

**T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İNSAN KAYNAKLARI AKTİVİTELERİ VE
KARLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ:
BIST-100 ŞİRKETLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

RAHMİ AKINCIOĞLU

**TEZ DANIŞMANI:
Doç. Dr. ERKAN ÖZTÜRK**

MART - 2020

T.C.

KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Rahmi AKINCIOĞLU'nun "İnsan Kaynakları Aktiviteleri ve Karlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: BIST-100 Şirketleri Üzerine Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezi 13/03/2020 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca değerlendirilerek, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun .../.../20... tarih ve ../. sayılı kararı ile kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Yasin ÇAKIREL
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü


Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimi ve Yüksek Lisans derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyorum.

Doç. Dr. Erkan ÖZTÜRK
Tez Danışmanı

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimizi ve Yüksek Lisans derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyoruz.

Unvan ve İsim	Bağlı Olduğu Kurum	İmza
Doç. Dr. Erkan ÖZTÜRK	Kırklareli Üniversitesi	
Doç. Dr. Oğuz BAŞOL	Kırklareli Üniversitesi	
Dr. Öğr. Üyesi Alican UMUT	Nişantaşı Üniversitesi	

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.



Rahmi AKINCIOĞLU

13.03.2020

ÖZ

İNSAN KAYNAKLARI AKTİVİTELERİ VE KARLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: BIST-100 ŞİRKETLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Akıncıoğlu, Rahmi

Yüksek Lisans, İşletme

Tez yöneticisi: Doç. Dr. Erkan Öztürk

Mart 2020

Günümüzde işletmelerin en önemli kaynağı insan olarak değerlendirilmektedir. İnsan kaynağı doğası gereği diğer tüm kaynaklardan daha etkin ve onların yaratıcısı konumundadır. Bu bağlamda işletmelerin sürdürülebilirliği ancak en kıymetli kaynak olan insan kaynaklarının niteliğinin sağlanmasıyla mümkün gözükmektedir. Mevcut araştırma İstanbul borsasında işlem gören BIST-100 şirketlerinin faaliyet raporlarında sundukları insan kaynakları aktiviteleri ile şirketlerin karlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemeyi, insan kaynakları aktivitelerinin çalışan sayısına göre ve sektöre göre farklılaşmasını incelemeyi hedeflemektedir. Elde edilen sonuçlar; İstanbul borsasında işlem gören BIST-100 şirketlerindeki ortalama insan kaynakları aktivite sayısının 9 (ss: 3,15), ortalama insan kaynakları aktivite indeks değerinin %31,23 olduğu göstermiştir. Araştırma kapsamında ileri sürülen hipotezlerden yalnızca insan kaynakları aktivite indeksi ile çalışan sayısı ilişkiye dair hipotez kabul edilmiştir. Buna göre, şirketlerin çalışan sayısının artması, insan kaynakları aktivite oranını arttırmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Beşeri Sermaye, BIST-100.

ABSTRACT

EXPLORING THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN RESOURCES ACTIVITIES AND PROFITABILITY: A RESEARCH ON BIST-100 COMPANIES

Akincioglu, Rahmi

Master of Arts, Business

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Erkan Öztürk

March 2020

Today, the most important source of enterprises is considered as human. By its nature, human resources are more effective and creator than any other resource. In this context, the sustainability of businesses seems possible only by ensuring the quality of human resources, which is the most valuable resource. The current research aims to examine; the relationship between the human resources activities offered by BIST-100 companies traded on the Istanbul stock exchange and the profitability of the companies, and human resources activities by the size of company and the sector. Results show that; The average number of human resources activities in BIST-100 companies traded on the Istanbul stock exchange is 9 (pp: 3.15), and the average human resources activity index value is 31.23%. Among the hypotheses proposed within the research, only the relationship between the human resources activity index and the size of the company supported. Accordingly, the increase in the size of companies increases the rate of human resources activity.

Key Words: Human Resources Management, Human Capital, BIST-100.

İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT.....	v
KISALTMALAR.....	viii
TABLolar.....	ix
GİRİŞ.....	1

1. BÖLÜM

PERSONEL YÖNETİMİNDEN YETENEK YÖNETİMİ YAKLAŞIMINA.....	3
1.1. İnsan Kaynakları Yönetiminin Dönüşümü.....	3
1.2. İnsan Kaynakları Yönetiminin Fonksiyonları	6
1.2.1. İş Analizi.....	6
1.2.2. İnsan Kaynakları Planlaması.....	7
1.2.3. İnsan Kaynakları Seçme ve Yerleştirme.....	8
1.2.4. Eğitim ve Geliştirme.....	9
1.2.5. Performans Değerlendirme.....	13
1.2.6. Kariyer Planlama (Kariyer ve Yetenek Yönetimi).....	14
1.3. İnsan Kaynakları Yönetiminin Önemi.....	14
1.4. İnsan Kaynakları Yönetiminin Sonuçları	15
1.5. İnsan Kaynakları Yönetiminin Çalışan İçin Sonuçları	15
1.5.1. İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgüt İçin Sonuçları	16
1.5.2. İnsan Kaynakları Yönetiminin Devlet İçin Sonuçları	17

2. BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARININ (BEŞERİ SERMAYENİN) RAPORLANMASI.....	19
--	-----------

2.1. Entelektüel Sermayenin Raporlanması Yöntemleri	19
2.1.1. Performans Yaklaşımı (Entelektüel Sermayenin Finansal Tablolara Ek Olarak Raporlanması).....	23
2.1.2. Bütünsel Yaklaşım (Entelektüel Sermayenin Bilançoda Maddi Olmayan Duran Varlık Olarak Raporlanması).....	23
2.1.3. Karma Yaklaşım.....	24
2.2. Entelektüel Sermayenin Finansal ve Faaliyet Raporları İçerisindeki Yeri ve Önemi	24
2.2.1. Entelektüel Sermayenin Finansal Raporlarda Yer Alması için Literatürde Yer Alan Görüşler	26
2.2.2. Entelektüel Sermayenin Raporlanmasının Finansal Bilgi Kullanıcıları Açısından Önemi.....	28

3. BÖLÜM

BIST-100 ŞİRKETLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.....	33
3.1. Araştırmanın Amacı.....	33
3.2. Araştırmanın Önemi.....	33
3.3. Araştırmanın Yöntemi.....	34
3.4. Araştırmanın Hipotezleri.....	37
3.5. Araştırmanın Kısıtları.....	38
3.6. Araştırmanın Bulguları.....	38
SONUÇ.....	47
KAYNAKÇA.....	53
EKLER.....	65
EK 1: TÜM DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN KORELASYON ANALİZİ SONUÇLARI	65

KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BIST-100	: Borsa İstanbul – 100
İK	: İnsan Kaynakları
İKA	: İnsan Kaynakları Aktivite
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi



TABLÖLAR

Tablo 3.1: Ulusal Yazın Taramasına İlişkin Bulgular	33
Tablo 3.2: İnsan Kaynakları Aktiviteleri Listesi.....	35
Tablo 3.3: İKA Puanı ve İKA İndeksine İlişkin Değerlendirmeler.....	37
Tablo 3.4: Şirketlere İlişkin Bilgiler.....	39
Tablo 3.5: Şirketlerin Sektör Dağılımına İlişkin Bilgiler.....	40
Tablo 3.6: Şirketlerin İnsan Kaynakları Aktivitelerine İlişkin Bilgiler.....	41
Tablo 3.7: Değişkenlere İlişkin Normal Dağılım Analizi Sonuçları.....	42
Tablo 3.8: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları.....	42
Tablo 3.9: İnsan Kaynakları Aktivite İndeksi Şirketlerin Sektörlerine Göre Farklılaşmasına İlişkin Sonuçlar.....	44
Tablo 3.10: Hipotezlere İlişkin Sonuçların Değerlendirilmesi.....	45

GİRİŞ

Günümüzde işletmelerin en önemli kaynağı insan olarak değerlendirilmektedir. İnsan kaynağı doğası gereği diğer tüm kaynaklardan daha etkin ve onların yaratıcısı konumundadır. Ancak bu durum son yirmi yılda keşfedilmiş bir durum olarak gözükmemektedir. İnsan kaynaklarının ilk hali olan personel yönetimi, insan kaynağının kaydını tutmaktan (örneğin yıllık izinler, raporlar vb.) öteye gitmeyen bir yaklaşımdır. İnsanın önemine keşfedilmesine paralel olarak bu yaklaşım yerini insan kaynakları yönetimi yaklaşımına bırakmıştır. Bu yaklaşım; insanın değerli bir varlık olduğunu ve işletmenin niteliklerini iyileştireceğini ileri sürmektedir. Ancak bu yaklaşımda da insan stratejik bir faktör olarak değerlendirilmemiş, yalnızca önemli olarak resmedilmiştir. Bu yaklaşımın devamında stratejik insan kaynakları yönetimi bakış açısı ortaya çıkmış, insanın hem önemli bir varlık olduğu hem de işletmenin stratejik bir ortağı olduğu kabulü kendini göstermiştir. Bu anlayış insanın diğer kaynaklardan (örneğin sermaye, doğal kaynaklar vb.) daha önemli olduğunu, insanın düşüncelerini önemseydiğini ve işletmesinin gelişmesinin sağlayıcısının insan kaynağı olduğunu ve işletmenin stratejisini oluşturan varlığın da insan olduğunu ileri sürmüştür. Ancak son yirmi yılda yetkinlik temelli yaklaşımlar ön plana çıkmaya başlamış, stratejik insan kaynaklarının yerini yetenek yönetimi yaklaşımı almıştır. Bu anlayış; insanın sadece stratejik bir ortak olduğu düşüncesini kabul etmemekte, sürdürülebilir bir rekabet yaratmak için yetkinliklerin önemli olduğunu, bu sebeple insanın yönetilmesi değil, yeteneğin yönetilmesi gerektiğini ileri sürmüştür.

Yeteneğin bu denli önemli olduğu günümüzde işletmelerin sürdürülebilirliğinin sağlanması, insan kaynaklarına verdiği önemle paralellik göstermektedir. Ayrıca işletmelerin değer yaratmasında önemli bir unsur olan entelektüel sermayenin yaratılmasına da katkı sağlamaktadır. Görünmeyen bir unsur olan entelektüel sermayenin görünür hale getirilmesi için öncelikle ölçülmesi ve sonrasında raporlanması gerekmektedir. İşletmelerin sürdürülebilirliğini belirleyen en temel unsur karlılıktır. İşletmeler açısından insan kaynaklarının finansal raporlarda sunulmasına yönelik çeşitli öneriler

olmasına rağmen finansal bilgi sağlamadığından yer verilmemekte, bunun yerine çoğu işletme faaliyet raporlarında insan kaynaklarına yer vermeyi tercih etmektedir. Bu sebeple mevcut araştırma İstanbul borsasında işlem gören BIST-100 şirketlerinin faaliyet raporlarında sundukları insan kaynakları aktiviteleri ile işletmelerin karlılığı arasındaki ilişkiyi, insan kaynakları aktivitelerinin çalışan sayısına göre ve sektöre göre farklılaşmasını incelemeyi hedeflemektedir.

Bu bağlamda araştırmanın birinci bölümünde; personel yönetiminden yetenek yönetimine olan dönüşüm kaleme alınmıştır. Araştırmanın ikinci bölümünde; insan kaynaklarının (beşeri sermayenin) raporlanması konusu tartışılmıştır. Araştırmanın son bölümünde ise BIST-100 şirketleri üzerine gerçekleştirilen araştırmanın sonuçlarına yer verilmiştir.

1. BÖLÜM

PERSONEL YÖNETİMİNDEN YETENEK YÖNETİMİ YAKLAŞIMINA

1.1. İnsan Kaynakları Yönetiminin Dönüşümü

19. yüzyılda yaşanan sanayi devrimiyle birlikte toplumsal yaşamda ve çalışma hayatında büyük değişimler meydana gelmiştir. Az çalışanlı üretim tesislerinden, atölyelerden, çok daha fazla çalışanlı, fabrikalaşmaya, geçiş olmuştur. Fabrikalarda ilk başlarda işe alma, işten çıkarma ve maaş ödeme gibi konular işletme sahipleri tarafından yürütülmüştür. Ancak fabrikaların büyümesi ve çalışan sayısının daha da artması yeni sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Personel Yönetimi kavramı bu değişimler sonucu ortaya çıkmıştır (Akdemir, Demirkaya ve Uçkun: 2016: 22).

ABD’de daha sonraları zorunlu hale gelecek “Personel Bölümü” işletmede ilk defa 1912 yılında kurulmuştur. İşçi sendikalarının, diğer etkenlerin baskıları ve çalışanların hak arayışları sonucunda, çalışanların hayatlarını kolaylaştırmak için yemekhane, dinlenme yerleri, sağlık hizmetleri gibi etkinlikler personel yönetimi kapsamında ele alınmıştır. Personel bölümünde, çalışanın ücret, eğitim, sağlık ve güvenlik konularına odaklanılmıştır (Aktaş, 2015: 36).

Personel yönetimi, işletmede çalışacakların işe alınması, işe uyumunun sağlanması, eğitimi ve denetlenmesi üzerine odaklanmıştır. Ayrıca personel yönetimi anlayışı, çalışanlardan etkin bir şekilde yararlanabilmek için deneyim, kabiliyet ve beceriler üzerine de odaklanmaktadır. Geleneksel yönetim anlayışını temsil eden bu çerçeve, işletmede yer alan çalışanların tümünü kapsamaktadır (Yörük Karakılıç, 2002: 46-47). Personel yönetimi, temel olarak verimlilik, maksimum çıktı üzerine odaklanmakta, çalışanın da insan olduğunu göz ardı ederek, iş odaklı hareket etmektedir (Aktaş, 2015: 43).

20. yüzyılın sonlarına doğru çalışanın da personel yönetimi yaklaşımının yerini insan kaynakları yönetimi yaklaşımı (İKY) almıştır. İki yaklaşım arasındaki temel fark personel yönetimi yaklaşımı işletme çıkarlarını ön

planda da tutarken, İKY çalışanların memnuniyetini de amaçlamıştır. İKY, işletme için uygun işgücünü bulup, geliştirerek süreklilik sağlamayı amaçlayan faaliyetlerdir (Sabuncuoğlu, 2005: 9). İKY’de personel yönetiminden farklı olarak çalışan öncelikle insan olduğu üzerine farkındalık mevcuttur (Uslu, 2018: 7).

Nitekim işgücüyle ilgili maliyetler, verimlilik, işgücündeki olumsuzluk belirtileri, yeni kuşakların çalışma yaşamına katılması ve küreselleşme gibi nedenlerle İKY’nin önemi artmaya başlamış, zamanla personelicilik yaklaşımının yerini almıştır (Sadullah, 2015: 5; DeCenzo, Robbins ve Verhulst, 2017: 9).

İKY’de temel amaç çalışandan etkin bir şekilde organizasyon içerisinde yararlanmaktır. İşletmede çalışanların işe alınması süreci, çalışanların karşılaşılabilecekleri sorunların çözülmesinden etkin yöntemin belirlenmesi ve gerekli görüldüğünde çalışanların işten çıkarılması İKY’nin konuları olarak ortaya çıkmaktadır (Sabuncuoğlu, 2005: 9).

İKY, işletme içerisinde yer alan bir üretim aracının değil, çalışanın yönetimi olarak tanımlanmaktadır. Bu anlayış yöneticiden çalışana kadar, işletmedeki herkese sorumluluk vermektedir (Aktaş, 2015: 44). Organizasyon içerisinde yer alan her yönetici aynı zamanda insan kaynakları yönetiminden de sorumludur (Sadullah, 2015: 6).

İKY kavramının “Stratejik” kavramı ile birlikte kullanılması ve İKY’nin stratejik yapısının incelenmeye başlanması 1980’lere dayanmaktadır. Stratejik yönetim ve insan kaynakları birleşiminden oluşan, stratejik insan kaynakları yönetimi (SİKY), işletmelerin hedeflerine ulaşabilmek için insan kaynaklarının stratejik önemini vurgulamaktadır (Cingöz, 2011: 33). Stratejik insan kaynakları yönetimi, organizasyonların nihai hedeflerine ulaşabilmeleri için tutarlı politika ve programların uygulanması sürecidir. İKY’nin stratejik yapısı, politika ve programların geliştirilmesi ve bu geliştirilen politikaların birbiri ile uyumlu olarak organizasyonun hedefini gerçekleştirebilmesi anlamına gelmektedir (Demir, 2018: 71).

