **Ek kontrolün maliyeti etkinliğinden düşük olmalı**
c) Ek kontrol maliyetinin herhangi bir önemi yoktur



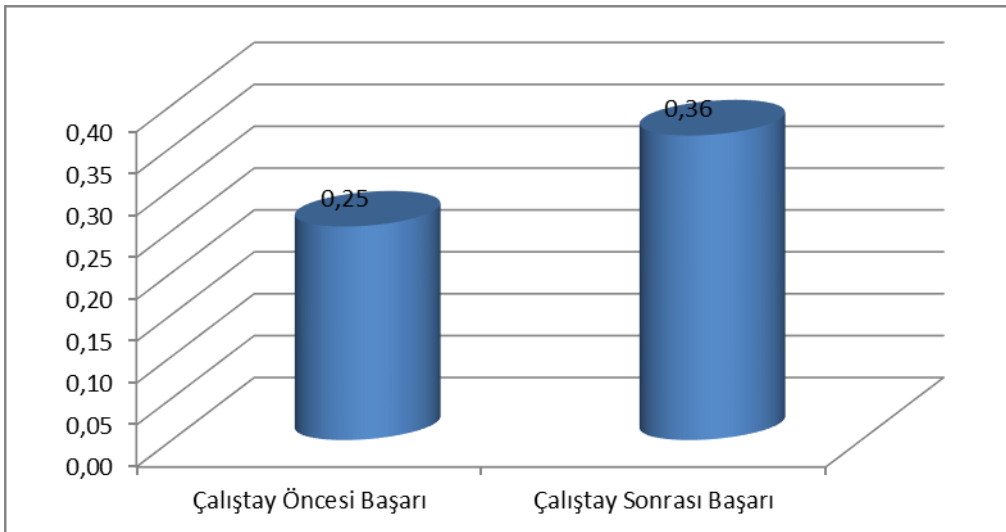
Şekil 63: İç Kontrol Raporu’nu kim(ler) hazırlar sorusuna yönelik cevaplar ve başarı oranları

- a) SGDB
- b) Tüm Birim Yöneticileri
- c) İç Denetçi
- d) İKİYK



Şekil 64: Öz değerlendirme sorularına ilişkin aşağıdakilerden hangisi hatalıdır sorusuna yönelik cevaplar ve başarı oranları

- a) Birimlerimizi temsilen birimdeki İKİYK Üyesi tarafından yanıtlanır
- b) Verilen cevapların sonuçları iç kontrol raporunda sunulur
- c) Hassas görevler listesinin oluşmasında önemli bir yere sahiptir



DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER İLE KURUM AİDİYET DUYGUSU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN TEST EDİLMESİ

Bu bölümde, çalışmaya katılan personelimizin demografik özelliklerine odaklanarak Üniversitemizin ve Başkanlığımızın genel durumu ve kurumdaki iç kontrole bakış açısı analiz edilmeye çalışılmıştır. Önemli görülen sonuçlar çapraz tablolar (iki nitel değişkene ait verilerin satır ve sütun olarak belirtilmesi) ile sunulmuştur. Ayrıca istatistiki varsayımların sağlandığı veriler Ki-Kare testleri ile test edilmiş ve sonuçlar açıklamalı olarak tabloların alt bölümlerinde belirtilmiştir.

Ki kare testi gözlenen frekanslar ile beklenen frekanslar arasındaki farkın istatistik olarak anlamlı olup olmadığı temeline dayanır. Ki-kare varsayımları arasında, çapraz tabloda yer alan hücrelere ait beklenen değer verilerinin 5'ten yüksek olması beklenir. Bu varsayımı sağlamak amacıyla verilere yönelik grupları birleştirme yöntemi denenmiş ve Ki-kare veya Fisher testi ile analiz edilmeye çalışılmıştır.

Analizlere ilişkin tablolarda Ki-kare testi için Asymp. Sig., Fisher testi için Exact Sig. sütunu dikkate alınmalıdır. Bu sütun değeri 0.05'ten küçük olduğu durumlarda %95 güven düzeyinde test edilen değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu aksi halde ilişkinin olmadığı yönünde yorum yapılır. Veya değişkenlerden birine ait nitelikler arasında anlamlı bir fark vardır veya yoktur yönünde de yorum yapılabilir.

Tablo 1: Eğitim durumuna göre “Hitit Üniversitesine karşı aidiyet duygusu taşımayı” sorusuna verilen cevaplar

		Soru_1		Total
		Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	
Eğitim durumu	Lise_Önlisans	8	2	10
	Lisans	27	10	37
	Lisansüstü	4	0	4
Total		39	12	51

Lise, önlisans ve lisansüstü mezunlarının lisans mezunlarına göre biraz daha aidiyet duygusu taşıdığı görülmektedir.

Tablo 2:Eğitim durumuna göre “Hitit Üniversitesinde çalışmaktan memnunuz” sorusuna verilen cevaplar

		Soru_2		Total
		Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	
Eğitim durumu	Lise_Önlisans	8	2	10
	Lisans	24	13	37
	Lisansüstü	2	2	4
Total		34	17	51

Eğitim seviyesi yükseldikçe Üniversitemizde çalışma memnuniyet oranının düştüğü görülmektedir.

Tablo 3: Eğitim durumuna göre “Çalışma hayatının geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyardım” sorusuna verilen cevaplar

		Soru_3			Total
		Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	
Eğitim durumu	Lise_Önlisans	7	2	1	10
	Lisans	18	16	3	37
	Lisansüstü	1	3	0	4
Total		26	21	4	51

Eğitim seviyesi yükseldikçe çalışma hayatını Üniversitemizde sürdürmeye yönelik isteğin düştüğü görülmektedir.