Stratejik insan kaynakları yönetimi, örgütlerdeki misyon, vizyon, temel değerler ve kültür, çevrenin analizi konularını kapsamakta, insan kaynakları

politikaları ve kararlarının örgüt stratejisine ve misyonuna göre düzenlenmesini içermektedir (DeCenzo, Robbins ve Verhulst, 2017: 30-34).

Günümüz işletmeleri artan küresel rekabet, değişen pazarlar ve öngörülemeyen durumlarla yüz yüze gelmeye başlamıştır. Buna rağmen ihtiyaç duydukları, vasıflı çalışanları işe cezbetmek, geliştirmek ve ellerinde tutmakta her zamankinden daha fazla zorluklarla karşılaşmıştır. İKY yetenekli insanları işe alarak başarıya zemin hazırlamıştır (McCauley ve Wakefield, 2006:4). Nitekim 2000'li yılların başında yaşanan finansal kriz sonucunda işletmelerin karşılaştığı güçlükler, işletmeler arası rekabetin ürün ve hizmetten öte çalışanların yetenekleri üzerinden olduğunun önemi anlaşılmıştır (Benligiray, 2007: 8-9).

Bu bağlamda yetenek yönetimi, işletmelerin rekabet stratejisini destekleyecek işgücü planlamasının yapılması, yetenekli çalışanların işletmeye kazandırılması, işletme içindeki performanslarının takip edilmesi, nitelikli çalışanların yeteneklerinin geliştirilmesi ve elde tutulması olarak tanımlanmaktadır (Öztürk, Başol ve Balcı, 2018: 106-107; Gündüzalp ve Boydak Özan, 2019: 3). Bethke-Langenegger, Mahler ve Staffelbach (2011) ise yetenek yönetimini, şirkete rekabet avantajı sağlama potansiyeline sahip çalışanlara odaklanan özgün bir süreç olarak betimlemektedir. Bu bağlamda yetenek yönetimi, yetenekli çalışanları etkili ve verimli bir şekilde yöneterek, şirketin uzun dönem rekabetçiliğini sağlamayı amaçlayan bir yaklaşım olarak kendini göstermektedir.

Buradan hareketle, küreselleşme, farklı kuşaklardan çalışanların emek piyasasına girmesi, farklılıklar ve teknolojik gelişmeler insan kaynağının yönetim biçimini değiştirmiştir. Başta yalnızca ücret, sağlık gibi koşulları yönetmeye çalışan personelcilik anlayışı bu dönüşümlerle insan üzerinden rekabetin yönetildiği yetenek yönetimi anlayışına evrilmiştir.

Bahsi geçen bu dönüşüm, insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarını farklılaştırmamış, bu fonksiyonların işlevini rekabetçi hale getirmiştir. Bu nedenle devam eden bölümde insan kaynakları yönetiminin fonksiyonlarına yer verilmiştir.

1.2. İnsan Kaynakları Yönetiminin Fonksiyonları

İnsan kaynakları yönetimi farklı kaynaklarda farklı fonksiyonlarda tanımlanmakla birlikte neredeyse tüm kaynakların hem fikir olduğu ana fonksiyonlar bulunmaktadır. Bu bağlamda devam eden bölümde İKY'nin ana fonksiyonları olan; iş analizi, insan kaynakları planlaması, insan kaynakları seçme yerleştirme, eğitim ve geliştirme, performans değerlendirme ve kariyer planlama konularına yer verilmiştir.

1.2.1. İş Analizi

İnsan kaynakları faaliyetlerinin temel taşı olan iş analizi, insan kaynakları yönetiminin etkin bir şekilde uygulanabilmesi için yapılması ön koşul olan bir işlemdir (Cesur, 2015: 87). Dessler (2008) iş analizini herhangi bir işin yapılabilmesi için görev ve becerilerin belirlenerek, bunlara uygun çalışanların belirlenmesi yöntemi olarak tanımlamıştır. Talukder'e (2014) göre iş analizi, işin içeriği hakkında bilgi toplamak, analiz etmek ve sonrasında bilginin düzenlenmesi olarak belirtmiştir. Akdemir ve Demirkaya (2016) ise iş analizini bir organizasyonda yer alan çalışanların ne yaptığı ve işi oluşturan öğelerin belirlenme çalışması olarak ifade etmiştir.

Küreselleşme ile birlikte teknolojiye yaşanan gelişmeler, organizasyonların rakipleriyle rekabet edebilmesini, karlılığını sürdürerek var olabilmesini güç hale getirmiştir. İş analizinin yapılmasında temel sebepler; işin gerekliliklerini, yetkinlikleri belirleyerek iş tanımlarını hazırlamak ve buna bağlı olarak çalışma ortamı ve koşullarını belirlemektir. İş analizi temel olarak bir organizasyonda yer alan bütün etkinliklerin belirlenerek benzer olanların gruplanması ve sonrasında işin gerçekleştirilmesi için uygun olan çalışanın sahip olması gereken özellikler belirlenmesidir (Cesur, 2015: 87-89).

Dessler (2008) iş analizi sürecinin 6 aşamadan oluştuğunu belirtmektedir. Buna göre önce, bilginin nasıl kullanılacağına belirlenmesi gerekmekte, sonrasında ilgili geçmiş bilgilerin gözden geçirilmesi istenmekte ve temsilci pozisyonların belirlenmesi önem arz etmektedir. Akabinde, işin gerçek analizinin yapılması ve iş analizi bilgilerinin doğrulanması sonucunda iş tanımının belirlenmesi gerekmektedir.

Yukarıda bahsi geçen analiz süreci sonunda iş tanımı, iş gerekleri ve iş standartları belirlenmektedir. İş tanımı, iş analizi sonucunda elde edilen bilgilerin daha net ve standartlaştırılmış halini ifade etmektedir. Diğer bir ifade ile iş analizi, işle ilgili bilgi toplama sürecini ifade ederken, iş tanımı süreç sonunda toplanan bilgilerin sistematik bir biçimde elde edilmiş sonucu olarak değerlendirilmektedir (Sabuncuoğlu, 2005: 71). İş tanımı görev, süreç, koşul ve sorumluluklardan oluşmaktadır (Demirkaya, 2016: 97).

İş analizinin önemli sonuçlarından olan iş gerekleri, işi öğrenebilmek için çalışanda bulunması gereken özellikleri listelemektedir. Bu bağlamda iş tanımı işe odaklanırken; iş gerekleri işin yapılabilmesi için çalışanda bulunması gereken özelliklere odaklanmaktadır. Çalışanda bulunması gereken özelliklerle kastedilen kişinin eğitimi, mesleki deneyimi ve kişisel özellikleridir (Rothwell ve Kazanas, 2003: 104).

1.2.2. İnsan Kaynakları Planlaması

Örgütlerde iş analizi gerçekleştirildikten sonra, insan kaynakları planlaması (İKP), organizasyonun şu anda ve gelecekte sahip olması gereken insan kaynağı boyutuna odaklanmaktadır. İnsan kaynağının sadece niceliksel değil niteliksel özelliklerine dikkat edilmektedir. İKP insan kaynağı boyutunun yanında insan kaynağı hareketinin ve yedeklemenin planlanması, işe alma ve işten ayrılmasını kapsamaktadır.

Akdemir, Demirkaya ve Gözükkara (2016) İKP'yi organizasyonun ihtiyacı olan asgari düzeyde çalışan ile çalışanların niteliklerin azami seviyede yararlanarak organizasyonun sürdürülebilirliğini sağlaması olarak tanımlamaktadır. Ayrıca organizasyonun işleyişinde herhangi bir aksamaya yer vermemek adına yeterli sayıda insan gücünü yedekleyerek gerektiği zamanda hazır bulundurulmasını da İKP'nin konusu olarak değerlendirilmektedir.

İKP'yi etkileyen içsel ve dışsal faktörler bulunmaktadır. İçsel faktörler; organizasyonun işleyiş ve uygulamalarına bağlı olup, organizasyonun bütçe, faaliyet biçimi ve hacmindeki değişiklikler olarak değerlendirilirken, dışsal (çevresel) faktörler; organizasyonun kontrolü dışında gerçekleşen ve İKP'yi etkileyen faktörlerdir. Dışsal faktörler kapsamında ekonomideki değişim,

sosyal, politik ortam ve yasalardaki değişim, teknolojik gelişim ve rekabet koşullarındaki değişim yer almaktadır (Tonus, 2007: 49 – 52).

Cascio' ya (2010) göre ise İKP ile uygun kararlar verebilmek, çalışanları yönetmek ve konumlandırmak için iki önemli bilgi vardır. Bunlardan ilki; organizasyonun piyasada yer alan diğer organizasyonlarla rekabet edebilmesi için takip edilecek stratejinin tanımlanması diğeri ise yapılacak olan işin tanımlanması, çalışanın sahip olması gereken eğitim ve tecrübeyi içeren iş tasarımlarının planlanmasıdır.

1.2.3. İnsan Kaynakları Seçme ve Yerleştirme

İKP süreci sonunda organizasyon içerisinde belirlenen boş pozisyonların veya boşalması muhtemel pozisyonlar ya da yeni oluşturulacak birimlerde çalıştırılmak üzere gerekli personelin sayısı ve özellikleri belirlenmektedir. Bu aşamadan sonra boş pozisyonlara uygun nitelikte personel bulunması aşaması gelmektedir (Demirkaya, 2016: 150; DeCenzo, Robbins ve Verhulst, 2017: 132).

Personel bulma yöntemi iç kaynaklardan ve dış kaynaklardan olmak üzere iki türlü gerçekleşmektedir. İç kaynaklardan personel bulma; personel ihtiyacının organizasyon içerisinde yer alan personel ile giderilmesidir. Personelin terfi ettirilmesi, ihtiyaç duyulan bölüme transfer edilmesi ya da unvanının düşürülerek daha alt kademede görevlendirilmesi şeklinde kendini göstermektedir (Cesur, 2015: 101-103). Dış kaynaklardan personel bulma; personel ihtiyacının iç kaynaklardan karşılanmasının uygun, yeterli olmadığı durumlarda başvuru, özellikle giriş seviyesinde ve uygun düzeyde yedeği bulunmayan üst kademelerin örgüt dışındaki adaylardan seçilerek tamamlanmasıdır (Acar, 2015: 122).

İnsan kaynaklarında seçme yerleştirme, en uygun nitelikte kişiyi seçme yaklaşımıdır. Seçme yerleştirme fonksiyonu; organizasyonun performansı, organizasyonda çalışanların performansına bağlı olduğu için; organizasyonda belirlenen görevlere uygun, doğru beceri ve niteliklere sahip çalışan organizasyon için daha iyi performans sergilediği için ve son olarak da uygun beceri ve niteliklere sahip olmayan çalışan organizasyonun performansını kötü etkilediği için önemlidir (Dessler, 2008: 173).

İnsan kaynaklarından seçme yerleştirme faaliyetleri belirli aşamalar ile gerçekleşmektedir. Nitekim Demirkaya (2015) personel seçim sürecinin 7 adımında gerçekleşmekte olduğunu belirtmektedir. Buna göre;

1. *Başvuruların alınması*, işleminde organizasyonun gerekliliklerine göre belirlenen başvuru formunun tamamlanmasıyla başvuru alınmış olmaktadır.

2. *Ön değerlendirme*, başvuru formu üzerinden yapılan ilk değerlendirmede organizasyonun gerekliliklerine uygun olmayan adaylar elenmektedir.

3. *Değerlendirme*, aşamasında başvuran kişi sayısına bağlı olarak sınav, test ve görüşme kullanımından yararlanılmaktadır.

4. *Geçmiş ve referans kontrolü*, üç aşamayı da geçen adayların verdiği bilgilerin doğruluğunun teyit edildiği aşamadır. Ayrıca geçmiş iş deneyimleri, çalıştığı pozisyonlar ve süreler aday hakkında bilgiler vermektedir (Sabuncuoğlu, 2005: 114).

5. *Sağlık kontrolü*, işe alma kararı öncesinde adayın sağlık durumunun tespit edilmesi amacıyla yapılmaktadır (Acar, 2015: 152).

6. *Son değerlendirme ve iş teklifi*, bütün aşamaları başarıyla geçen adayların son değerlendirme aşamasıdır. Alınacak kararda ilgili birim yöneticisinin de mutabık olması gerekmektedir. Seçim kararı verecekler arasında ilgili birim yöneticisi dışında, insan kaynakları yöneticisi ve ilgili yöneticilerin de bulunması uygun karşılanmaktadır (Acar, 2015: 154).

7. *İşe başlatma ve deneme süreci*, içerisinde yer alan işe başlatma aşamasında iş teklifi yapılan adayın gerekli olan belgeleri işletmeye teslim ederek organizasyona dahil edilmesi işlemidir. Organizasyona yeni dahil edilen çalışanın belirli bir süre izlenmesi, yeni işe ve organizasyona uyumu belirli bir süre denemesi gerekmektedir. Bu süre 4857 sayılı İş Kanunu'nun 15. Maddesi gereğince; " taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir" (Demirkaya, 2015: 164 – 192).

1.2.4. Eğitim ve Geliştirme

Küreselleşme ile birlikte yaşanmaya başlayan yoğun rekabet ortamında işletmeler varlıklarını sürdürebilmek, diğer işletmeler karşısında bir adım öne

geçebilmek için ürün veya hizmet kalitesini arttırarak üstünlük sağlamayı hedeflemektedirler. Bu durumu da sağlayan etmenlerin başında insan faktörü gelmektedir. Bundan dolayı işletmeler eğitim ve geliştirme faaliyetlerine önem vermektedirler (Özkan, 2015: 121).

Eğitim, temel olarak çalışanın şu anki yaptığı işteki performansını arttırmaya odaklanırken, geliştirme çalışanın gelecekte çalışabileceği görevlere yönelik hazırlanması anlamına gelmektedir (Taşçı, 2007: 104). İKY'nin temel faaliyetlerinden biri de eğitimidir. Organizasyonlar, çalışanların işe dair bilgi ve yetenek gelişimi için eğitimi desteklemektedir. Organizasyon için istenilen bilgi ve yetenekteki çalışanın seçimi sonrasında eğitim faaliyetlerine yer verilmesi önemlidir (Lawler, 2005).

Sabuncuoğlu (2005) organizasyon açısından eğitim, çalışanların bilgi, beceri ve davranışlarını olumlu yönde geliştirmek için belirli eğitim programları uygulayarak çalışan verimliliğini arttırmak olarak ifade etmektedir.

Taşçı (2007) eğitimi çalışanların daha iyi performansla işini başarabilmek için gerekli becerilerinin kazandırılması olarak tanımlamaktadır. Eğitim, çalışan ve organizasyon açısından faydaları bulunmaktadır. Çalışan açısından faydaları; görev sorumluluğu, özgüven, performans ve örgütsel bağlılığı arttırarak takım ruhunu geliştirmektedir. Organizasyon açısından faydaları ise çalışan ve işletme arasında hedef birliği oluşturarak, verimlilik ve kalitenin artmasıdır.

Eğitim, organizasyonun ve çalışanın verimliliğini arttırmak amacıyla planlanmış olarak yürütülmesi gerekmektedir. Bu bağlamda eğitim planlamasını gerçekleştirmek için dört aşama bulunmaktadır. Bu aşamalardan ilki; eğitim ihtiyacının belirlenmesidir. İkincisi, eğitim programına hazırlık aşaması iken üçüncüsü eğitim programının uygulanmasıdır. Son aşama ise eğitim programının değerlendirilmesidir (Özçelik, 2015: 173).

Eğitim yöntemleri, iş başında eğitim ve iş dışında eğitim olarak ikiye ayrılmaktadır. İş başında eğitim; çalışanın görev yerinden uzaklaşmadan eğitimi tabi tutulmasıdır. Çalışanın öğrenmesi gereken bilgi, beceri ve davranışları gerçek ortamında uygulayarak öğrenmesidir (Özçelik, 2015: 194). İş başında eğitim yöntemleri kapsamında oryantasyon, çırak eğitimi,

staj eğitimi, rotasyon, ekip çalışması, koçluk ve mentorluk, yönetici gözetiminde eğitim, monitör aracılığıyla eğitim ve yetki devri yöntemiyle eğitim uygulamaları vardır (Demirkaya ve Demirkaya Güler, 2016: 239-242; DeCenzo, Robbins ve Verhulst, 2017: 182-183).

Oryantasyon, işe yeni başlayanlara görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli temel bilgilerin aktarımıdır. İşletmelerde genelde ilk oryantasyon çalışma saatleri, izinler, yemekhane ve sosyalleşme gibi konularla ilgili olmak üzere insan kaynakları uzmanı tarafından gerçekleştirilir. Sonrasında yönetici iş hakkında bilgi verir ve çalışanı çalışma arkadaşlarıyla tanıştırır. Böylelikle yeni iş ortamına alışması sağlanarak, ilk gün iş stresi azaltılmaya çalışılır (Dessler, 2008: 249).

Çıraklık eğitimi, çalışma ortamına yeni katılan veya katılacak olan tecrübesiz çalışana işinde deneyimli kişiler tarafından verilen eğitimdir. Bu eğitim sayesinde tecrübesiz çalışanın işle ilgili tecrübe edinmesi amaçlanmaktadır (Özkan, 2015: 127).

Staj eğitimi, belirli bir bilgiye sahip kişilerin öğrendikleri teorik bilgileri, belirli bir süreliğine uygulama aşamasını gözlemleme ve uygulama imkanı sağlamasını kapsamaktadır (Özçelik, 2015: 196).

Rotasyon, işten kaynaklı tekdüzeliği ortadan kaldırmak ve de çalışanları yeni pozisyonlara hazırlamak amaçlı teknik olarak uygulanmaktadır (Demirkaya ve Demirkaya Güler, 2016: 240).

Ekip çalışması, çalışma ortamına yeni katılan çalışanların tecrübeli çalışanların da içerisinde yer aldığı takım oluşturularak karşılıklı bilgi ve deneyim paylaşımına imkan sağlayan ortam oluşturulmaktadır. Böylelikle birlikte iş yapma ve karar verme yeteneği geliştirilmektedir (Sabuncuoğlu, 2005: 152).

Koçluk, çalışanın iş başında ilerlemesinin adım adım gözden geçirilerek, çalışana yaptığı işle ilgili geri bildirimlerde bulunulmasıdır (Roll-Hansen, 2013: 72). Koçluk, çalışanın yetenek gelişimi ve performansını arttırmaya yöneliktir (Passmore, 2007: 5).

Mentörlük ise koçluğa benzemekle birlikte daha çok yönetim ve üst yönetici seviyesinde uygulanmakta olan bir geri bildirim sistemidir (Roll-

Hansen, 2013: 72) ve daha çok çalışanın bireysel gelişimini desteklemektedir (Kılınç ve Alparslan, 2014: 92).

Yönetici gözetiminde eğitim, organizasyona yeni katılan çalışanın işin teorik ve pratik yansımalarını yöneticiden veya deneyimli kişiden öğrenmesi sürecidir (Demirkaya ve Demirkaya Güler, 2016: 241).

Monitör aracılığıyla eğitim, yönetici gözetiminde eğitime benzemekle birlikte öğretmekle sorumlu kişi, monitör, pedagojik ve teknik olarak eğitilmiş kişilerdir (Taşcı, 2007: 108).

Yetki devri yoluyla eğitim, üstün astına devredilebilir nitelikteki görevleri devrederek asta yetki ve sorumluluk vererek karar verme yeteneği geliştirilmesine imkan veren bir eğitim anlayışıdır (Sabuncuoğlu, 2005: 148).

İş dışında eğitim, çalışanın görev yerinden uzaklaştırarak, işletme içinde veya dışında organize edilen alanda işe dair teorik ve pratik bilgilerin verildiği eğitim uygulamasıdır. Bu tip eğitimlerde çalışan üretim aşamasında yer almamaktadır (Özçelik, 2015: 198). İş dışında eğitim yöntemleri kapsamında anlatım, simülasyon, örnek olay, bilgisayar ve internet tabanlı eğitim ve rol oynama yöntemleri bulunmaktadır (Demirkaya ve Demirkaya Güler, 2016: 239-242; DeCenzo, Robbins ve Verhulst, 2017: 182-183).

Anlatım yöntemi, bir veya birden fazla eğiticinin çok sayıda kişiye belli bir konuyu anlatmasıdır (Özkan, 2015: 127-128).

Simülasyon (Benzer koşullarda öğrenme yöntemi), süreç veya durumun gerçek ortamda öğrenilmesinin riskli ve maliyetli olduğu durumlarda belirli yazılım ve donanımsal olarak oluşturulan sistem, simülatör, vasıtasıyla süreç ya da durumun uygulayarak öğrenilmesidir (Demirkaya ve Demirkaya Güler, 2016: 244).

Örnek olay yöntemi, genellikle yönetici eğitiminde kullanılan yöntemdir. Örnek olay yönteminde, konunun uzmanı tarafından belirlenen bir olay ya da problem grup içinde tartışılmakta, düşünme ve karar verme yetilerini geliştirmeyi amaçlamaktadır (Özçelik, 2015: 199-200).

Bilgisayar ve internet tabanlı eğitim, teknolojik gelişmelerle birlikte bilgisayar ve internet kullanımında yaşanan artış sonrasında, eğitim ortamının zamana ve mekana bağlı olmaktan çıkararak her an ulaşılabilir hale gelmesi olarak tanımlanmaktadır (Demirkaya ve Demirkaya Güler, 2016: 245- 246).

Bilgisayar tabanlı eğitim, bireyin teorik eğitimlerinin tümünü sanal ortamlar vasıtasıyla elde etmesi sürecidir.

Rol oynama yöntemi, uygulama olarak eğitime katılanlara önceden belirlenmiş bir problemin çözümünü sağlamak için rollerin verildiği bir eğitim yöntemidir. Katılımcılar, verilen rollere göre davranmakta, tartışmakta ve etkin çözüme ulaşmayı amaçlamaktadır (Sabuncuoğlu, 2005: 158 -159).

1.2.5. Performans Değerlendirme

Performans değerlendirme, çalışanın organizasyonda verilen görevindeki başarısı, görevine karşı tutumu ve organizasyona olan katkısını değerlendiren bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Sabuncuoğlu, 2005: 184). Dessler (2008) ise performans değerlendirmeyi, çalışanın mevcut veya geçmiş performansını, çalışanın performans standartlarına göre değerlendirmek olarak tanımlamaktadır. Cesur ise performans değerlendirmeyi, çalışanın önceden belirlenen hedeflere ulaşma derecesi olarak betimlemektedir (Cesur: 2015: 155).

Değerlendirme süreci; iş standartlarının belirlenmesi, belirlenen standartlara göre çalışanın performansının değerlendirilmesi ve son olarak çalışana geribildirimler sağlayarak performans eksikliğinin giderilmesi ya da performansının artırılması süreci olarak planlanmaktadır (Dessler, 2008: 321). Nitekim performans değerlendirme, çalışanın hedeflere ne kadar yaklaştığının belirlenmesi ve çalışana geri bildirimde bulunulması süreci olarak de değerlendirilmektedir (DeCenzo, Robbins ve Verhulst, 2017: 228).

Bu bağlamda performans değerlendirmenin dört sebebi bulunmaktadır (Dessler, 2008: 322). Bunlardan ilki; performans değerlendirmenin, terfi ve maaş kararları hakkında bilgi sağlamasıdır. İkincisi, çalışanın işle ilgili davranışını kendisinin ve üstünün değerlendirebilmesine imkan vermesidir. Üçüncüsü, çalışanın kariyerinde sergilediği güçlü ve zayıf yönleri göre değerlendirilip, gözden geçirme imkânı sağlamasıdır. Sonuncusu ise organizasyonun daha iyi yönetilmesini ve performansının artırılabilmesi için veri niteliğinin bulunmasıdır.

1.2.6. Kariyer Planlama (Kariyer ve Yetenek Yönetimi)

Organizasyonların rekabet edebilmeleri, varlıklarını sürdürebilmeleri için maddi varlıklar yerine organizasyona değer katabilecek yetenekli çalışanları organizasyona çekmek ve tutabilmek önemli bir gereklilik haline gelmiştir. Organizasyonlar sahip oldukları yetenekli çalışanlar oranında rekabet edebilme potansiyeline sahip olmaktadır (Atan, 2016: 294-295). Organizasyonlar açısından kariyer ve yetenek yönetimi önemli birer olgu haline gelmiştir.

Kariyer planlama kavramı içerisinde kariyer yönetimi, kariyer geliştirme ve yetenek yönetimi gibi benzer kavramları da barındırmaktadır. Bu açıdan benzer kavramların da tanımlanmasında fayda bulunmaktadır.

Kariyer yönetimi, organizasyon için gerekli olan yeteneği sağlarken, çalışanların kariyer gelişimlerine imkân sağlamaktır. Kariyer yönetimi, kariyer planlaması ve kariyer geliştirme süreçlerinden oluşmaktadır (Armstrong, 2006: 399). *Kariyer planlaması*, organizasyonların ihtiyaçlarına göre belirlenmiş çalışan başarı profili, performansı, potansiyeli ve tercihinine göre çalışanın gelişimini biçimlendirmektedir. *Kariyer geliştirme*, organizasyonun gelecekte muhtemel yönetici ihtiyacını karşılamaktır. *Yetenek yönetimi* ise organizasyonun şimdi ve gelecekte ihtiyacı olacak yetenekli insanları organizasyona çekmek, gelişimin sağlamak, motive etmek ve organizasyonda kalmasını sağlamak için bütünlük faaliyetlerin kullanılmasıdır (Armstrong, 2006: 390).

Kariyer yönetiminin, çalışan ve organizasyon açısından amaçları bulunmaktadır. Çalışan açısından, çalışanın yetenek ve istekleri doğrultusunda potansiyelini gerçekleştirmek, başarılı bir kariyer elde etmek amacıyla çalışana rehberlik ve teşvik etmektir (Armstrong, 2006: 393- 400). Organizasyon açısından, organizasyonun ihtiyaç duyacağı insan arzını sağlamaktır (Atan, 2016: 299).

1.3. İnsan Kaynakları Yönetiminin Önemi

Organizasyonun temel kaynağı insandır. Varlığını, işçi ve işveren yani insan sayesinde sürdürür. Ayrıca organizasyon içerisindeki sıklıkla karşılaşılan sorunların kaynağı insan temelli problemlerdir. Bu problemlerin

temel sebebi de her bireyin aynı olduğu yanılgısıdır. Gerçekte her birey farklı özelliklere sahiptir. Önemli olan her bir bireyin farklılığı hakkında bilgi sahibi olmak ve o kişinin potansiyelini azami seviyede yararlanabilmektir. Böylelikle organizasyonlar verimliliğini arttırabilmekte ve toplumlar da bir bütün olarak insan kaynağını en verimli şekilde kullanmaktadırlar (Cascio, 2010: 5).

İnsan kaynağı, organizasyon içerisinde yer alan üretim ve yönetim kademesini ve organizasyon dışında olup gelecekte muhtemel yararlanılabilecek işgücünü kapsamaktadır. İnsan kaynağı yönetimi de insan kaynağının organizasyona, kendine ve çevreye yararlı olacak şekilde yönetilmesidir. İnsan kaynağı yönetiminin temel amacı organizasyon içerisinde verimliliği arttırmak ve iş hayatının niteliğini yükselterek rekabet üstünlüğü elde etmektir (Sadullah, 2015: 2-3).

İnsan kaynağı yönetimi, insan sermayesinin oluşmasında ve organizasyonun etkinliğinin artmasını sağlayan önemli bir etkidir. Organizasyonun hedefleri doğrultusunda çalışanların desteklenmesi ve yönlendirilmesi organizasyonun rekabet avantajı edebilmesinde önemlidir (Bilgin, 2007: 7).

1.4. İnsan Kaynakları Yönetiminin Sonuçları

İnsan kaynakları yönetiminin çalışan, örgüt ve devlet için sonuçları bulunmaktadır. İnsan kaynakları yönetimine yapılan yatırımlar çalışan için, iş tatmini gibi olumlu tutumlar yaratırken; örgüt için rekabet üstünlüğü, devlet için ise; kayıtlı çalışmayı destekleme gibi sonuçlar türetmektedir.

1.4.1. İnsan Kaynakları Yönetiminin Çalışan İçin Sonuçları

İnsan kaynakları uygulamaları çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi olumlu tutumlar geliştirmesini sağlarken, işe devamsızlık ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz tutumlar sergilemesinin önüne geçebilmektedir.

Örneğin Gürbüz'ün (2011) yaptığı araştırma, İstanbul Avrupa Yakası'nda faaliyet gösteren 28 işletmede yer alan 241 insan kaynakları yöneticisini incelemektedir. Araştırmada elde edilen sonuç, insan kaynakları uygulamalarının iş tatmini ve örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği

şeklinde. Bir diğ er araştırma ise Gürbüz ve Bekmezci (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmaya Ankara'da savunma sanayiinde faaliyet gösteren 259 beyaz yakalı çalışan katılmıştır. Elde edilen sonuca göre, insan kaynakları uygulamalarının duygusal bağlılık artmasında ve işten ayrılma niyetinin azalmasında etkili olduğu sonucuna varılmıştır (Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 189-213).

1.4.2. İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgüt İçin Sonuçları

İnsan kaynakları uygulamaları yalnızca çalışanlar üzerinde etkili değildir. İnsan kaynakları uygulamaları aynı zamanda örgütlerin de çıkarlarını gözetmekte ve maksimize etmeyi amaçlamaktadır. Nitekim araştırmalar, insan kaynakları uygulamalarının örgütler için karlılık, etkinlik, işveren markası kazanma ve rekabet üstünlüğü gibi sonuçları olduğunu göstermektedir.

Örneğin Ekici (2008) tarafından gerçekleştirilen araştırma, örgütlerin verimliliğinin insan kaynakları kapasitesiyle yakından ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır (Ekinci, 2008: 176). Bir diğ er araştırma ise Becker ve Huselid (1998) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma sonuçları örgüt performansının, etkili insan kaynakları yönetimine bağlı olduğunu göstermiştir (Becker ve Huselid, 1998).

İnsan kaynakları uygulamaları ve organizasyon performansı arasındaki ilişki, organizasyon verimliliği, karlılığı ve maliyet açısından incelendiğinde; insan kaynakları uygulamalarının iş verimliliğini artırması ve üretim maliyetlerini düşürmesi sebebiyle firmanın karlılığını arttırmaktadır (Becker ve Huselid, 1998; Bhattacharya, Gibson ve Doty, 2005).

Organizasyonların rekabet stratejisi ile insan kaynakları uygulamalarının uyumlu hale getirilmesi, işletmelerin diğ er işletmelere karşı rekabet üstünlüğü elde edebilmesinde önemli bir etkidir (Alayoğlu, 2010: 27).

Ağdelen ve Erkut'un 2003 yılında Türkiye'de yaptığı araştırmada farklı sektörlerde yer alan 54 şirket ile yaptığı çalışmaya göre, insan kaynakları uygulamalarının organizasyonun finansal performansına arttırdığı sonucuna varılmıştır.

Ayrıca bir diğer Amerika’da var olan 269 işletme ile yapılan çalışmada da insan kaynakları uygulamalarının organizasyonun performansı üzerinde pozitif etkisi olduğu sonucuna varılmıştır (Green ve öte., 2006: 559-579).

Youndt ve Snell (2004) ise insan kaynakları uygulamalarının dolaylı yoldan organizasyonun performansını etkilediğini belirtmektedir. İnsan kaynakları uygulamalarıyla birlikte çalışanların bilgi ve becerileri gelişmekte, kişiler ve gruplara arası bilgi paylaşımını artmakta ve gerçekleşen süreçlerin organizasyonun kültüründe yer edinmesiyle birlikte organizasyonun performansının arttığına işaret etmektedirler.

1.4.3. İnsan Kaynakları Yönetiminin Devlet İçin Sonuçları

İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları bir yandan birey ve örgütleri desteklerken, diğer yandan devlet için de pozitif sonuçlar doğurmaktadır. Buna göre insan kaynakları yönetimi uygulamaları devlet için istihdam yaratılması, ülkedeki nitelikli bireylerin nitelikli işlere yönlendirilmesi, kayıtlı çalışmanın desteklenmesi ve entelektüel sermaye yaratılması gibi alanlarda fayda sağlamaktadır.