Tablo 4:Eğitim durumuna göre “Çalıştığım kurumda kendimi ailenin bir parçası olarak hissediyorum” sorusuna verilen cevaplar

		Soru_4			Total
		Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	
Eğitim durumu	Lise_Önlisans	6	3	1	10
	Lisans	20	14	2	37
	Lisansüstü	2	2	0	4
Total		28	19	3	51

Eğitim seviyesi yükseldikçe Kurumumuza aidiyet oranının biraz düştüğü görülmektedir.

Tablo 5: Eğitim durumuna göre “Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığının genel olarak uygulamalarından ve sorunlara yaklaşımından memnunuz” sorusuna verilen cevaplar

		Soru 5			Total
		Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	
Eğitim durumu	Lise_Önlisans	8	2	0	10
	Lisans	21	12	4	37
	Lisansüstü	4	0	0	4
Total		33	14	4	51

Lise, önlisans ve yüksek lisans mezunlarının lisans mezunlarına göre başkanlığımızın uygulamalarından daha memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Eğitim durumuna göre “İç kontrol faaliyetlerine yönelik Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı gerekli yönlendirme, destek ve eğitim hizmetlerini sağlamaktadır” sorusuna verilen cevaplar

		Soru 6		Total
		Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	
Eğitim durumu	Lise_Önlisans	9	1	10
	Lisans	31	6	37
	Lisansüstü	3	0	3
Total		43	7	50

Katılımcıların iç kontrol faaliyetlerine yönelik Dairemizin hizmetlerinden genellikle memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 7: Eğitim durumuna göre “Personel sayısı, faaliyetlerin etkin bir şekilde yerine getirilmesini sağlayacak derecede yeterli mi” sorusuna verilen cevaplar

		Soru 23		Total
		Yeterli	Yetersiz	
Eğitim durumu	Lise_Önlisans	6	4	10
	Lisans	16	21	37
	Lisansüstü	0	4	4
Total		22	29	51

Eğitim seviyesi yükseldikçe personel sayısının yeterliliğine yönelik görüşlerin olumsuzlaştığı görülmektedir.

Tablo 8: Eğitim durumuna göre “Personelin niteliği, sorumluluklarını etkin bir şekilde yerine getirmelerini sağlayacak derecede yeterli mi” sorusuna verilen cevaplar

		Soru_24			Total
		Cevapsız	Yeterli	Yetersiz	
Eğitim durumu	Lise_Önlisans	0	9	1	10
	Lisans	1	12	24	37
	Lisansüstü	0	1	3	4
Total		1	22	28	51

Eğitim seviyesi yükseldikçe personel niteliğine yönelik görüşlerin olumsuzlaştığı görülmektedir.

Tablo 9: Personelin Üniversitemizdeki hizmet süresine göre “Hitit Üniversitesine karşı aidiyet duygusu taşımayı” sorusuna verdiği cevaplar

		Soru_1		Total
		Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	
Üniversite Hizmet Süresi	0-4 Yıl	6	1	7
	4-10 Yıl	18	9	27
	10+ Yıl	14	1	15
Total		38	11	49

Üniversitemizde 4 yıldan az ve 10 yıldan fazla çalışan personelin diğer personele göre aidiyet duygusunun biraz daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 10: Personelin Üniversitemizdeki hizmet süresine göre “Hitit Üniversitesinde çalışmaktan memnunum” sorusuna verdiği cevaplar

		Soru_2		Total
		Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	
Üniversite Hizmet Süresi	0-4 Yıl	5	2	7
	4-10 Yıl	16	11	27
	10+ Yıl	12	3	15
Total		33	16	49

Üniversitemizde 4 yıldan az ve 10 yıldan fazla çalışan personelin diğer personele göre Üniversitemizde çalışma memnuniyet oranının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 11: Personelin Üniversitemizdeki hizmet süresine göre “Çalışma hayatının geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyardım” sorusuna verdiği cevaplar

	Soru_3			Total
	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	
Üniversite Hizmet Süresi 0-4 Yıl	4	2	1	7
4-10 Yıl	10	14	3	27
10+ Yıl	10	5	0	15
Total	24	21	4	49

Üniversitemizde 4 yıldan az ve 10 yıldan fazla çalışan personelin diğer personele göre çalışma hayatını Üniversitemizde sürdürmeye yönelik isteğinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 12: Personelin Üniversitemizdeki hizmet süresine göre “Çalıştığım kurumda kendimi ailenin bir parçası olarak hissediyorum” sorusuna verdiği cevaplar

	Soru_4				Total
	Cevapsız	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	
Üniversite Hizmet Süresi 0-4 Yıl	0	5	1	1	7
4-10 Yıl	1	11	13	2	27
10+ Yıl	0	10	5	0	15
Total	1	26	19	3	49

Üniversitemizde 4 yıldan az ve 10 yıldan fazla çalışan personelin diğer personele göre aidiyet duygusunun daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 13: Personelin Üniversitemizdeki hizmet süresine göre “Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığının genel olarak uygulamalarından ve sorunlara yaklaşımından memnunuz” sorusuna verdiği cevaplar

	Soru_5			Total
	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	
Üniversite Hizmet Süresi 0-4 Yıl	3	3	1	7
4-10 Yıl	19	6	2	27
10+ Yıl	10	4	1	15
Total	32	13	4	49

Üniversitemizde 4 yıldan fazla çalışan personelin diğer personele göre Başkanlığımızın uygulamalarından ve sorunlara yaklaşımından daha memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 14: Personelin Üniversitemizdeki hizmet süresine göre “İç kontrol faaliyetlerine yönelik Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı gerekli yönlendirme, destek ve eğitim hizmetlerini sağlamaktadır” sorusuna verdiği cevaplar

		Soru_6			Total
		Cevapsız	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	
Üniversite Hizmet Süresi	0-4 Yıl	0	7	0	7
	4-10 Yıl	1	22	4	27
	10+ Yıl	0	12	3	15
Total		1	41	7	49