Nitekim Becker ve Huselid (1998) tarafından gerçekleştirilen araştırma, etkili insan kaynakları uygulamalarının entelektüel sermayenin gelişmesine katkı sağladığına işaret etmektedir. Benzer sonuçlara ulaşan bir diğer araştırma ise Youndt ve Snell (2004) tarafından gerçekleştirilmiştir ve elde edilen sonuç, insan kaynakları uygulamalarının entelektüel sermaye yaratmada önemli bir değer olduğunu göstermiştir (Youndt ve Snell, 2004: 344).



2. BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARININ (BEŞERİ SERMAYENİN) RAPORLANMASI

2.1. Entelektüel Sermayenin Raporlanması Yöntemleri

Küreselleşme, artan rekabet ve dinamik iş çevreleriyle birlikte artan fırsat ve tehditlere karşı işletmeler yenilikçi olmaya yönelmektedir (Subramaniam ve Youndt, 2005). Ayrıca bilgi çağıyla birlikte ekonomik sistemin değişerek daha çok maddi olmayan varlıklara dayalı hale gelmesiyle zeka, beceri ve bilgi maddi varlıklara kıyasla ön plana çıkmıştır (Marr, 2008). Bilgi, organizasyonun rekabet üstünlüğü sağlayabilmek ve sürdürülebilmek için önemli bir unsur konumuna dönüşmüştür. Entelektüel sermaye, organizasyonun değer yaratabilmesinin temel faktörü olmuştur (Ghosh ve Wu, 2007; Curado, Henriques ve Bontis, 2011; Wang, Sharma ve Davey, 2016). Bundan dolayı organizasyon yöneticilerinin temel görevi insan kaynakları yönetimini geliştirerek, organizasyonun entelektüel sermayesinin oluşumunu sağlamak ve buna bağlı olarak da inovasyon kapasitesini ve performansını arttırmaktır (Swart ve Kinnie, 2010). Organizasyonun inovasyon kapasitesi ile entelektüel sermaye arasında yakın ilişki olduğu genel kabul görmektedir (Subramaniam ve Youndt, 2005).

Entelektüel sermaye, anlaşılabilirliği zor bir olgudur ancak keşfedildiğinde organizasyona rekabet edebilirliği ve üstünlüğü sağlayıcı yeni bir kaynak sağlamaktadır (Bontis, 1996). Stewart (1997), entelektüel sermayeyi, kolektif beyin gücü veya faydalı bilgi paketi sonucu elde edilen ve zenginlik yaratmak için kullanılabilen bilgi, deneyim ve entelektüel özellik ve kısacası organizasyon çalışanlarının bildiği her şeyin toplamı olarak ifade etmektedir.

Rose, Pike ve Fernstrom (2005) ise entelektüel sermayeyi kısmen veya tamamen organizasyon tarafından kontrol edilebilen ve organizasyonun değer yaratmasında katkıda bulunan parasal ve fiziksel olmayan kaynaklar olarak tanımlamaktadır (aktaran Jurczak, 2008: 37).

Bahsi geçen tanımlara göre entelektüel sermaye bilgi, bilgi sistemleri, patent, telif hakkı ve lisans sözleşmeleri vb. maddi olmayan varlıkların toplamından meydana gelmekte ve entelektüel sermayenin temelini organizasyonun şimdiki ve gelecekteki başarısını, diğer organizasyonlara göre durumunu etkileyen bilgi, beceri ve deneyim oluşturmaktadır (Kaya, Güzel Şahin, ve Gürson, 2010: 154). Entelektüel sermaye organizasyonun performans ve değerinin belirlenmesinde kilit rol oynamaktadır (Giray, 2013: 91).

Bu alanda çalışma yapmış olan çoğu araştırmacılara göre entelektüel sermaye; insan sermayesi, yapısal sermaye ve müşteri sermayesi olmak üzere üç ana unsurdan oluştuğuyla ilgili görüş birliği bulunmaktadır (Bontis, Chua ve Richardson, 2000: 87).

İnsan sermayesi, organizasyonların çalışanlarına verdiği görevleri yerine getirebilmek için kullandıkları bilgi, yetenek ve yaratıcılık özelliklerinin toplamıdır. Ayrıca insan sermayesi, organizasyonun sahip olduğu değer, kültür ve felsefesini içerir ve sürekli yenilenebilir yaratıcılık ve yenilikçilik kaynağıdır (Bontis, 2001; Muhammad ve Ismail, 2009). İnsan sermayesinin bileşenleri arasında eğitim, mesleki nitelik, mesleki bilgi, mesleki yeterlilik, girişimcilik ruhu, yenilikçilik, proaktif ve reaktif yetenekler ve değişime açıklık yer almaktadır (Guthrie, 2001).

Yapısal sermaye, organizasyonun varlığını devam ettirebilmesini ve müşteri taleplerini yerine getirebilmesini sağlayan yapı, süreç ve stratejilerin toplamı, insan sermayesini düzenleyen, destekleyen altyapı olarak tanımlanmaktadır (Görmüş, 2009: 64; Akyüz, 2011: 67). Yapısal sermaye, çalışanların verimliliğini destekleyen donanım, yazılım, veri tabanı, organizasyon yapısı, ticari markalar ve patentlerdir. Kısacası organizasyonun başarısı için önemli bir bileşen olan ve çalışanın iş bitiminde evine götüremediği her şey olarak tanımlanmaktadır (Bontis, 2001: 45). Yapısal sermaye, insan sermayesinin organizasyonun hedeflerini yerine getirebilecek biçimde kullanmasını sağlamakla birlikte her organizasyonun kendine has yapısal sermayesi bulunmaktadır ve organizasyonun çalışanları tarafından paylaşılmaktadır (Akkaya ve Balı, 2018: 1152; Çetin, 2005: 362).

Müşteri sermayesi, organizasyonun iş esnasında pazarlama kanalları ve müşteri ilişkileri yoluyla elde edilen bilgilerdir (Bontis, Chua ve Richardson, 2000: 88). Müşteri sermayesi, organizasyonun müşteri, dağıtıcı ve toptancı ile olan ilişkilerini ve organizasyon dışında olup organizasyon için değer yaratabilecek tüm taraflarla ilgilenmektedir (Şamiloğlu, 2002: 92). Müşteri sermayesi organizasyonun dış çevresindeki kişi ve kurumlarla ilgiliyken, insan sermayesi ve yapısal sermaye organizasyon içi unsurlarla ilgilidir (Görmüş, 2009: 66). Yörük ve Erdem (2008) müşteri sermayesini, insan sermayesi ve yapısal sermayesine kıyasla değeri en belirgin olduğunu ve organizasyonların nihai amacı olan kar edebilmenin sağlanabilmesi amacıyla müşteri memnuniyetinin sağlanması gerektiğini ifade etmektedir.

Entelektüel sermaye, organizasyonlar için değer yaratmak ve geliştirmek açısından önemli bir yere sahiptir. Artan rekabet ortamında organizasyonların varlıklarını sürdürebilmesi, kar elde edebilmesi için entelektüel sermaye ve onu yönetme yeteneği gerekmektedir (Chen, Zhu ve Xie, 2004: 195).

Örgüt performansını etkileyen stratejik varlıklardan olan entelektüel sermayenin yönetimi, organizasyonların rekabet yeteneği açısından önemli bir konudur. Entelektüel sermayenin yönetim sürecinde organizasyonun performansını artıracak temel entelektüel sermaye değişkenlerinin tanımlanması gerekmektedir. Sonrasında değer yaratma süreci ile entelektüel sermaye dönüşümünü sağlayacak aşamaları belirleme süreçlerini ortaya koyarak entelektüel sermaye dönüşümlerinin performansı ölçülmektedir. Son olarak da bilgi yönetim süreçlerini kullanarak temel entelektüel sermaye süreçlerini geliştirmek ve entelektüel sermaye performansını organizasyon iç ve dışına raporlanması yer almaktadır (Bayarçelik, 2012: 26-27).

Dolayısıyla organizasyonun gelecek performansı hakkında öngöründe bulunabilmek için entelektüel sermayenin ölçülmesi ve değerlendirilmesi gerekmektedir (Aslanoğlu ve Zor, 2006: 156).

Her organizasyonda çeşitli seviyelerde bulunan entelektüel sermayeyi yönetebilmek için ölçülmesi diğer bir ifadeyle görünür hale getirilmesi gerekmektedir. Tam olarak görüntülenemediği takdirde tam olarak yönetilmesi de mümkün olmamaktadır (Kerimov, 2011: 43). Entelektüel sermayenin ölçülmesi ve raporlanması maddi olmayan varlıkların da

hesaplanmasını sağlayacağından organizasyonun gerçek değerinin ortaya çıkarılmasını sağlayacaktır (Bölükbaşı, 2014: 430).

Literatürde entelektüel sermayenin ölçülmesinde iki farklı yöntem kullanılmaktadır. Bunlar; entelektüel sermayeyi bütün olarak ölçen yöntemler ve unsurları bazında ölçen yöntemlerdir (Özevren ve Yıldız, 2010: 280).

Entelektüel sermayeyi bütün olarak işletme bazında ölçen yöntemler arasında;

- Piyasa Değeri / Defter Değeri Oranı,
- Tobin'in Q Oranı,
- Maddi Olmayan Varlıkların Değerinin Hesaplanması

yer almaktadır (Çıkrıkçı ve Daştan, 2002; Çetin, 2005).

Entelektüel sermayeyi unsurları açısından ölçen yöntemler arasında;

- Bontis'in Entelektüel Sermaye Performans Modeli (Algısal Ölçüm Yöntemi),
- Skandia Kılavuzu,
- Dengeli Sonuç Kartı (Balanced Score Card),
- Entelektüel Sermaye Endeksi,
- Maddi Olmayan Varlıkların Finansal Ölçüm Yöntemi

yer almaktadır (Bontis, 1998; Çıkrıkçı ve Daştan, 2002; Çetin, 2005).

Marr, Gray ve ve Neely'nin (2003) araştırmasında yer aldığı üzere entelektüel sermayenin ölçülme nedenleri olarak organizasyonun stratejisini belirlemesine yardımcı olmak, uygulanan stratejiyi değerlendirmek ve aksaklıkları var ise telafi etmek, karar alıcılara yardımcı olmak ve dış paydaşlara bilgi sağlamak olarak ifade edilmektedir. Literatür incelendiğinde öncelikle unsurlar bazında ölçme yönteminin tercih edildiği gözlemlenmiştir (Yıldız, 2010). Organizasyonun gerçek değerinin belirlenebilmesi için maddi varlıklar kadar maddi olmayan varlıklar ve entelektüel sermayenin de ölçülüp raporlanması gerekmektedir (Yereli ve Gerşil, 2005: 21).

Entelektüel sermayenin ölçülmesinden sonraki aşama raporlanmasıdır. Entelektüel sermaye raporu sayesinde organizasyon ilgililerinin organizasyon hakkında bilgi sahibi olmasına imkan sağlamaktadır (Pamukçu ve Akarçay

Öğüz, 2014: 76). Küreselleşme ve yaşanan teknolojik gelişmeler artan rekabet, sermaye piyasaların entegrasyonu, parasal ve ürün hareketliliğinde yaşanan artış ve yeni endüstri dallarının ortaya çıkması organizasyonlar açısından entelektüel sermayenin raporlanmasını önemli bir konu haline getirmiştir (Bukh ve Johanson, 2003: 577). Entelektüel sermayenin raporlanmasında temel olarak performans yaklaşımı, bütünsel yaklaşım ve karma yaklaşım kullanılmaktadır (Yanar, 2012: 140; Giray, 2013; 79).

2.1.1. Performans Yaklaşımı (Entelektüel Sermayenin Finansal Tablolara Ek Olarak Raporlanması)

Entelektüel sermayenin finansal tablolara ek olarak raporlanması yaklaşımı diğer bir adıyla performans yaklaşımı, entelektüel sermayenin maddi olmayan varlık olarak raporlanmasını sağlamaktadır. Bu yaklaşımda organizasyonun sahip olduğu maddi duran varlıkların raporlandığı finansal tablolara ek olarak entelektüel sermaye raporlarına da yer almaktadır. Böylelikle finansal bilgi kullanıcılarına geleneksel finansal bilgi yanında entelektüel sermaye raporlarını da ulaşımı sağlanmaktadır (Giray, 2013: 79). Performans yaklaşımında entelektüel sermayenin unsurlarına ait bilgiler bağımsız raporlama şeklinde yayınlanmaktadır (Yıldız, 2010: 36).

Ünal (2010), geleneksel finansal tabloların devamlılığını ve finansal bilgi kullanıcılarına daha doğru ve ayrıntılı bilgi sağladığından performans yaklaşımını entelektüel sermayenin raporlanmasıyla ilgili yöntemler arasında en uygunu olduğu işaret etmektedir.

2.1.2. Bütünsel Yaklaşım (Entelektüel Sermayenin Bilançoda Maddi Olmayan Duran Varlık Olarak Raporlanması)

Entelektüel sermayenin bilançoda maddi olmayan duran varlık olarak raporlanması yaklaşımı diğer bir adıyla bütünsel yaklaşımda, organizasyonun sahip olduğu maddi varlıklarla birlikte entelektüel sermaye de bilançoda göstermektedir. Böylece bilançoda maddi ve maddi olmayan varlıkların, entelektüel sermaye varlıkları, bir arada gösterilmesi sağlanmaktadır (Giray, 2013: 79). Fakat entelektüel sermayenin birçok unsuru varlık tanımına uymaması nedeniyle bilançoda yer alamamaktadır (Yanar, 2012; 140).

2.1.3. Karma Yaklaşım

Karma yaklaşım, performans yaklaşımını ve bütünsel yaklaşımı birleştirmektedir. Karma yaklaşımda bazı entelektüel sermaye unsurları finansal tablolara ek olarak raporlanmakta, bazıları da bilançoda gösterilmektedir (Öncü, Cabar ve Mutlu, 2018: 453).

Literatürde entelektüel sermaye unsurlarının raporlanmasında yaygın olarak kullanılan mali tablo yaklaşımında, işletme mali tablolarına ek olarak entelektüel sermaye kaynakları ve değerleri tablolar halinde yer almaktadır (Yereli ve Gerşil, 2005: 25).

2.2. Entelektüel Sermayenin Finansal ve Faaliyet Raporları İçerisindeki Yeri ve Önemi

Entelektüel sermayenin 1990'lı yıllarla birlikte organizasyonun değer yaratmasındaki öneminin farkına varılmasıyla birlikte entelektüel sermayenin incelenmesi, ölçülmesi ve raporlanması ilgi çeken bir konu haline gelmiştir (Şamiloğlu, 2002: 222).

Entelektüel sermaye çoğu bilim dalının özellikle de yönetim biliminde tartışmaların odak noktasındadır. Bu durum entelektüel sermayenin çağdaş işletmeler için önemli bir değer kaynağı sağladığını işaret etmektedir. Entelektüel sermayeden verimli bir şekilde yararlanabilmek ve maksimum potansiyelini ortaya çıkarabilmek için dikkatli bir yönetim uygulaması gerekmektedir. Özellikle borsada işlem gören işletmeler açısından bakıldığında entelektüel sermayelerini yönetme başarısı, piyasa değerlerine daha fazla yansımaktadır. Ayrıca bu tarz işletmelerde piyasa değeri defter değerinden kat kat fazladır. Bu durum aradaki farkı kapatmak için entelektüel sermayenin muhasebeleştirilmesini gerektirmektedir (Roslender ve Fincham, 2001: 383).

Organizasyonların varlıklarını sürdürebilmek amacıyla maddi unsurlar kadar manevi unsurlara, teknolojiye, insana, yeni ürün geliştirmeye vb., yatırım yapması gerekmektedir. Ancak geleneksel muhasebe sisteminde, entelektüel sermaye yatırımlarının faaliyet raporlarında varlık olarak kaydedilmesine izin vermemektedir. Entelektüel sermaye çoğunlukla faaliyet

raporunda aktifleştirilmeden dönem gideri olarak kaydedilmektedir (Okay, 2012: 1204).

Teknolojik gelişmelerle işletmelerin yapısında yaşanan değişimle birlikte geleneksel üretim anlayışından bilgiye dayalı üretime geçiş, entelektüel sermaye kavramını önemi artmaktadır. İşletmelerin rekabet üstünlüğü sağlayabilmesinde entelektüel sermaye önemli bir unsur haline gelmektedir. Firma performansı ve firma değeri üzerinde entelektüel sermaye önemli bir etkiye sahip olmaktadır (Yanar, 2012: 182).

Bontis (1998), Bontis, Keow ve Richardson (2000), Bozbura (2004), Eren ve Akpınar (2004), Naktiyok (2004), Seleim, Ashour ve Bontis (2004), Cabrita ve Vaz (2006), Chen, Cheng ve Hwang (2005), Huang ve Hsueh (2007), Şamiloğlu (2006) ve Yörük ve Erdem'in (2008) araştırmalarında yer aldığı üzere, entelektüel sermayenin unsurlarının, insan sermayesi, yapısal sermaye ve müşteri sermayesi, organizasyonun performansı üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir (Yıldız, 2011).

Entelektüel sermaye raporları, bir işletmenin müşteri ve ortaklarıyla olan ilişkileri, işletmenin altyapısı ve işletme çalışanlarının yeteneklerin içinde barındırmaktadır. Özetle, entelektüel sermaye raporları işletmenin var olabilmelerini sağlayan geniş bilgi kaynaklarının sentezidir (Şamiloğlu, 2002: 222). Entelektüel sermaye raporlaması yeterli miktarda yapıldığında organizasyonun değerlemesinde önemli rol oynamaktadır. Organizasyona atanan değer raporlanan entelektüel sermaye miktarına bağlıdır (Abraham ve Ofosu, 2018: 2).

Organizasyonları entelektüel sermayelerini gönüllü olarak raporlamasını teşvik eden çok sayıda faktör bulunmaktadır. Birçok organizasyonu raporlamaya teşvik eden faktörlerin başında görünmeyeni görünür kılmak yer almaktadır. Organizasyonları entelektüel sermayeyi raporlamaya yönlendiren iç ve dış teşvik olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır (Mulyadiand ve Panggabean, 2017: 5).

Entelektüel sermayenin örgüt içi ve örgüt dışı amaçlarla raporlanma olarak ikiye ayrılabilir. Örgüt içi ve dışı farklılaşmanın sebebi organizasyonun raporlamadan bekledikleri yarar ile ilgidir. Örgüt içi raporlamada hedeflenen yarar organizasyon ve çalışanların gelişimini takip

etmek iken, örgüt dışı raporlamadan beklenen organizasyonun müşteri ilişkisi ve iletişimini takip etmeye yöneliktir (Erkuş, 2006: 136).

Örgüt içi raporlamanın çeşitli avantajları bulunmaktadır. Bunlar; yöneticilerin organizasyonun entelektüel sermayesini daha iyi kararlar alarak yönetmesine yardımcı olmak, organizasyonun entelektüel sermayeden yararlanma etkinliğini değerlendirmek, çalışanların entelektüel sermayeye katkılarının organizasyonun karlılığı ile ilişkilendirmek ve organizasyonun stratejik vizyonu ile entelektüel sermaye kaynaklarını uyumlu hale getirmek olarak sıralanabilmektedir. Ancak örgüt içi raporlamanın entelektüel sermaye raporlamanın yeni kurallar ve bürokrasi ile maliyeti arttırmak, çalışanlara zaman içinde gerçekleştirilmeyen fırsatlar sunarak risk yaratmak ve denetim karmaşıklığını arttırmak gibi dezavantajları da bulunmaktadır (Meer-Kooistra ve Zijlstra, 2001: 467).

Örgüt dışı raporlamanın avantajları ise organizasyonun gerçek değerini kamuoyuna açıklayarak müşterilerine ve/veya olası müşterilerine net olarak açıklamak, organizasyonun pazardaki ve tüketicilerdeki farkındalığını arttırmak, organizasyonun geçmişi ile geleceği arasında bağlantı oluşturmak, organizasyon stratejisinin etkinliğini arttırmak olarak sıralanmaktadır (Erkuş, 2006: 136 - 137). Fakat örgüt dışı raporlamanın dezavantajları arasında rakip firmalar için önemli hassas organizasyon bilgileri içermesi, entelektüel sermaye raporlamanın yeni kurallar ve bürokrasi ile maliyeti arttırması, bilginin manipülasyonuna imkan sağlaması, yönetim özgürlüğünü kısıtlaması ve beklentileri arttırması yer almaktadır (Meer-Kooistra ve Zijlstra, 2001: 468).

2.2.1. Entelektüel Sermayenin Finansal Raporlarda Yer Alması için Literatürde Yer Alan Görüşler

Ertaş ve Coşkun'un (2005) entelektüel sermayenin ölçülmesine yönelik yaptıkları araştırmada hisse senetleri İstanbul borsasında işlem gören 8 turizm işletmesinin entelektüel sermayenin unsurları olan insan sermayesi, yapısal sermaye ve müşteri sermayesine önem verdikleri ancak insan sermayesine verilen önem olması gerektiği düzeye ulaşmadığı belirlenmiştir.

Kayalı, Yereli ve Ada'nın (2007) araştırmasında İMKB'de işlem gören 9 teknoloji firmasının 2005 yılı finansal tabloları ve yıllık raporu dikkate alınarak entelektüel sermayeye verdikleri önem araştırılmıştır. Araştırmada entelektüel sermayenin unsurları olan insan sermayesi ve yapısal sermayenin işletmeye kattığı değer Entelektüel Katma Değer Katsayısı Yöntemi (EKDK) yöntemi ile hesaplanmış olup entelektüel sermayenin sadece insan sermayesi ile şirket verimliliği üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca yapılan araştırmada incelenen teknoloji firmalarının entelektüel sermaye unsurlarına gereken önemi vermedikleri ve daha çok maddi varlıklara önem verdikleri sonucuna varılmıştır.

Yörük ve Erdem'in (2008) Türkiye'de faaliyet gösteren ve hisse senetleri işlem gören 12 otomotiv firmasıyla yaptıkları araştırmaya göre firmaların entelektüel sermaye varlıklarına önem verme eğiliminde oldukları, ancak organizasyonun performansına etki eden temel unsurun maddi varlıklar olduğu belirlenmiştir.

Mondal ve Ghosh'un (2012) Hindistan'da faaliyet gösteren 65 banka ile ilgili yaptıkları araştırmada, entelektüel sermaye ve finansal performansın boyutları olan üretkenlik ve karlılık arasında ilişki incelenmiştir. Yapılan araştırmada bankaların entelektüel sermayeleri EKDK ile hesaplanmış olup bankaların üretkenlik ve verimliliği üzerinde entelektüel sermayenin belirleyici olduğu sonucuna varılmıştır.

Özer ve Özer'in (2014) İstanbul borsasında 2002-2011 döneminde işlem gören çok uluslu işletmeler üzerinde yaptıkları araştırmada net katma değere dayalı toplam varlık getirileri ve entelektüel sermaye arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma sonucunda entelektüel sermaye ve finansal performans arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Literatürde bahsi geçtiği üzere çeşitli sektörlerde yapılan incelemelerde entelektüel sermayenin şirketin verimlilik ve üretkenlik üzerine pozitif etkisi olduğu belirlenmiştir.

Özevren ve Yıldız'ın (2010) yaptıkları araştırmada entelektüel sermayenin ölçümü ile ilgili inceledikleri 35 makalenin, 30'unun entelektüel sermayenin unsurları bazında, 5'inin de bir bütün olarak ölçüldüğü

belirlenmiştir. Ayrıca entelektüel sermayenin sadece finansal göstergeleri dikkate alarak ölçülmemesi gerektiğini belirtmektedir.

Kogut ve Zander'in (1992) araştırmasında işletmelerin ilkelerinde saklı olan bilgileri paylaşabilen işletmeler rakip firmalara kıyasla daha başarılı olduğu ortaya çıkmaktadır.

Entelektüel sermayenin ölçülmesi konusunda genel kabul görmüş fikir birliği olmasa da entelektüel sermayenin finansal tablolarda raporlanması gerektiği konusunda görüş birliği bulunmaktadır (Sarıay ve Özulucan, 2019: 22).

Sipahi (2004) entelektüel sermayenin finansal olarak raporlanabilmesi için ilgili mevzuatta değişiklik yapılmasını ifade etmektedir.

Yereli ve Gerşil (2005) ise entelektüel sermayenin finansal raporlanmasında en önemli zorluğun para olarak ifade edilmesi, varlık veya borç ayırımının yapılamaması gibi sorunlara işaret etmektedir.

Aslanoğlu ve Zor (2006) sermaye yoğun üretim anlayışından emek yoğun üretim anlayışına geçiş ile birlikte işletmelerin maddi olmayan varlıkları, entelektüel sermayenin ölçülmesi ve raporlanmasının gerekliliğini belirtmektedirler.

Kutlu (2007) yapmış olduğu araştırmaya göre entelektüel sermayenin muhasebe kayıtlarına yansıtılabileceğini ve raporlanarak bilançoda yer alabileceğini ifade etmektedir.

2.2.2. Entelektüel Sermayenin Raporlanmasının Finansal Bilgi Kullanıcıları Açısından Önemi

Organizasyonun paydaşlarının bilgi ihtiyacının doğru olarak karşılanabilmesi amacıyla organizasyon bir bütün olarak değerlendirilmez. Bunun için de bilançoda maddi varlıklar ve entelektüel sermaye gerçek değeri ile raporlanması gerekmektedir. Organizasyon hakkında karar alan finansal bilgi kullanıcılarının doğru kararlar alabilmesi için organizasyonun gerçek değerinin belirlenmesi gerekmektedir (Pamukçu ve Akarçay Ögüz, 2014: 77).

Finansal bilgi kullanıcıları açısından bakıldığında entelektüel sermaye raporlarından yararlanabilmeleri için organizasyonun sahip olduğu entelektüel sermaye ve parasal olarak ifade edilmesi tam olarak yer alması

gerekmektedir. Aksi takdirde finansal bilgi kullanıcılarının farklı veya eksik yorumlarına neden olabilmektedir (Ünal, 2010: 36).

Entelektüel sermayenin ölçülmesi ve raporlanması özellikle dış paydaşların ilgisini çekmektedir. Böylelikle dış paydaşlar organizasyon hakkında daha şeffaf ve doğru bilgi elde edilebilmektedir (Eccles ve Mavrillac, 1995; Johanson, 2003).

Bilgi temelli işletmelere geçişle birlikte entelektüel sermayenin organizasyonların gelecekteki başarısı için önemi fark edilmekte ve bu nedenle yoğun bir şekilde entelektüel sermayeye yatırım yapılmaktadır. Ayrıca birçok işletme diğer işletmelerden üstün nitelikleri vurgulamak ve potansiyel yatırımcıların için yıllık faaliyet raporlarında entelektüel sermayelerine yer vermektedir (An, Davey ve Eggleton, 2011). Ayrıca organizasyonların entelektüel sermayelerine yer vermeleri çeşitli paydaşlarla ilişkilerini geliştirmektedir (Yi ve Davey, 2010).

Guthrie, Petty ve Ricceri (2007) entelektüel sermayenin raporlanmasının önemli hususu olarak entelektüel sermayenin işletmeler açısından sürdürülebilir rekabet avantajı yaratmada önemli rol oynadığını, finansal bilgi kullanıcılarına işletmenin gelecekteki durumu hakkında bilgi sunduğunu ve bilgi kullanıcılarının işletmenin entelektüel sermayesinin nasıl oluştuğu ya da azaldığı hakkında bilgi sağladığını böylelikle finansal bilgi yararlanıcılarına işletmenin gelecekteki durumunu ve gerçek değerini değerlendirme konusunda yardımcı olduğunu belirtmektedir (Mulyadiand ve Panggabean, 2017: 4-5).

Entelektüel sermayenin raporlanmasının organizasyon yöneticileri, yatırımcılar, finansal analizciler ve portföy yöneticileri, akademisyenler ve hissedarlar için çeşitli faydaları bulunmaktadır (Loulou-Baklouti ve Triki, 2018).

Organizasyon yöneticileri açısından İngiltere’de 847 organizasyon yöneticisi ile yapılan anket araştırmasının sonuçlarına göre maddi olmayan varlıklar önem sırasına göre organizasyonun itibarı, ürün itibarı, çalışanın bilgi birikimi ve kültür şeklinde sıralanmaktadır (Hall, 1992). Ayrıca Avusturya’da yöneticilerin entelektüel sermaye bilgilerinin önemine dair

yapılan araştırmada, yöneticilerin %88'i entelektüel sermaye bilgilerini karar vermek için yararlı ve önemli bulmaktadır (Bornemann ve te., 1999).

Kanada'da yapılan bir diğer araştırmada da entelektüel sermaye bilgisinin yöneticiler açısından önemli olduğunu, entelektüel sermayenin unsurlarından insan sermayesi bilginin, yapısal sermaye ve müşteri sermayesine göre daha faydalı olduğu ifade edilmektedir (Miller ve te., 1999).

April, Bosma ve Deglon'un (2003) entelektüel sermayenin ölçülmesi ve raporlanması üzerine 20 büyük maden yöneticileriyle yaptığı araştırmaya göre insan sermayesi en fazla önem verilen unsur sonrasında sırasıyla yapısal sermaye ve müşteri sermayesi gelmektedir. Ayrıca maden firmaları etkin bir Şekilde yönetmek için uygun sistem ve yapılaraya sahip olmamalarına rağmen entelektüel sermaye önem vermektedirler.

Son olarak Boujelbene ve Affes (2013) tarafından Tunus'da 51 firma yöneticisinin entelektüel sermaye kavramının tanınması, muhasebeleştirilmesi ve açıklanmasına yönelik algılarına yönelik araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre yöneticiler tarafından entelektüel sermaye değer yaratmanın önemli bir faktörü olarak algılanmaktadır.

Yatırımcıların entelektüel sermaye algıları ve finansal olmayan bilgi ihtiyacı zerine Mavrınac ve Siesfeld (1998) tarafından yapılan araştırmaya göre, finansal analizcilerden araştırmaya katılanlara finansal olmayan bilginin %35'i karar verirken kullanmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre strateji uygulaması, yönetim güvenilirliği, pazar payı, organizasyonların yetenekleri çekme ve elde tutma yeteneğine ait bilgiler müşteri Őikayetleri, kalite ödül programları, çalışan eğitim programları ve çevresel ve sosyal politikalara göre finansal analizciler tarafından daha yararlı görülmektedir.

Finansal analizciler ve portföy yöneticileriyle Fransa'da yapılan araştırmaya göre Bejar (2006) entelektüel sermayeyi organizasyon yönetimi ve denetimi, insan kaynakları, inovasyon, firma organizasyonu, faaliyet bilgisi, rekabet ve evre ve müşteri sermayesi olmak üzeri 6 kategoriden oluştuğu Şeklinde tanımlamıştır. Benzer Şekilde Tunus'da 22 finansal analizci ve portföy yöneticisi ile yapılan araştırmada Ferchichi (2011), yatırımcıların entelektüel sermaye üzerindeki bilgi ihtiyacını 9 alt kategoride

tanımlanmaktadır. Bu alt kategoriler; şirket yönetimi ve yönetim, kurumsal yönetim, insan kaynakları, kurumsal yapı, inovatif kapasite, insan sermayesi, dış ilişkiler ve risk yönetimi, çevre etiği ve sermaye itibarı.

Akademisyenler açısından entelektüel sermaye bilgisinin faydası üzerine Malezya şirketleri ile ilgili olarak Ousama, Fatima ve Hafiz-Majdi (2011) tarafından yapılan araştırmaya katılan akademisyenler karar vermede entelektüel sermayenin önemli olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca müşteri sermayesinin yararlılık algısının insan sermayesi ve yapısal sermayeye göre daha fazla olduğu belirtilmektedir.

Hissedarlara ilişkin entelektüel sermayenin katkılarının önemi üzerine Çin'de faaliyet gösteren organizasyonlar üzerine yapılan araştırmada hissedarlar açısından entelektüel sermaye bilgisi faaliyet raporlarında önem arz etmektedir (An ve öte., 2014).

Bahsi geçen araştırmalardan da görüldüğü üzere entelektüel sermayenin raporlanmasında gerek organizasyon içi gerekse de organizasyon dışı yararlanıcıları bulunmaktadır. Özellikle de organizasyon yöneticileri, yatırımcılar, finansal analizciler, portföy yöneticileri, akademisyenler ve hissedarlar açısından önem teşkil etmektedir. Organizasyonun entelektüel sermaye değerinin finansal tablolar aracılığıyla sunulmasına yönelik çeşitli önerilerin bulunmasına rağmen finansal raporlama ile ilgili düzenleme bulunmamaktadır. Ayrıca entelektüel sermayenin finansal raporlarda sunulması finansal bilgi sağlamadığı için de uygun değildir. Ancak entelektüel sermaye bilgisi gerek organizasyon içi gerekse de organizasyon dışı yararlanıcılar için önem teşkil etmektedir. Bu nedenle entelektüel sermaye bilgisine herhangi bir yasal düzenleme olmamasına rağmen faaliyet raporlarında yer verilmektedir.