Katılımcıların iç kontrol faaliyetlerine yönelik Dairemizin hizmetlerinden genellikle memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 15: Personelin Üniversitemizdeki hizmet süresine göre “İç kontrole yönelik yapılan işlerin önemli ve gerekli olduğunu düşünüyorum” sorusuna verdiği cevaplar

		Soru_7			Total
		Cevapsız	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	
Üniversite Hizmet Süresi	0-4 Yıl	0	7	0	7
	4-10 Yıl	0	21	6	27
	10+ Yıl	1	10	4	15
Total		1	38	10	49

			Soru_7		Total
			Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	
Üniversite Hizmet Süresi	0-10 Yıl	Count	28	6	34
		Expected Count	27.1	6.9	34.0
Üniversite Hizmet Süresi	10+ Yıl	Count	10	4	14
		Expected Count	11.9	3.1	15.0
Total		Count	38	10	49
		Expected Count	38.0	10.0	49.0

Katılımcıların Üniversitemizdeki hizmet tecrübesi arttıkça iç kontrolün önem ve gerekliliğine yönelik görüşlerinde azalma olduğu görülmektedir. Bu verilerin ayrıca test edilmesi için test varsayımlarının sağlanması amacıyla katılımcılar, 10 yıldan az ve 10 yıldan fazla tecrübeli olarak gruplandırılmıştır.

Tablo 16: Personelin Üniversitemizdeki hizmet süresine göre “İç kontrole yönelik yapılan işlerin önemli ve gerekli olduğunu düşünüyorum” sorusuna verdiği cevaplara ilişkin test sonuçları

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.521 ^a	1	.470		
Continuity Correction ^b	.114	1	.736		
Likelihood Ratio	.503	1	.478		
Fisher's Exact Test				.470	.358
N of Valid Cases	49				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.06.

b. Computed only for a 2x2 table

10 yıldan az ve 10 yıldan fazla tecrübeli olarak gruplanan veriler Fisher testine göre test edilmiş, iş tecrübesi ile iç kontrole bakış açısı arasında %95 güven düzeyinde $0.470 > 0.05$ olduğu için anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Ancak 4 yıldan az tecrübeye sahip personel ile 10 yıldan fazla tecrübeye sahip personelin iç kontrole bakış açısında oransal olarak farklılık olduğu görülmektedir. Bunun sebebi yöneticilerin ekseriyetle tecrübeli personel olması ve iç kontrol faaliyetlerinde daha fazla görev ve sorumluluğa sahip olması olarak düşünülebilir ancak Tablo 29’da yönetici ve memur personelin iç kontrole bakış açısında bir fark olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla tecrübeli personelin, genç personele göre iç kontrole karşı kısmen de olsa direnç gösterdiği söylenebilir.

Tablo 17: Personelin Üniversitemizdeki hizmet süresine göre “Yaptığınız işte bildiğiniz riskler var mı” sorusuna verdiği cevaplar

		Soru 14		Total
		Var	Yok	
Üniversite Hizmet Süresi	0-4 Yıl	4	3	7
	4-10 Yıl	24	3	27
	10+ Yıl	14	1	15
Total		42	7	49

Personelin iş tecrübesi arttıkça işteki risklerin de arttığına yönelik bir fikir oluştuğu görülmektedir.

Tablo 18: Personelin Üniversitemizdeki hizmet süresine göre “İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planı çerçevesinde yapılan İç kontrol çalışmaları iş yükünüzü arttırıyor mu” sorusuna verdiği cevaplar

		Soru_16			Total
		Cevapsız	Evet	Hayır	
Üniversite Hizmet Süresi	0-4 Yıl	0	3	4	7
	4-10 Yıl	0	17	10	27
	10+ Yıl	1	10	4	15
Total		1	30	18	49

Personelin iş tecrübesi arttıkça İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planı çerçevesinde yapılan çalışmaların iş yükünü arttırdığına yönelik görüşün kuvvetlendiği görülmektedir. Bunun, tecrübeli personelin genellikle Eylem Planı çalışmalarını yürüten İç Kontrol İzleme ve Yönlendirme Kurulunda görevli personel olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 19: Personelin Üniversitemizdeki hizmet süresine göre “Personel sayısı, faaliyetlerin etkin bir şekilde yerine getirilmesini sağlayacak derecede yeterli mi” sorusuna verdiği cevaplar

		Soru_23		Total
		Yeterli	Yetersiz	
Üniversite Hizmet Süresi	0-4 Yıl	5	2	7
	4-10 Yıl	11	16	27
	10+ Yıl	5	10	15
Total		21	28	49

Personelin iş tecrübesi arttıkça faaliyetlerin etkin bir şekilde yerine getirilmesini sağlayacak personel sayısının yetersiz olduğuna dair görüşün kuvvetlendiği görülmektedir.

Tablo 20: Personelin Üniversitemizdeki hizmet süresine göre “Personelin niteliği, sorumluluklarını etkin bir şekilde yerine getirmelerini sağlayacak derecede yeterli mi” sorusuna verdiği cevaplar

		Soru_24			Total
		Cevapsız	Yeterli	Yetersiz	
Üniversite Hizmet Süresi	0-4 Yıl	0	5	2	7
	4-10 Yıl	0	8	19	27
	10+ Yıl	1	8	6	15
Total		1	21	27	49

Personel niteliğinin yetersiz olduğuna dair görüş birliğinin en çok 4-10 yıl arasında tecrübeye sahip personel tarafından sağlandığı görülmektedir.

Tablo 21: Personelin Üniversitemizdeki iş pozisyonuna göre “Hitit Üniversitesine karşı aidiyet duygusu taşıyordum” sorusuna verdiği cevaplar

		Soru 1		Total
		Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	
İş Pozisyonu	Yönetici	23	2	25
	Memur	16	8	24
Total		39	10	49

Üniversitede çalışan memur personelin yönetici pozisyonundaki personele göre daha az aidiyet duygusu hissettiği görülmektedir.