Faaliyet raporlarında genel olarak temel olarak entelektüel sermaye bilgisine, insan kaynakları politikası, insan kaynakları uygulamalarındaki ilkeler, insan kaynakları planlamaları, sendikal faaliyetler, yetenek yönetimi, etik kurallar ve sosyal sorumluluk, yönetim kurulunun yapısı ve oluşumu, yönetim kurulunun faaliyet esasları, mali haklar, faaliyet konuları başlıkları altında yer verilmektedir.



3. BÖLÜM

BIST-100 ŞİRKETLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Mevcut araştırma İstanbul borsasında işlem gören BIST-100 şirketlerinin faaliyet raporlarında sundukları insan kaynakları aktiviteleri ile şirketlerin karlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemeyi, insan kaynakları aktivitelerinin çalışan sayısına göre ve sektöre göre farklılaşmasını incelemeyi hedeflemektedir.

3.2. Araştırmanın Önemi

10.10.2019 tarihinde “insan kaynakları raporlama”, “insan kaynakları yönetimi raporlama”, “insan kaynakları aktivite”, “insan kaynakları yönetimi aktivite”, “insan kaynakları aktiviteleri” ve “insan kaynakları yönetimi aktiviteleri” anahtar kelimeleri ile ulusal tez veri tabanında (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>), DERGİPARK akademik veri tabanında (<https://dergipark.org.tr/tr/>) ve ULAKBİM ulusal veri tabanında (<https://www.ulakbim.gov.tr/yeniweb/ulakkesif/>) taramalar gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 3.1’de incelenebilir.

Tablo 3.1: Ulusal Yazın Taramasına İlişkin Bulgular

Araştırmacı(lar)	Eser Başlığı	Türü	Yılı
Erkan ÖZTÜRK, Oğuz BAŞOL, Bayram BALCI	İnsan Kaynakları Aktiviteleri ve Karlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: BIST-30 Şirketleri Üzerine Bir Araştırma	Araştırma	2018

Tablo 3.1, ulusal yazın taramasına ilişkin bulguları göstermektedir. Buna göre, mevcut anahtar kelimeleri içeren yalnızca bir çalışmanın kaleme alındığı görülmüştür. Öztürk, Başol ve Balcı (2018) tarafından gerçekleştirilen araştırma BIST-30 şirketlerinde insan kaynakları aktiviteleri ile karlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Uluslararası çalışmalar incelendiğinde ise yine geniş bir literatürün oluşmadığı görülmüştür. Mevcut araştırmanın konusuyla yakından ilişkili 3

araştırmanın mevcut olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmalardan biri Tayland'ı incelerken, diğer ikisi Nijerya'yı incelemektedir.

Uluslararası çalışmalar detaylıca incelendiğinde; Syed (2009) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın Tayland, Bangkok borsasında işlem gören firmalar arasından belirlenen 55 firmanın kurumsal özellikleriyle insan kaynakları aktiviteleri arasındaki ilişkiyi incelediği görülmüştür.

Diğer bir çalışma; Augustine ve öte. (2013) tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Nijerya borsasında işlem gören finansal ve finansal olmayan kuruluşlar arasından rastgele belirlenen firmaların faaliyet raporlarında belirtilen insan kaynakları aktiviteleri ve finansal performans arasında ilişki incelenmiştir.

Nijerya'yı içeren bir diğer çalışma ise Oyewo, Faboyede ve Fakile (2014) tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmada üretim ve finans firmalarının büyüklüğü ile insan kaynakları aktivitelerini raporlaması arasındaki ilişkinin incelendiği görülmüştür.

Mevcut araştırma Türkiye'deki durumu incelemesi bakımından uluslararası çalışmalardan farklılaşmakta, BIST-100 şirketlerini incelemekte olduğundan Öztürk, Başol ve Balcı (2018) tarafından gerçekleştirilen araştırmadan farklılaşmaktadır ve bu açıdan yazındaki önemli bir boşluğu kapatmayı hedeflemektedir.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Mevcut araştırmada nitel ve nicel araştırma yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Nitel bir araştırma tekniği olan içerik analizi yöntemi, insan kaynakları aktivitelerinin belirlenmesi için kullanılmıştır. Nicel araştırma yöntemi ise nitel yöntem ile elde edilen verilerin karlılık ile ilişkisini, sektöre ve çalışan sayısına göre farklılaşmasını belirlemek için kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan nitel bir araştırma tekniği olan içerik analizi yöntemi, belirlenen dokümanlardaki kelime, kelime grubu, cümle, paragraf ve temaların detaylı incelenmesini ve analiz edilmesini mümkün kılan bir tekniktir (Kümbetoğlu, 2015: 148; Yıldırım ve Şimşek, 2016: 199-200; Baş ve Akturan, 2017: 124-125).

İstanbul borsasında işlem gören BIST-100 şirketlerinin 2018 yılı faaliyet raporlarının incelenmesinde, daha önce Öztürk, Başol ve Balcı (2018) tarafından Türkiye’de kullanılmış, Oyewo, Faboyede ve Fakile (2014) tarafından belirlenen insan kaynakları aktivitelerine ilişkin değerlendirmelerde bulunulmuştur. İlgili sosyal bilimler yazınında insan kaynakları aktivitelerinin finansal raporlarda yer almasına ilişkin az sayıda çalışma bulunmaktadır (Micah, Ofurum ve Ihendinihu, 2012; Oyewo, Faboyede ve Fakile, 2014; Aydın, Çanakçıoğlu ve Emir Tuncay, 2015) ve bu çalışmalardan insan kaynakları aktivitelerine en geniş yer verini Oyewo, Faboyede ve Fakile tarafından gerçekleştirilen araştırmadır. Bu nedenle, dokümanlarda analize tabi tutulacak aktivitelerin Oyewo, Faboyede ve Fakile tarafından geliştirilen aktiviteler olması kararlaştırılmıştır. Bu aktiviteler, şirketlerde uygulanan insan kaynakları aktivitelerinin ne ölçüde uygulandığını ve raporlandığını göstermektedir. İçerik analizine tabi tutulan faaliyet raporlarında taranan aktiviteler Tablo 3.2’de incelenebilir.

Tablo 3.2: İnsan Kaynakları Aktiviteleri Listesi

No.	Şirketlerin faaliyet raporlarında;
1	İKY aktiviteleri için bilgilendirme yapılmış mı?
2	İnsan kaynağı için yapılan ödemelerin toplamına yer verilmiş mi?
3	Çalışan sayısı bilgisine yer verilmiş mi?
4	İKY politikası açıklanmış mı?
5	Eğitim ve geliştirme bilgilerine yer verilmiş mi?
6	Çalışanların kariyer planlarına yer verilmiş mi?
7	İstihdam raporu (son 3-5-10 yıldaki) çalışan sayılarına yer verilmiş mi?
8	Çalışanın katma değeri hesaplanıp, raporlanmış mı?
9	İK geliştirme fonu bilgisine yer verilmiş mi?
10	Çalışanlarla ilgili fon bilgisine yer verilmiş mi?
11	Yönetim kurulu hakkında bilgiye yer verilmiş mi?
12	Yöneticilerin gelirleri hakkında bilgi var mı?
13	Emeklilik hakları hakkında bilgi var mı?

14	Performans sistemi bilgisine yer verilmiş mi?
15	Emekli aylığı fonları hakkında bilgi var mı?
16	Diğer çalışan hakları hakkında bilgi var mı?
17	Çalışanların maliyeti hakkında bilgi verilmiş mi?
18	Engelli istihdam bilgileri mevcut mu?
19	İş sağlığı ve güvenliği hakkında bilgi var mı?
20	İşe bağlılık, iş tatmini gibi bilgiler var mı?
21	Yöneticilerin profili hakkında bilgi verilmiş mi?
22	İkramiye, yan hak ya da ek hak ödemeleri ile ilgili bilgi var mı?
23	Emekli maaşı politikaları hakkında bilgi var mı?
24	Emekli maaşı koşulları ve ödemeleri hakkında bilgi var mı?
25	En düşük ve en yüksek maaş bilgisine yer verilmiş mi?
26	Yöneticilerin en düşük ve en yüksek gelirleri bilgisine yer verilmiş mi?
27	Farklılık ve ayrımcılık karşıtı İK politikalarının olduğu bilgisine yer verilmiş mi?
28	Farklı birimlerde çalışan sayılarına ilişkin detaylı bilgi var mı?
29	İnsan hakları ve çalışan yönetimi hakkında bilgi var mı?
30	Çalışanların ve yöneticilerin ödüllendirilme politikaları hakkında bilgi var mı?

Kaynak: Oyewo, Faboyede ve Fakile, 2014: 6-7.

İçerik analizi sürecinde BIST-100 şirketlerinin 2018 yılı faaliyet raporlarına ulaşılmış ve raporlar şirketlere atanan kodlar ile bilgisayara kaydedilmiştir (örneğin; Şirket1_FR_2018). İçerik analizi sonrasında her bir şirkete ilişkin hangi insan kaynakları aktivitelerinin raporlandığı belirlenmiş ve insan kaynakları aktivite (İKA) puanları hesaplanmıştır.

Puanların hesaplanması sürecinde, her bir aktivite “1” puan ile değerlendirilmiş, böylece şirketlerin İKA puanları belirlenmiştir. Bu puanlar 0 ile 30 arasında değişmektedir. Puan 0’a yaklaştığında şirketlerin insan kaynakları aktivite raporlama sayısı düşmekte, 30’a yaklaştığında ise şirketlerin insan kaynakları aktivite raporlama sayısı yükselmektedir. Diğer bir ifade ile İKA puanı azaldığında insan kaynakları uygulamalarının sınırlı

olduğunu, İKA puanı arttığında ise insan kaynakları uygulamalarının zenginleştiğini söylemek yerinde olacaktır.

Hesaplama sonrasında “İKA İndeksi” (İnsan Kaynakları Aktivite İndeksi) oluşturulmuştur. Bu indeksin oluşturulması için aşağıdaki formül kullanılmıştır;

$$\text{İKA İndeks} = \text{İKA Puanı} \times 100 / \text{Maksimum İKA Puanı}$$

Buradan hareketle, örneğin bir şirketin İKA puanı 3 ise;

İKA İndeksi = $3 \times 100 / 30 = 10$ olarak hesaplanmıştır. Tablo 3.3’de İKA Puanı ve İKA İndeksine ilişkin örnek incelenebilir.

Tablo 3.3: İKA Puanı ve İKA İndeksine İlişkin Değerlendirmeler

Şirket	İKA Puanı	İKA İndeksi
Şirket 1	12	%40
Şirket 2	3	%10

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Gerçekleştirilen yazın taraması sonucunda, aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür.

H₁: İnsan kaynakları aktivite indeksi ile şirketlerin toplam varlığı arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.

H₂: İnsan kaynakları aktivite indeksi ile şirketlerin özkaynakları arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.

H₃: İnsan kaynakları aktivite indeksi ile şirketlerin hasılatları arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.

H₄: İnsan kaynakları aktivite indeksi ile şirketlerin dönem karı arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.

H₅: İnsan kaynakları aktivite indeksi ile şirketlerin dönem karı indeksi arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.

H₆: İnsan kaynakları aktivite indeksi ile şirketlerin aktif karlılığı arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.

H₇: İnsan kaynakları aktivite indeksi ile şirketlerin özkaynak karlılığı arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.

H₈: İnsan kaynakları aktivite indeksi ile çalışan sayısı arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.

H₉: İnsan kaynakları aktivite indeksi şirketlerin sektörlerine göre farklılaşmaktadır.

3.5. Araştırmanın Kısıtları

Mevcut araştırma içerik analizi yöntemini kullanmıştır. Şirketlerin faaliyet raporları 13 sayfa ile 626 sayfa arasında değişmektedir ve toplam 15.293 sayfadan oluşmaktadır. Her ne kadar üç defa kontrol sağlanmış olsa da, gözden kaçan değerlendirmelerin olabileceği unutulmamalıdır. Ayrıca mevcut araştırma, İstanbul borsasında işlem gören BIST-100 şirketlerinin 2018 yılı faaliyet raporlarını araştırmıştır. Dolayısıyla şirketlerin önceki yıllardaki raporları değerlendirmeye dahil edilmemiştir. Farklı yıllar için farklı sonuçların elde edilebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Son olarak, şirketlerin faaliyet raporları finansal temelli olduğundan, şirketlerin insan kaynakları aktivitelerini bu raporlara aktarma zorunlulukları bulunmamaktadır. Budan dolayı da şirketlerin araştırmaya konu olan insan kaynakları aktivitelerini gerçekleştirdiği ancak bunları raporlamadığı ihtimali de göz önünde bulundurulmalıdır.

3.6. Araştırmanın Bulguları

Mevcut bölümde gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına yer verilmiştir. Bu bağlamda öncelikle, 2018 yılı faaliyet raporlarına göre; şirketlerin toplam varlıklarına ve özkaynaklarına, hasılatlarına, dönem karlarına, dönem kar indekslerine, aktif ve özkaynak karlılıklarına, çalışan sayılarına, sektörlerine ve son olarak da insan kaynakları aktivitelerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Sonrasında ise araştırma kapsamında ileri sürülen hipotezlerin sonuçlarına ilişkin değerlendirmelerde bulunulmuştur.

Tablo 3.4: Şirketlere İlişkin Bilgiler

	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
Toplam Varlıklar/ Toplam Kaynaklar	1.108.343.957 TL	2.053.742.805	109.076 TL	13.664.887.536 TL
Toplam Özkaynaklar	430.980.042 TL	872.584.417	-850.436.122 TL	4.087.115.791 TL
Hasılat/Net Satış	710.314.376 TL	1.739.428.955	0 TL	12.060.771.860 TL
Dönem Karı/Zararı	31.077.316 TL	157.781.148	-682.911.538 TL	814.259.158 TL
Dönem Karı İndeksi	100	507,70518	-2197,46	2620,11
Aktif Karlılık (%)	5,64	10,7575	-23,99	45,92
Özkaynak Karlılığı (%)	37,1162	241,77292	-131,55	2419,2
Çalışan Sayısı	7758,40	13644,50	2	92631

Tablo 3.4, şirketlere ilişkin bilgileri göstermektedir. Buna göre İstanbul borsasında işlem gören BIST-100 şirketlerinin ortalama varlıkları/toplam kaynakları 1 milyar TL'nin üzerinde gerçekleşmiştir. Şirketlerin en düşük varlığa sahip olanı 100 bin TL üzerinde toplam varlığa sahip iken en yüksek varlığa sahip şirketin varlıkları toplamı 13 milyar TL'nin üzerinde gerçekleşmektedir. Şirketlerin ortalama toplam özkaynak miktarı 430 milyon TL'yi geçerken, en düşük özkaynak -850 milyon TL düzeyinde, en yüksek özkaynak ise 4 milyar TL seviyesindedir. Şirketlerin hasılatları incelendiğinde, ortalama hasılat/net satışın 710 milyon TL'nin üzerinde olduğu, en düşük satışın 0 TL, en yüksek satışın ise 12 milyar TL'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Şirketlerin dönem karı incelendiğinde, ortalama net kar düzeyinin 31 milyon TL seviyesinde olduğu, en düşük dönem karının -628 milyon TL düzeyinde, en yüksek dönem karının ise 800 Milyon TL'nin üzerinde olduğu görülmüştür. Ayrıca, araştırmada kullanılmak üzere dönem karı indeksi oluşturulmuştur. Şirketlerin 2018 yılı ortalama dönem karı 100 kabul edilmiş ve diğer şirketlerin durumu indekse dönüştürülmüştür. Dönem kar indeksi incelendiğinde, ortalamanın 100, en düşük indeks değerinin -2197, en yüksek indeks değerinin ise 2620 olduğu görülmüştür. Şirketlerin

aktif karlılık yüzdeleri incelendiğinde, ortalama aktif karlılık oranının %5,64 olduğu, en düşük aktif karlılık oranının -%23,99, en yüksek aktif karlılık oranının ise %45,92 olduğu tespit edilmiştir. Şirketlerin özkaynak karlılık oranları incelendiğinde, ortalama özkaynak karlılığının %37,11 olduğu, en düşük özkaynak karlılığının -%131 iken en yüksek özkaynak karlılığının %2419 olduğu tespit edilmiştir. Son olarak çalışan sayıları incelendiğinde, şirketlerde ortalama çalışan sayısı 7.758 olarak gerçekleşirken, en düşük çalışan sayısının 2, en yüksek çalışan sayısının ise 92.631 olduğu görülmüştür.

Tablo 3.5: Şirketlerin Sektör Dağılımına İlişkin Bilgiler

Sektörler	Frekans	Yüzde (%)
İmalat sanayi	37	37,0
Mali kuruluşlar	37	37,0
Ulaştırma, haberleşme, otel, lokanta ve inşaat	7	7,0
Toptan ve perakende ticaret	5	5,0
Elektrik, gaz ve su	4	4,0
Eğitim, sağlık, spor ve sosyal	4	4,0
Madencilik	4	4,0
Teknoloji	2	2,0
<i>Toplam</i>	<i>100</i>	<i>100,0</i>

Tablo 3.5, şirketlerin sektör dağılımlarına ilişkin bilgileri göstermektedir. Buna göre, şirketlerin %37'si imalat sanayi, %37'si mali kuruluşlar, %7'si ulaştırma, haberleşme, otel, lokanta ve inşaat, %5 toptan ve perakende, %4 elektrik, gaz ve su, %4 eğitim, sağlık, spor ve sosyal, %4 madencilik ve son olarak %2'si teknoloji sektöründe faaliyet göstermektedir.

Tablo 3.6: Şirketlerin İnsan Kaynakları Aktivitelerine İlişkin Bilgiler

	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
İnsan Kaynakları Aktivite Sayısı	9,37	3,15157	2	15
İnsan Kaynakları Aktivite İndeksi	31,23	10,50	6,67	50

Tablo 3.6, şirketlerin insan kaynakları aktivitelerine ilişkin bilgileri göstermektedir. Buna göre, şirketlerin ortalama insan kaynakları aktivite sayısı 9 (ss: 3,15) olarak belirlenmiştir. En düşük insan kaynakları aktivite sayısı 2, en yüksek insan kaynakları aktivite sayısı 15 olarak görülmüştür. İnsan kaynakları aktivite sayısından yola çıkılarak oluşturulan insan kaynakları aktivite indeksi incelendiğinde, ortalama indeks değerinin %31,23, en düşük indeks değerinin %6,67, en yüksek indeks değerinin ise %50 olduğu görülmüştür. Buradan hareketle İstanbul borsasında işlem gören BIST-100 şirketlerinin insan kaynakları faaliyetlerini raporlama oranlarının oldukça düşük olduğu görülebilir.

Tablo 3.7: Değişkenlere İlişkin Normal Dağılım Analizi Sonuçları

	Kolmogorov- Smirnov Z	p
İnsan Kaynakları Aktivite Sayısı	1,275	0,04
İnsan Kaynakları Aktivite İndeksi	1,275	0,04
Toplam Varlıklar/ Toplam Kaynaklar	2,947	0,00
Toplam Özkaynaklar	2,792	0,00
Hasılat/Net Satış	3,415	0,00
Dönem Karı/Zararı	3,210	0,00
Dönem Karı İndex	3,210	0,00
Aktif Karlılık (%)	1,256	0,04
Özkaynak Karlılığı (%)	4,339	0,00
Çalışan Sayısı	2,849	0,00

Tablo 3.7, değişkenlere ilişkin normal dağılım analizi sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, insan kaynakları aktivite sayısından çalışan sayısına kadar tüm değişkenlerin normal dağılım ölçütlerine uymadığı ($p < 0,05$) görülmüştür. Dolayısıyla bu değişkenlerin analizinde parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

Tablo 3.8: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2
1. İnsan Kaynakları Aktivite Sayısı	-	
2. İnsan Kaynakları Aktivite İndeksi	1,00**	-
3. Toplam Varlıklar/ Toplam Kaynaklar	-,137	-,137
4. Toplam Özkaynaklar	-,078	-,078
5. Hasılat/Net Satış	-,075	-,075
6. Dönem Karı/Zararı	-,049	-,049
7. Dönem Karı İndex	-,049	-,049
8. Aktif Karlılık (%)	-,069	-,069
9. Özkaynak Karlılığı (%)	-,057	-,057
10. Çalışan Sayısı	,289**	,289**

Tabloda Spearman's rho sonuçları paylaşılmaktadır. * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

Tablo 3.8, değişkenlere ilişkin korelasyon analizi sonuçlarını göstermektedir. Bu tablo, mevcut araştırma kapsamında ileri sürülen ilk 8 hipotezin test edilmesi için tasarlanmıştır. Buna göre, insan kaynakları aktivite indeksi ile şirketlerin toplam varlıkları arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($r: -0,137; p>0,05$). Buradan hareketle H_1 hipotezinin reddedildiğini söylemek yerinde olacaktır. Diğer yandan, insan kaynakları aktivite indeksi ile şirketlerin toplam özkaynakları arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı ($r: -0,078; p>0,05$) tespit edilmiştir. Dolayısıyla H_2 hipotezinin de reddedildiği görülmüştür. Araştırma kapsamında incelenen bir diğer ilişki ise insan kaynakları aktivite indeksi ile hasılat arasındaki ilişkidir. Gerçekleştirilen analiz sonrasında, bu ilişkinin de istatistiki olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($r: -0,075; p>0,05$). Dolayısıyla ileri sürülen H_3 hipotezinin reddedildiği görülmüştür. İnsan kaynakları aktivite indeksi ile şirketlerin dönem karı arasındaki ilişki incelendiğinde, bu ilişkinin istatistiki olarak anlamlı olmadığı görülmüştür ($r: -0,049; p>0,05$). Bu sonuç da H_4 hipotezinin reddedildiğini göstermiştir. Araştırmaya konu olan bir diğer ilişki ise insan kaynakları aktivite indeksi ile dönem karı indeksi ilişkisinin incelenmedir. Gerçekleştirilen analiz sonrasında iki değişken arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir ($r: -0,049; p>0,05$). Buradan hareketle H_5 hipotezinin reddedildiği tespit edilmiştir. İnsan kaynakları aktivite indeksi ile şirketlerin aktif karlılığı arasındaki ilişki incelendiğinde, iki değişken arasında ilişkinin istatistiki olarak anlamlı olmadığı görülmüştür ($r: -0,069; p>0,05$). Dolayısıyla H_6 hipotezinin de reddedildiğini söylemek yerinde olacaktır. İnsan kaynakları aktivite indeksi ile özkaynak karlılığı arasında da istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($r: -0,057; p>0,05$). Buradan hareketle H_7 hipotezinin reddedildiği görülmüştür. Korelasyonlar bağlamında son olarak, insan kaynakları aktivite indeksi ile çalışan sayısı ilişkisi incelendiğinde, iki değişken arasında istatistiki olarak anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($r: 0,289; p<0,01$). Diğer bir ifade ile şirketlerin çalışan sayısının artması, insan kaynakları aktivite oranını arttırmaktadır. Dolayısıyla şirketin ölçeğinin büyümesi insan

kaynaklarını kurumsal hale getirmektedir yorumu yapılabilir. Buradan hareketle H_8 hipotezinin kabul edildiği görülmektedir.

Tablo 3.9: İnsan Kaynakları Aktivite İndeksi Şirketlerin Sektörlerine Göre Farklılaşmasına İlişkin Sonuçlar

	Sektör	Ortalama	Standart sapma	Test	p
İnsan Kaynakları Aktivite Sayısı	İmalat sanayi	9,13	3,13	14,49	0,53
	Mali kuruluşlar	10,02	3,05		
	Elektrik, gaz, su	9,75	4,573		
	Teknoloji	9,50	,70		
	Eğitim, sağlık, spor, sosyal	5,75	2,06		
	Toptan ve perakende ticaret	11,40	2,70		
	Ulaştırma, haberleşme, otel, lokanta, inşaat	9,42	2,69		
	Madencilik	6,00	1,41		
İnsan Kaynakları Aktivite İndeksi	İmalat sanayi	30,45	10,45	14,49	0,53
	Mali kuruluşlar	33,42	10,19		
	Elektrik, gaz, su	32,50	15,24		
	Teknoloji	31,66	2,35		
	Eğitim, sağlık, spor, sosyal	19,16	6,87		
	Toptan ve perakende ticaret	38,00	9,00		
	Ulaştırma, haberleşme, otel, lokanta, inşaat	31,42	8,99		
	Madencilik	20,0000	4,71405		

Tablo 3.9, İnsan kaynakları aktivite indeksi şirketlerin sektörlerine göre farklılaşmasına ilişkin sonuçları göstermektedir. Gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre şirketlerin insan kaynakları aktivite sayılarının ve insan kaynakları aktivite indeksi oranlarının şirketlerin sektörlerine göre istatistiki olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Chi-square: 14,49; $p>0,05$). Buradan hareketle H_0 hipotezinin reddedildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3.10: Hipotezlere İlişkin Sonuçların Değerlendirilmesi

Hipotez	Durum
H ₁ : İnsan kaynakları aktivite indeksi ile şirketlerin toplam varlığı arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.	Red
H ₂ : İnsan kaynakları aktivite indeksi ile şirketlerin özkaynakları arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.	Red
H ₃ : İnsan kaynakları aktivite indeksi ile şirketlerin hasılatları arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.	Red
H ₄ : İnsan kaynakları aktivite indeksi ile şirketlerin dönem karı arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.	Red
H ₅ : İnsan kaynakları aktivite indeksi ile şirketlerin dönem karı indeksi arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.	Red
H ₆ : İnsan kaynakları aktivite indeksi ile şirketlerin aktif karlılığı arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.	Red
H ₇ : İnsan kaynakları aktivite indeksi ile şirketlerin özkaynak karlılığı arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.	Red
<i>H₈: İnsan kaynakları aktivite indeksi ile çalışan sayısı arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.</i>	<i>Kabul</i>
H ₉ : İnsan kaynakları aktivite indeksi şirketlerin sektörlerine göre farklılaşmaktadır.	Red

Tablo 3.10, hipotezlere ilişkin sonuçların değerlendirmesini göstermektedir.



SONUÇ

Mevcut araştırma İstanbul borsasında işlem gören BIST-100 şirketlerinin faaliyet raporlarında sundukları insan kaynakları aktiviteleri ile şirketlerin karlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemeyi, insan kaynakları aktivitelerinin çalışan sayısına göre ve sektöre göre farklılaşmasını incelemeyi hedeflemektedir. Bu bağlamda mevcut araştırmada, İstanbul borsasında işlem gören BIST-100 şirketlerinin 2018 yılı faaliyet raporlarındaki, Oyewo, Faboyede ve Fakile (2014) tarafından belirlenen, Öztürk, Başol ve Balcı (2018) tarafından Türkiye’de kullanılmış insan kaynakları aktiviteleri incelenmiştir.

Şirketlerle ilgili bilgiler incelendiğinde, İstanbul borsasında işlem gören BIST-100 şirketlerinin ortalama varlıkları/toplam kaynaklarının 1 milyar TL’nin üzerinde olduğu, ortalama toplam özkaynak miktarının 430 milyon TL’yi geçtiği görülmüştür. Şirketlerin ortalama hasılat/net satışının 710 milyon TL’nin üzerinde gerçekleştiği, şirketlerin ortalama dönem net kar düzeyinin 31 milyon TL seviyesinde olduğu da bulgular arasındadır. Şirketlerin ortalama aktif karlılık oranının %5,64, ortalama özkaynak karlılığının ise %37,11 olduğu tespit edilmiştir. Son olarak şirketlerin çalışan sayıları incelendiğinde, şirketlerde ortalama çalışan sayısı 7.758 olduğu görülmüştür.

Bu şirketlerin sektör dağılımları incelendiğinde, şirketlerin %37’si imalat sanayi, %37’si mali kuruluşlar, %7’si ulaştırma, haberleşme, otel, lokanta ve inşaat, %5 toptan ve perakende, %4 elektrik, gaz ve su, %4 eğitim, sağlık, spor ve sosyal, %4 madencilik ve son olarak %2’si teknoloji sektöründe faaliyet göstermektedir.

Bahsi geçen şirketlerin insan kaynakları aktivitelerine ilişkin bilgiler değerlendirildiğinde, ortalama insan kaynakları aktivite sayısının 9 (ss: 3,15), ortalama insan kaynakları aktivite indeks değerinin %31,23 olduğu görülmüştür. Buradan hareketle İstanbul borsasında işlem gören BIST-100 şirketlerinin insan kaynakları faaliyetlerini raporlama oranlarının oldukça düşük olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında ileri sürülen hipotezlere ilişkin sonuçlar incelendiğinde, insan kaynakları aktivite indeksi ile şirketlerin toplam

varlıkları (r: -0,137; $p>0,05$) ve şirketlerin toplam özkaynakları (r: -0,078; $p>0,05$) arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir. Buradan hareketle finansal olarak şirketlerin büyüklüğü ile insan kaynaklarının etkinliği arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını söylemek yerinde olacaktır.

İnsan kaynakları aktivite indeksi ile şirketlerin hasılatı (r: -0,075; $p>0,05$), şirketlerin dönem karı (r: -0,049; $p>0,05$) ve dönem karı indeksi (r: -0,049; $p>0,05$) arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir. Buradan hareketle, şirketlerin hasılatının artması, karın artması ya da karın indekse dönüştürülmüş halinin artması şirketlerin insan kaynakları aktivitelerini arttırmasını sağlayan bir değişken olarak değerlendirilmemektedir.

İnsan kaynakları aktivite indeksi ile şirketlerin aktif karlılığı (r: -0,069; $p>0,05$) ve özkaynak karlılığı (r: -0,057; $p>0,05$) arasında da istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Buradan hareketle şirketlerin karlılık oranlarının yüksekliği ile insan kaynakları aktiviteleri arasında bir ilişki bulunmamaktadır. 2018 yılı İstanbul borsasında işlem gören BIST-100 şirketleri için insan kaynaklarına yapılan yatırımların kara dönüşmediği ya da şirketlerdeki karın insan kaynaklarını iyileştirmek için kullanılmadığı sonucu çıkarımında bulunulabilir.

İnsan kaynakları aktivite indeksi ile çalışan sayısı ilişkisi incelendiğinde, iki değişken arasında istatistiki olarak anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (r: 0,289; $p<0,01$). Diğer bir ifade ile şirketlerin çalışan sayısının artması, insan kaynakları aktivite oranını arttırmaktadır. Elde edilen sonuçtan hareketle, şirketin ölçeğinin büyümesinin insan kaynaklarını kurumsal hale getirdiği yorumu yapılabilir.

Son olarak, şirketlerin sektörlerine göre insan kaynakları aktivite indeksinin durumu incelendiğinde, şirketlerin insan kaynakları aktivite sayılarının ve insan kaynakları aktivite indeksi oranlarının şirketlerin sektörlerine göre istatistiki olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Chi-square: 14,49; $p>0,05$). Buradan hareketle sektöre göre insan kaynakları aktivitelerinin farklılaşmadığı sonucuna ulaşmak mümkündür. Diğer bir ifade ile imalat sanayisinden mali kuruluşlara, teknolojiye ticarete kadar bahsi

geçen tüm şirketlerde insan kaynakları aktiviteleri istatistiki olarak birbirine benzemektedir.

Uluslararası çalışmalar detaylıca incelendiğinde; Syed (2009) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın Tayland, Bangkok borsasında işlem gören firmalar arasından belirlenen 55 firmanın kurumsal özellikleriyle insan kaynakları aktiviteleri arasındaki ilişkiyi incelediği görülmüştür. Araştırma sonuçları yıllık faaliyet raporlarında gerçekleştirilen insan kaynakları aktivitelerinin ortalama %25' ine raporlarında yer verildiğini ve bu oranın firmanın çalışan sayısı ile birlikte arttığını ve finansal kuruluşlarda finansal olmayanlara oranla daha yüksek olduğunu belirlemiştir.

Diğer bir çalışma ise; Augustine ve öte. (2013) tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Nijerya borsasında işlem gören finansal ve finansal olmayan kuruluşlar arasından rastgele belirlenen firmanın faaliyet raporlarında belirtilen insan kaynakları aktiviteleri ve finansal performans arasında ilişkiyi incelenerek, finansal performans ve insan kaynakları aktiviteleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Ayrıca bu çalışmayla finansal kuruluşların yıllık faaliyet raporlarında insan kaynakları aktiviteleri üzerine daha fazla bilgi verdiği ortaya konmuştur.