Tablo 22: Personelin Üniversitemizdeki iş pozisyonuna göre “Hitit Üniversitesine karşı aidiyet duygusu taşıyordum” sorusuna verdiği cevaplara ilişkin test sonuçları

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	4.838 ^a	1	.028		
Continuity Correction ^b	3.404	1	.065		
Likelihood Ratio	5.098	1	.024		
Fisher's Exact Test				.037	.031
N of Valid Cases	49				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.90.

b. Computed only for a 2x2 table

Ki-kare varsayımlarına göre 5'ten küçük bir beklenen değer yer almasından dolayı veriler Fisher testine göre yorumlanmıştır. %95 güven düzeyinde sonuç $0.037 < 0.05$ olmasından dolayı yöneticiler ile memur personel arasında aidiyet duygusu bakımından anlamlı bir fark olduğu söylenebilir.

Tablo 23: Personelin Üniversitemizdeki iş pozisyonuna göre “Hitit Üniversitesinde çalışmaktan memnunuz” sorusuna verdiği cevaplar

		Soru 2		Total
		Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	
İş Pozisyonu	Yönetici	19	6	25
	Memur	14	10	24
Total		33	16	49

Üniversitede çalışan memur personelin, yönetici pozisyonundaki personele göre kurumda çalışmaktan daha az memnuniyet duyduğu görülmektedir.

Tablo 24: Personelin Üniversitemizdeki iş pozisyonuna göre “Hitit Üniversitesinde çalışmaktan memnunuz” sorusuna verdiği cevaplara ilişkin test sonuçları

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.738 ^a	1	.187		
Continuity Correction ^b	1.027	1	.311		
Likelihood Ratio	1.751	1	.186		
Fisher's Exact Test				.232	.155
N of Valid Cases	49				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.84.

b. Computed only for a 2x2 table

Ki-kare varsayımları sağlanmıştır. Ki-kare testine göre %95 güven düzeyinde sonuç $0.187 > 0.05$ olmasından dolayı yöneticiler ile memur personel arasında memnuniyet duygusu bakımından anlamlı bir fark olduğu söylenemez.

Tablo 25: Personelin Üniversitemizdeki iş pozisyonuna göre “Çalışma hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyardım” sorusuna verdiği cevaplar

		Soru 3			Total
		Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	
İş Pozisyonu	Yönetici	17	8	0	25
	Memur	9	11	4	24
Total		26	19	4	49

Üniversitede çalışan memur personelin, yönetici pozisyonundaki personele göre kurumda çalışmaktan daha az memnuniyet duyduğu görülmektedir.

Tablo 26: Personelin Üniversitemizdeki iş pozisyonuna göre “Çalıştığım kurumda kendimi ailenin bir parçası olarak hissediyorum” sorusuna verdiği cevaplar

	Soru_4			Total
	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	
İş Pozisyonu Yönetici	18	7	0	25
Memur	10	11	3	24
Total	28	18	3	49

Üniversitede çalışan memur personelin, yönetici pozisyonundaki personele göre kurumda daha az kurumsal olarak ailenin bir parçası olarak hissettiği görülmektedir.

Tablo 27: Personelin Üniversitemizdeki iş pozisyonuna göre “Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığının genel olarak uygulamalarından ve sorunlara yaklaşımından memnunuz” sorusuna verdiği cevaplar

	Soru_5			Total
	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	
İş Pozisyonu Yönetici	17	6	2	25
Memur	15	7	2	24
Total	32	13	4	49

Üniversitede çalışan memur personelin, yönetici pozisyonundaki personele göre Dairemiz uygulama ve yaklaşımlarından daha az memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 28: Personelin Üniversitemizdeki iş pozisyonuna göre “İç kontrol faaliyetlerine yönelik Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı gerekli yönlendirme, destek ve eğitim hizmetlerini sağlamaktadır” sorusuna verdiği cevaplar

	Soru_6			Total
	Cevapsız	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	
İş Pozisyonu Yönetici	1	22	2	25
Memur	0	19	5	24
Total	1	41	7	49

Üniversitede çalışan memur personelin, yönetici pozisyonundaki personele göre Dairemizin iç kontrol faaliyetlerine yönelik faaliyetlerinden daha az memnun olduğu görülmekte ancak ekseriyetle memnuniyet seviyesi yüksektir.

Tablo 29: Personelin Üniversitemizdeki iş pozisyonuna göre “İç kontrole yönelik yapılan işlerin önemli ve gerekli olduğunu düşünüyorum” sorusuna verdiği cevaplar

	Soru 7			Total
	Cevapsız	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	
İş Pozisyonu Yönetici	1	19	5	25
Memur	0	20	4	24
Total	1	39	9	49

Yöneticiler ve memurlar arasında görüldüğü gibi herhangi bir farklılık görülmemektedir.

Tablo 30: Personelin Üniversitemizdeki iş pozisyonuna göre “İç kontrol faaliyetlerine ilişkin görev ve sorumluluklarımın farkındayım” sorusuna verdiği cevaplar

	Soru 8		Total
	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	
İş Pozisyonu Yönetici	23	2	25
Memur	18	6	24
Total	41	8	49

Üniversitede çalışan yönetici personelin, memur pozisyonundaki personele göre iç kontrol faaliyetlerine ilişkin görev ve sorumluluklar konusunda biraz daha farkındalığa sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 31: Personelin Üniversitemizdeki iş pozisyonuna göre “İç kontrol faaliyetlerine ilişkin görev ve sorumluluklarımın farkındayım” sorusuna verdiği cevaplara ilişkin test sonuçları

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	2.590 ^a	1	.108	.138	.110
Continuity Correction ^b	1.495	1	.221		
Likelihood Ratio	2.684	1	.101		
Fisher's Exact Test					
N of Valid Cases	49				

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.92.

b. Computed only for a 2x2 table

Ki kare varsayımları sağlanamadığından dolayı veriler Fisher testine göre yorumlanmıştır. %95 güven düzeyinde sonuç $0.138 > 0.05$ olmasından dolayı yöneticiler ile memur personel arasında İç kontrol faaliyetlerine ilişkin görev ve sorumluluklara yönelik farkındalık konusunda anlamlı bir fark olduğu söylenemez.

Tablo 32: Personelin Üniversitemizdeki iş pozisyonuna göre “Sizce İç Kontrol Sisteminin Kamu Yönetiminde uygulanması gerekli mi” sorusuna verdiği cevaplar

	Soru 15			Total
	Cevapsız	Evet	Hayır	
İş Pozisyonu Yönetici	1	24	0	25
Memur	0	23	1	24
Total	1	47	1	49

Tabloda görüldüğü gibi yönetici ve memur iç kontrolün gerekli olduğunu düşünmektedir.

Tablo 33: Personelin Üniversitemizdeki iş pozisyonuna göre “İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planı çerçevesinde yapılan İç kontrol çalışmaları iş yükünüzü arttırıyor mu” sorusuna verdiği cevaplar

	Soru 16		Total
	Evet	Hayır	
İş Pozisyonu Yönetici	21	4	25
Memur	11	13	24
Total	32	17	49

Üniversitede çalışan yönetici personelin, memur pozisyonundaki personele göre iç kontrol faaliyetlerinin iş yükünü arttırdığını daha fazla düşündüğü görülmektedir. İç kontrol faaliyetlerinde, özellikle Uyum Eylem Planı kapsamında yönetici personel memur personele göre daha fazla görev ve sorumluluk sahibidir. Dolayısıyla bu olağan bir sonuçtur ancak yine de tablo verileri aşağıdaki tabloda test edilmiştir.

Tablo 34: Personelin Üniversitemizdeki iş pozisyonuna göre “İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planı çerçevesinde yapılan İç kontrol çalışmaları iş yükünüzü arttırıyor mu” sorusuna verdiği cevaplara ilişkin test sonuçları

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	7.873 ^a	1	.005		
Continuity Correction ^b	6.278	1	.012		
Likelihood Ratio	8.174	1	.004		
Fisher's Exact Test				.007	.006
N of Valid Cases	49				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8.33.

b. Computed only for a 2x2 table

Ki kare varsayımları sağlanmakta olup %95 güven düzeyinde sonuç $0.005 < 0.05$ olmasından dolayı yönetici personel ile memur personel arasında iç kontrolün iş yükünü arttırmasına yönelik anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 35: Personelin Üniversitemizdeki iş pozisyonuna göre “Şu ana kadar yapılan iç kontrol çalışmaları sonucunda değişen bir şeyler olduğunu gözlemleyebiliyor musunuz” sorusuna verdiği cevaplar

	Soru 17		Total
	Evet	Hayır	
İş Pozisyonu Yönetici	19	6	25
Memur	14	10	24
Total	33	16	49

Yönetici personelin memur personele göre iç kontrol çalışmaları ile kurumda değişen bir şeyler olduğuna yönelik fikirlerinin biraz daha kuvvetli olduğu görülmektedir.

Tablo 36: Personelin Üniversitemizdeki iş pozisyonuna göre “Şu ana kadar yapılan iç kontrol çalışmaları sonucunda değişen bir şeyler olduğunu gözlemleyebiliyor musunuz” sorusuna verdiği cevaplara ilişkin test sonuçları

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.738 ^a	1	.187		
Continuity Correction ^b	1.027	1	.311		
Likelihood Ratio	1.751	1	.186		
Fisher's Exact Test				.232	.155
N of Valid Cases	49				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.84.

b. Computed only for a 2x2 table

Ki-kare varsayımları sağlanmakta olup %95 güven düzeyinde sonuç $0.187 > 0.05$ olmasından dolayı yönetici personel ile memur personelin iç kontrol çalışmaları ile kurumda değişen bir şeyler olduğuna yönelik fikirleri yönünden anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmaktadır.

Tablo 37: Personelin Üniversitemizdeki iş pozisyonuna göre “İç kontrol çalışmalarında daha etkin rol almak ister misiniz” sorusuna verdiği cevaplar

		Soru 19		Total
		Evet	Hayır	
İş Pozisyonu	Yönetici	17	8	25
	Memur	16	8	24
Total		33	16	49

Kurumumuzdaki yönetici personelin ve memur personelin yaklaşık %67’si iç kontrol çalışmalarında daha etkin rol almak istediğini belirtmişlerdir.

Tablo 38: Personelin Üniversitemizdeki iş pozisyonuna göre “Personel sayısı, faaliyetlerin etkin bir şekilde yerine getirilmesini sağlayacak derecede yeterli mi” sorusuna verdiği cevaplar

		Soru 23		Total
		Yeterli	Yetersiz	
İş Pozisyonu	Yönetici	11	14	25
	Memur	10	14	24
Total		21	28	49

Kurumumuzdaki yönetici personelin ve memur personelin yaklaşık %40’ı personel sayısının, faaliyetlerin etkin bir şekilde yerine getirilmesini sağlayacak derecede yeterli görmektedir.

Tablo 39: Personelin Üniversitemizdeki iş pozisyonuna göre “Personelin niteliği, sorumluluklarını etkin bir şekilde yerine getirmelerini sağlayacak derecede yeterli mi” sorusuna verdiği cevaplar

		Soru 24			Total
		Cevapsız	Yeterli	Yetersiz	
İş Pozisyonu	Yönetici	1	10	14	25
	Memur	0	11	13	24
Total		1	21	27	49

Kurumumuzdaki yönetici personelin ve memur personelin çoğunluğu, personelin niteliği, sorumluluklarını etkin bir şekilde yerine getirmelerini sağlayacak derecede yeterli görmemektedir.

Tablo 40: Hitit Üniversitesine karşı aidiyet duygusu taşımaktayım sorusunda ve Risk Strateji Belgesi içerisinde sorumlu olduğum riskler hakkında bilgim yeterlidir sorusuna verilen cevaplar

		Soru 9		Total
		Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum- Katılmıyorum*	
Hitit Üniversitesine karşı aidiyet duygusu taşımaktayım	Katılıyorum	29	10	39
	Kısmen Katılıyorum	4	8*	12
	Total	33	18	51

*Bir personel, Risk Strateji Belgesi içerisinde sorumlu olduğum riskler hakkında bilgim yeterlidir sorusuna katılmıyorum cevabı vermiştir ancak Ki-kare varsayımları sağlanması amacıyla kısmen katılıyorum grubu ile birleştirilmiştir.

Personelin aidiyet duygusu azaldıkça Risk Strateji Belgesi içerisinde riskler hakkındaki bilgi düzeyi düşmektedir.

Tablo 41: Hitit Üniversitesine karşı aidiyet duygusu taşımaktayım sorusuna ve Risk Strateji Belgesi içerisinde sorumlu olduğum riskler hakkında bilgim yeterlidir sorusuna verilen cevaplara ilişkin test sonuçları

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6.763 ^a	1	.009		
Continuity Correction ^b	5.086	1	.024		
Likelihood Ratio	6.544	1	.011		
Fisher's Exact Test				.015	.013
N of Valid Cases	51				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.24.

b. Computed only for a 2x2 table

Ki-kare varsayımları sağlanamadığı için Fisher testi ile sonuç yorumlanmıştır. %95 güven düzeyinde $0,015 < 0,05$ olduğu için personelin aidiyet duygusu ile Risk Strateji Belgesi içerisinde riskler hakkındaki bilgi düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 42: Hitit Üniversitesine karşı aidiyet duygusu taşımaktayım sorusuna ve İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planı çerçevesinde yapılan İç kontrol çalışmaları iş yükünüzü artırıyor mu sorusuna verilen cevaplar

		Soru16		Total
		Evet	Hayır	
Hitit Üniversitesine karşı aidiyet duygusu taşımaktayım	Katılıyorum	25	13	38
	Kısmen Katılıyorum	7	5	12
	Total	32	18	50

Personelin aidiyet duygusu azaldıkça İç kontrol çalışmalarının iş yükünü arttırdığı görülmektedir.

Tablo 43: Hitit Üniversitesine karşı aidiyet duygusu taşımaktayım sorusuna ve İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planı çerçevesinde yapılan İç kontrol çalışmaları iş yükünüzü arttırıyor mu sorusuna verilen cevaplara ilişkin test sonuçları

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.220 ^a	1	.639		
Continuity Correction ^b	.015	1	.901		
Likelihood Ratio	.217	1	.641		
Fisher's Exact Test				.735	.444
N of Valid Cases	50				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.32.

b. Computed only for a 2x2 table

Ki-kare varsayımları sağlanamadığı için Fisher testi ile sonuç yorumlanmıştır. %95 güven düzeyinde $0,735 > 0,05$ olduğu için personelin aidiyet duygusu ile İç kontrol çalışmalarının iş yükünü arttırdığına yönelik fikri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Tablo 44: Hitit Üniversitesine karşı aidiyet duygusu taşımaktayım sorusuna ve şu ana kadar yapılan iç kontrol çalışmaları sonucunda değişen bir şeyler olduğunu gözlemleyebiliyor musunuz sorusuna verilen cevaplar

		Soru7		Total
		Evet	Hayır	
Hitit	Katılıyorum	28	10	38
Üniversitesine	Kısmen			
karşı aidiyet	Katılıyorum	5	6	11
duygusu				
taşımaktayım				
Total		33	16	49

Personelin aidiyet duygusu azaldıkça iç kontrol çalışmaları sonucunda değişen bir şeyler olduğuna dair görüşün zayıfladığı görülmektedir.

Tablo 45: Hitit Üniversitesine karşı aidiyet duygusu taşımaktayım sorusuna ve şu ana kadar yapılan iç kontrol çalışmaları sonucunda değişen bir şeyler olduğunu gözlemleyebiliyor musunuz sorusuna verilen cevaplara ilişkin test sonuçları

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	3.091 ^a	1	.079		
Continuity Correction ^b	1.941	1	.164		
Likelihood Ratio	2.946	1	.086		
Fisher's Exact Test				.141	.084
N of Valid Cases	49				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.59.

b. Computed only for a 2x2 table

Ki-kare varsayımları sağlanamadığı için Fisher testi ile sonuç yorumlanmıştır. %95 güven düzeyinde $0,141 > 0,05$ olduğu için personelin aidiyet duygusu ile iç kontrol çalışmaları sonucunda değişen bir şeyler olduğuna dair görüşü arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Tablo 46: Hitit Üniversitesine karşı aidiyet duygusu taşımaktayım sorusuna ve iç kontrol çalışmalarında daha etkin rol almak ister misiniz sorusuna verilen cevaplar

		Soru 19		Total
		Evet	Hayır	
Hitit Üniversitesine karşı aidiyet duygusu taşımaktayım	Katılıyorum	26	13	39
	Kısmen Katılıyorum	7	5	12
Total		33	18	51

Personelin aidiyet duygusu azaldıkça iç kontrol çalışmalarında daha etkin rol alma isteğinde zayıflama olduğu görülmektedir. Burada bağımlı değişkenin ne olduğu araştırılabilir. Aidiyet duygusu zayıf olduğu için mi sürece katılım isteğinin zayıf olduğu ya da yapılan işlere ortak olma isteğinin zayıf olmasından dolayı mı aidiyet duygusunun azaldığı incelenebilir.

Tablo 47: Hitit Üniversitesine karşı aidiyet duygusu taşımaktayım sorusuna ve iç kontrol çalışmalarında daha etkin rol almak ister misiniz sorusuna verilen cevaplara ilişkin test sonuçları

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.279 ^a	1	.597		
Continuity Correction ^b	.033	1	.855		
Likelihood Ratio	.275	1	.600		
Fisher's Exact Test				.732	.421
N of Valid Cases	51				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.24.

b. Computed only for a 2x2 table

Ki-kare varsayımları sağlanamadığı için Fisher testi ile sonuç yorumlanmıştır. %95 güven düzeyinde $0,732 > 0,05$ olduğu için personelin aidiyet duygusu ile iç kontrol çalışmalarında daha etkin rol almak isteği arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Tablo 48: Hitit Üniversitesine karşı aidiyet duygusu taşımaktayım sorusuna ve İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planı çerçevesinde bugüne kadar herhangi bir çalışmaya katkı sağladınız mı sorusuna verilen cevaplar

		Soru21		Total
		Evet	Hayır	
Hitit Üniversitesine karşı aidiyet duygusu taşımaktayım	Katılıyorum	27	12	39
	Kısmen Katılıyorum	7	4	11
Total		34	16	50

Personelin aidiyet duygusu azaldıkça nispeten de olsa İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planı çerçevesinde bugüne kadar herhangi bir çalışmaya katkı sağlama durumunda da azalma olduğu görülmektedir.

Tablo 49: Hitit Üniversitesine karşı aidiyet duygusu taşımaktayım sorusuna ve İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planı çerçevesinde bugüne kadar herhangi bir çalışmaya katkı sağladınız mı sorusuna verilen cevaplara ilişkin test sonuçları

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.123 ^a	1	.725		
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.121	1	.727		
Fisher's Exact Test				.728	.495
N of Valid Cases	50				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.52.

b. Computed only for a 2x2 table

Ki-kare varsayımları sağlanamadığı için Fisher testi ile sonuç yorumlanmıştır. %95 güven düzeyinde $0,728 > 0,05$ olduğu için personelin aidiyet duygusu ile İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planı çerçevesinde herhangi bir çalışmaya katkı sağlama durumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Tablo 50: Hitit Üniversitesine karşı aidiyet duygusu taşımaktayım sorusuna ve her bir iş süreci için saptanmış yazılı standartlarınız mevcut mu sorusuna verilen cevaplar

		Soru 22		Total
		Evet	Hayır	
Hitit Üniversitesine karşı aidiyet duygusu taşımaktayım	Katılıyorum	24	15	39
	Kısmen Katılıyorum	10	2	12
Total		34	17	51

Personelin aidiyet duygusu azaldıkça iş süreçlerine yönelik yazılı standartların mevcudiyeti fikri kuvvetlenmektedir. Tüm birimlerimizin WEB sayfalarında iş süreçlerine yönelik belgeler ayrıntılı olarak yayınlanmıştır.

Tablo 51: Hitit Üniversitesine karşı aidiyet duygusu taşımaktayım sorusuna ve her bir iş süreci için saptanmış yazılı standartlarınız mevcut mu sorusuna verilen cevaplara ilişkin test sonuçları

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.962 ^a	1	.161		
Continuity Correction ^b	1.103	1	.294		
Likelihood Ratio	2.141	1	.143		
Fisher's Exact Test				.293	.146
N of Valid Cases	51				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.00.

b. Computed only for a 2x2 table

Ki-kare varsayımları sağlanamadığı için Fisher testi ile sonuç yorumlanmıştır. %95 güven düzeyinde $0,293 > 0,05$ olduğu için personelin aidiyet duygusu ile iş süreçlerine yönelik yazılı standartlarla ilgili bilgisinde anlamlı bir ilişki olmadığı söylenebilir.

Tablo 52: Hitit Üniversitesine karşı aidiyet duygusu taşımaktayım sorusuna ve personel sayısı, faaliyetlerin etkin bir şekilde yerine getirilmesini sağlayacak derecede yeterli mi sorusuna verilen cevaplar

		Soru 23		Total
		Yeterli	Yetersiz	
Hitit Üniversitesine karşı aidiyet duygusu taşımaktayım	Katılıyorum	18	21	39
	Kısmen Katılıyorum	4	8	12
Total		22	29	51

Personelin aidiyet duygusu azaldıkça faaliyetlerin etkin bir şekilde yerine getirilmesinde personel sayısının yetersiz olduğu görüşü kuvvetlenmektedir.

Tablo 53: Hitit Üniversitesine karşı aidiyet duygusu taşımaktayım sorusuna ve personel sayısı, faaliyetlerin etkin bir şekilde yerine getirilmesini sağlayacak derecede yeterli mi sorusuna verilen cevaplara ilişkin test sonuçları

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.615 ^a	1	.433		
Continuity Correction ^b	.203	1	.652		
Likelihood Ratio	.626	1	.429		
Fisher's Exact Test				.518	.329
N of Valid Cases	51				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.18.

b. Computed only for a 2x2 table

Ki-kare varsayımları sağlanmaktadır. %95 güven düzeyinde $0,433 > 0,05$ olduğu için personelin aidiyet duygusu ile personel sayısının yeterliliğine yönelik görüş arasında anlamlı bir ilişki olmadığı söylenebilir.

Tablo 54: Hitit Üniversitesine karşı aidiyet duygusu taşımaktayım sorusuna ve personelin niteliği, sorumluluklarını etkin bir şekilde yerine getirmelerini sağlayacak derecede yeterli mi sorusuna verilen cevaplar

		Soru 24			Total
		Cevapsız	Yeterli	Yetersiz	
Hitit Üniversitesine karşı aidiyet duygusu taşımaktayım	Katılıyorum	1	18	20	39
	Kısmen Katılıyorum	0	4	8	12
	Total	1	22	28	51

Personelin aidiyet duygusu azaldıkça faaliyetlerin etkin bir şekilde yerine getirilmesinde personel niteliğinin yetersiz olduğu görüşü bir önceki tabloda olduğu gibi kuvvetlenmektedir.

SONUÇ

Üniversitemizde iç kontrol sistemi her geçen yıl daha da gelişerek mevcut durumda herhangi eksik husus kalmamıştır. Ancak iç kontrol sistemi, Kurumumuzda biçimsel olarak kurulmuş olsa da nitelik olarak gelişime açıktır. Ayrıca iç kontrol sistemi dinamik bir yapı olması itibariyle de sürekli üzerine konulması ve geliştirilmesi gereken bir yapıdır.

Dairemizce gerçekleştirilen İç Kontrol Sistemi Çalıştay ile iç kontrol sisteminin daha iyi anlaşılabilmesi ve geliştirilebilmesi amaçlanmıştır. İç kontrolün bir iş yükü olarak değil, tüm iş ve işlemlerin yürütülmesinde olmazsa olmaz bir aktör olduğu düşüncesi hakim kılınmıştır. Ayrıca sistemin daha sağlıklı bir düzeye taşınması adına “neler yapabiliriz” sorusu katılımcı bir yöntemle ele alınmıştır. Bununla beraber çalışmalarımızın yürütülmesinde önemli bir husus olan moral ve motivasyon sağlanması adına tüm personelimize faydalı olmuştur.

Çalıştay kapsamındaki anket çalışması değerlendirildiğinde; iç kontrole bakış açısı, geçmiş yıllara göre daha olumlu bir düzeye yükseldiği görülmektedir. Ayrıca iç kontrole yönelik personel sayısı, niteliği, risk yönetimi bilgisi, vb. etkenlerin de yeterli olduğuna yönelik düşünce de kuvvetlenmiştir. Nitekim Sayıştay denetlemelerinde de iç kontrole yönelik tespit edilen aksak noktaların temel hususlardan alt hususlara evrildiği bilinmektedir. Üniversitemiz iç kontrol çalışmalarıyla ilgili diğer üniversitelerin örnek model olarak bazı hususlarda Dairemizle iletişime geçmiş olması da gelinen nokta için olumlu gelişmelerdir.

Kamuda iş süreçlerinin daha sağlıklı bir düzeye çıkarılmasında personelin aidiyet duygusunun, kurumu sahiplenme ve kurumdan memnuniyet durumunun önemli bir yeri olduğu bilinmektedir. Bu açıdan anket sonuçları değerlendirildiğinde yönetici sınıfında olan personelin aidiyet duygusunun memur personele göre net şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiş, eğitim seviyesi yükseldikçe de kurumdan memnun olma oranının düştüğü görülmüştür. Aidiyet duygusu düştükçe iç kontrole yönelik olumsuz bakış açısının arttığı, iş süreçlerindeki personel niteliğinin ve sayısının yeterliliğine yönelik görüşün zayıfladığı, sorumluluk almada çekingenlik düzeyinin yükseldiği görülmüştür. Dolayısıyla memur personelin de aidiyet duygusunu geliştirmeye yönelik politikalar geliştirilmesi yararlı olacaktır.

Eğitim seviyesi yükseldikçe kurumdan memnuniyet oranının düştüğü, personel sayısı ve niteliğine yönelik görüşlerin olumsuzlaştığı görülmektedir. Bu sonuç, eğitim seviyesi yükseldikçe yürütülen işlerin ekseriyetle daha nitelikli olması ve nitelikli iş yapan personelin iş yükünün daha fazla olduğu yönünde yorumlanabilir. Dolayısıyla yönetici pozisyonundaki personelin, iş dağılımında ve personel eğitiminde daha hassas davranması üzerine adımlar atılabilir.

Personelin iş tecrübesi arttıkça iç kontrolün gerekliliği fikri zayıflamakta, personel sayısının yetersiz olduğuna dair fikrin kuvvetlendiği görülmektedir. Bu, yaş ortalaması arttıkça personelin iç kontrol sistemine direnç göstermesi olarak yorumlanabilir.

Üniversitede çalışan yönetici personelin, memur pozisyonundaki personele göre iç kontrol faaliyetlerinin iş yükünü arttırdığını daha fazla düşündüğü, iç kontrol çalışmaları ile kurumda değişen bir şeyler olduğuna yönelik fikirlerinin biraz daha kuvvetli olduğu görülmüştür. Bu itibarla iç kontrol sisteminin birimlerimizde belirli kişilerce yürütülmesinden ziyade tüm birime yayılması daha yararlı olacaktır.

Çalıştayda iç kontrolle ilgili bilgi seviyesini ölçen sorular, çalıştayın ilk oturumunda ve tekrar son oturumunda sorularak çalıştayın verimliliği ölçülmüş çıkan sonuçlardan da eğitimin verimli geçtiği görülmektedir.

Tüm anket verileriyle beraber katılımcıların görüşleri değerlendirildiğinde Başkanlığımız tarafından düzenlenen İç Kontrol Sistemleri Çalıştayının gerek bilgi paylaşımı açısından gerekse moral ve motivasyonun artırılması açısından çok verimli geçtiği görülmektedir. Bundan sonra yürütülecek olan çalışmaların çok daha büyük bir farkındalıkla yürütüleceği, ulusal ve uluslararası kapsamda belirlenen standartlara ulaşmada çok daha verimli çalışılacağını düşünmekteyiz.