Nijerya'yı içeren diğer çalışma ise Oyewo, Faboyede ve Fakile (2014) tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmada üretim ve finans firmalarına yönelik araştırmalarında işletme büyüklüğüyle birlikte insan kaynakları aktivitelerinin raporlanmasının arttığı gözlenmiştir.

Son olarak ülkemizde Öztürk, Başol ve Balcı (2018) tarafından gerçekleştirilen bir çalışma bulunmaktadır. BIST-30 şirketleri üzerine yaptıkları araştırmada raporlanan insan kaynakları faaliyetleri ile finansal performans arasında ilişki tespit edilmemiştir. Dolayısıyla mevcut araştırmanın sonuçları bu çalışmanın sonuçlarıyla benzemektedir. Her iki araştırma da raporlanan insan kaynakları faaliyetleri ile finansal performans arasında ilişki olmadığını dile getirmektedir. Elbette bu durum, insan kaynakları faaliyetleri ile finansal performans arasında ilişki yoktur anlamına gelmemektedir. Bu sonuç daha çok, insan kaynakları faaliyetlerinin raporlanmadığı şeklinde yorumlanmalıdır.

Buradan hareketle finansal raporlama standartları gibi uluslararası geçerliliği olan raporlama biçimlerinin insan kaynakları için de geliştirilmesi, hem şirketlerin beşeri sermaye değerlerinin raporlanmasını kolaylaştıracak hem de insan kaynakları değerinin finansal performans üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla kullanılabilir. Ayrıca bu standartlar, ülkelerin beşeri sermaye değerlerinin karşılaştırılmasına imkan verebilecektir. Son olarak da standartlaştırılmış insan kaynakları raporlamaları potansiyel nitelikli çalışanlar için “beşeri sermaye değeri kuvvetli şirketler” ile ilgili bir yol haritası ortaya koyabilecektir. Tüm öneriler bir arada değerlendirildiğinde, insan kaynakları faaliyetlerine raporlama standartlarının getirilmesi; bireylere, şirketlere, uluslararası kuruluşlara ve devletlere insan kaynağının niteliğini belirleme ve karşılaştırma fırsatı sunabilecektir.

Unutulmamalıdır ki, bu sonuçlar İstanbul borsasında işlem gören BIST-100 şirketlerinin 2018 yılı faaliyet raporları temel alınarak gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla farklı şirketler için farklı sonuçlar elde edilebileceği, incelenen yıllar değiştiğinde elde edilen sonuçların değişebileceği ve son olarak son yıllardaki ekonomik krizin varlığı nedeniyle finansal göstergelerin ve insan kaynakları aktivitelerinin sayısının ve oranının düştüğü unutulmamalıdır.

Son olarak gelecekteki araştırmacılar için konunun kültürlerarası karşılaştırmasının yapılması yazındaki önemli bir boşluğu kapatabilir. Diğer bir ifade ile ABD, İngiltere, Almanya ve Türkiye gibi ülkelerde bahsi geçen durumun karşılaştırılması, yazındaki önemli bir boşluğu giderebilir. Ayrıca, faaliyet raporları yerine bu şirketlerin insan kaynakları yönetimi birimleriyle derinlemesine mülakat yöntemi ile görüşmelerin yapılması ve karşılaştırmaların bu veriler üzerinden gerçekleştirilmesi de yazındaki önemli bir boşluğu kapatabilir. Son olarak da ulusal yazında insan kaynakları faaliyetlerinin raporlanmasına ilişkin standartlaştırma çalışmalarının yapılmadığı görülmüştür. Bu bağlamda insan kaynakları faaliyetlerinin raporlanmasına ilişkin standartlaştırma çalışmalarının gerçekleştirilmesi bir yandan şirketlere ve bireylere diğer yandan uluslararası yatırımcılara ve

devletlere önemli faydalar sağlayabilecek ayrıca standart formlar üzerinden karşılaştırma imkanı sunabilecektir.





KAYNAKÇA

Abraham, O. W. ve Ofosu, A. (2018). "Effects of Intellectual Capital Disclosure on Market Capitalization of Listed Companies in Ghana", *Researchjournali's Journal of Accounting*, C. 6, S. 2, ss. 1 – 14.

Acar, A. C. (2015). "İnsan Kaynakları Planlaması ve İşgören Seçimi", *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Ağdelen, Z. ve Erkut, H. (2003). "İnsan Kaynakları Yönetiminin Firma Finansal Performansı Üzerindeki Etkisi", *İtü Dergisi*, C. 2, S.4, ss. 65 – 74.

Akdemir, A., Demirkaya, H. ve Gözükara, İ. (2016). "İnsan Kaynakları Planlaması", *İnsan Kaynakları Yönetimi*. der. A. Akdemir ve H. Demirkaya, Ankara: Orion Kitabevi.

Akdemir, A., Demirkaya, H. ve Uçkun, G. (2016). "İnsan Kaynakları Yönetiminin Kavramsal ve Kronolojik Temelleri", *İnsan Kaynakları Yönetimi*. der. A. Akdemir ve H. Demirkaya, Ankara: Orion Kitabevi.

Akkaya, B. ve Balı, S. (2018). "Entelektüel Sermaye ve Ölçümüne Yönelik Bazı Yaklaşımlar", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C.11, S.55, ss. 1145 – 1161.

Aktaş, Y. (2015). "İnsan Kaynakları Yönetimi'ne Giriş", *Bir Bakışta İnsan Kaynakları Yönetimi*. der. Y. Aktaş ve E. Cesur, Bursa: Dora Basım - Yayın.

Akyüz, Ö. F. (2011). "İnsan ve Bilgi Ekseninde Entelektüel Sermayenin Etkin Yönetimi". İstanbul: THY Cem Ofset Matbaacılık.

Alayoğlu, N. (2010). "Rekabet Üstünlüğü Sağlamada İnsan Kaynakları ve Rekabet Stratejileri Uyumunun Önemi", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 9, S. 17, ss. 27 – 49.

An, Y., Davey, H., ve Eggleton, I. R. C. (2011). "Towards a Comprehensive Theoretical Framework for Voluntary IC Disclosure", *Journal of Intellectual Capital*, C. 12, S. 4, ss. 571 – 585.

An, Y., Harun, H., Chunhui, H. ve Xuehua, L. (2014). "Perceptions of Chinese Stakeholders on the Disclosure Importance of Intellectual Capital Attributes: A Note", *International Journal of Business and Management*, C. 9, S. 12, ss. 105 – 110.

April, K. A., Bosma, P. ve Deglon, D. A. (2003). “Intellectual Capital Measurement and Reporting: Establishing Practice in SA Mining”, *Journal of Intellectual Capital*, C. 4, S. 2, ss. 165 – 180.

Aslanoğlu, S. ve Zor, İ. (2006). “Bilgi Varlıklarının Değerlemesi: Entelektüel Sermaye Ölçüm ve Değerleme Modelleri; Karşılaştırmalı Bir Analiz”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, ss. 152 – 165.

Atan, Ö. (2016). “Kariyer ve Yetenek Yönetimi”, *İnsan Kaynakları Yönetimi*. der. A. Akdemir ve H. Demirkaya, Ankara: Orion Kitabevi.

Augustine, O. Enofe ve öte. (2013). “Human Resources Accounting Disclosures in Nigeria Quoted Firms”, *Research Journal of Finance and Accounting*, C. 4, S. 11, ss. 156 – 161.

Aydın, S., Çanakçıoğlu, M. ve Emir Tuncay, F. (2015). “İnsan Kaynakları Muhasebesi: Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 29, S.4, ss. 679 – 689.

Bayarçelik, E. B. (2012). “Entelektüel Sermayenin Girişimsel Oryantasyona Etkisi ve Firma Performansı ile İlişkisi”. İstanbul: Beta Basım A.Ş.

Becker, B. ve Huselid, M. (1998). “High Performance Work Systems and Firm Performance: A Synthesis of Research and Managerial Implications”, *Research in Personnel and Human Resource Management*, C. 16, ss. 53 – 101.

Béjar, Y. (2006)” “La Valeur Informationnelle du Capital Immatériel, Application Aux Entreprises Technologiques Nouvellement Introduites en Bourse, Doktora Tezi. Paris Dauphine University, Paris.

Benligiray, S. (2007)., *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Ekin Yayınları.

Bethke-Langenegger, P., Mahler, P. ve Staffelbach, B. (2011). “Effectiveness of Talent Management Strategies”, *European Journal International Management*, C. 5, S. 5, ss. 524 – 539.

Bhattacharya, M., Gibson, D. E. ve Doty, D. H., (2005). “The Effects of Flexibility in Employee Skills, Employee Behaviors, and Human Resource Practices on Firm Performance”, *Journal of Management*, C. 31, S. 4, ss. 622 – 640.

Bilgin, L. (2007). "İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütlenmesi", *İnsan Kaynakları Yönetimi*. der. R. Geylan, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Açıköğretim Fakültesi Yayın No: 902.

Bontis, N. (1996). "There is a Price on your Head: Managing Intellectual Capital Strategically" *Business Quarterly*, ss. 40 – 47.

Bontis, N. (1998). "Intellectual Capital: An Exploratory Study that Develops Measures and Models", *Management Decision*, C. 36, S. 2, ss. 63 – 76.

Bontis, N. (2001). "Assessing Knowledge Assets: A Review of the Models Used to Measure Intellectual Capital", *International Journal of Management Reviews*, C. 3, S. 1, ss. 41 – 60.

Bontis, N., W. C. C. Keow ve Richardson, S. (2000). "Intellectual Capital and the Nature of Business in Malaysia", *Journal of Intellectual Capital*, C.1, S. 1, ss. 85 – 100.

Bornemann, M., Knapp, A., Schneider, U. ve Sixl, K. I. (1999). "Holistic Measurement of Intellectual Capital", *International Symposium Measuring and Reporting Intellectual Capital: Experience, Issues, and Prospects*, Amsterdam, ss. 1-35.

Boujelbene, M. A. ve Affes, H. (2013). "Managers' Perceptions of Intellectual Capital: An Empirical Study in the Tunisian Context", *Management Science Letters*, C. 3, S. 5, ss. 1381 – 1394.

Bozbura, T. (2004). "Measurement and Application of Intellectual Capital in Turkey", *Learning Organization*, C. 11, S. 4/5, ss. 357 – 367.

Bukh, P. N. ve Johanson, U. (2003). "Research and Knowledge Interaction: Guidelines for Intellectual Capital Reporting", *Journal of Intellectual Capital*, C. 4, S. 4, ss. 576 – 587.

Cabrita, M. ve Vaz, J. (2006). "Intellectual Capital and Value Creation: Evidence from the Portuguese Banking Industry", *The Electronic Journal of Knowledge Management*, C. 4, S. 1, ss. 11 – 20.

Cascio W. F. (2010). *Managing Human Resources*. New York: McGraw-Hill /Irwin.

Cesur, E. (2015). “İş Analizi, İnsan Kaynakları Planlama ve İşe Alım Süreci”, *Bir Bakışta İnsan Kaynakları Yönetimi*. der. Y. Aktaş ve E. Cesur, Bursa: Dora Basım -Yayın.

Chen, J., Zhu, Z. ve Yuan Xie, H. (2004). “Measuring Intellectual Capital: A New Model and Empirical Study”, *Journal of Intellectual Capital*, C. 5, S. 1, ss. 195 – 212.

Chen, M., Cheng, S. ve Hwang, Y. (2005). “An Empirical Investigation of the Relationship Between Intellectual Capital and Firms Market Value and Financial Performance”, *Journal of Intellectual Capital*, C. 6, S. 2, ss. 159 – 176.

Cingöz, A. (2011). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Performans ve İç Girişimcilik (Girişimsel Performans) Üzerindeki Etkileri: Kayseri İmalat Sanayinde Bir Araştırma*, Doktora Tezi. Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri. <http://tez2.yok.gov.tr/> (Tez No. 122143).

Curado, C., Henriques, L. ve Bontis, N. (2011). “Intellectual Capital Disclosure Payback”, *Management Decision*, C. 49, S. 7, ss. 1080 – 1098.

Çetin, A. (2005). “Entelektüel Sermaye ve Ölçülmesi”, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, C. 20, S. 1, ss. 359 – 378.

Çıkrıkçı, M. ve Daştan, A. (2002). “Entelektüel Sermayenin Temel Finansal Tablolar Aracılığıyla Sunulması”, *Bankacılar Dergisi*, S. 43, ss. 18 – 32.

DeCenzo, D.A., Robbins, S.P., Verhulst, S.L. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetiminin Temelleri*. Çeviren: Canan Çetin, M. Lütfi Arslan. Ankara: Nobel Yayınları.

Demir, B. (2018). “A Research on the Effects of R&D Based Innovation Activities and Strategic Human Resource Management on Sustainable Competitive Advantage”, *Social Sciences Research Journal*, C.7, S. 2, ss. 68 – 81.

Demirkaya, H. (2016). “İş, İş Analizi, İş Tasarımı ve İş Değerlemesi”, *İnsan Kaynakları Yönetimi*. der. A. Akdemir ve H. Demirkaya, Ankara: Orion Kitabevi.

Demirkaya, H. ve Demirkaya Güler B. (2016). “Eğitim ve Geliştirme”, *İnsan Kaynakları Yönetimi*. der. A. Akdemir ve H. Demirkaya, Ankara: Orion Kitabevi.

Dessler, G. (2008). *Human Resource Management*, Prentice Hall

Eccles, R.G. ve Mavrinac, S.C. (1995), “Improving the Corporate Disclosure Process”, *Sloan Management Review*, C. 36, S. 4, ss. 11 – 25.

Ekin, F. (2008). “Kamu Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Uygulamasına Geçişin Çalışanların Verimliliğine Etkisi”, *Maliye Dergisi*, ss. 175 – 185.

Eren, E. ve Akpınar, S. (2004). “Yapısal Sermayenin İşletme Performansı Üzerindeki Etkilerinin Araştırılması”, *Öneri*, C. 6, S. 22, ss. 9 – 17.

Erkuş, A. (2006). *Entelektüel Sermaye: Bir Uygulama*, Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum. <http://tez2.yok.gov.tr/> (Tez No. 186615).

Erkuş, H. (2004). “Geleneksel Raporlama Yöntemlerinin Yeni Ekonomi Karşısındaki Durumunun İrdelenmesi ve Entellektüel Sermayenin Raporlanması”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 9, S. 2.

Ertaş, F. C. ve Coşkun, M. (2005). “Turizm İşletmelerinde Entelektüel Sermayenin Ölçülmesi ve İMKB'deki Turizm Şirketlerinde Ampirik Bir Uygulama”, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, ss. 121 – 138.

Ghosh, D. ve Wu, A. (2007). “Intellectual Capital and Capital Markets: Additional Evidence”, *Journal of Intellectual Capital*, C. 8, S. 2, ss. 216 – 235.

Giray, G. (2013). *Entelektüel Sermayenin Finansal Tablolarda Raporlanmasına İlişkin Yaklaşımlar ve Değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. <http://tez2.yok.gov.tr/> (Tez No. 332471).

Görmüş, A. Ş. (2009). “Entelektüel Sermaye ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Artan Önemi”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, C. 10, S.1, ss. 57 – 75.

Green, K. W ve öte. (2006). “The Impact of Strategic Human Resource Management on Firm Performance and HR Professionals' Work Attitude And

Work Performance”, *The International Journal of Human Resource Management*, C. 17, S. 4, ss. 559 – 579.

Guthrie, J. (2001). “The Management, Measurement and the Reporting of Intellectual Capital”, *Journal of Intellectual Capital*, C. 2, S. 1, ss. 27 – 41.

Gündüzalp, S. ve Boydak Özan, M. (2019). Akademisyenlerin Yetenek Yönetimi Algısı. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, C. 5, S. 2, ss. 1 – 14.

Gürbüz, S. (2011). “Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa ve İş Tatminine Etkisi: İnsan Kaynakları Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 15, S. 2, ss. 397 – 418.

Gürbüz, S. ve Bekmezci, M. (2012). “İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, C. 41, S. 2, ss. 189 – 213.

Hall, R. (1992). “The Strategic Analysis of Intangible Resources”, *Strategic Management Journal*, C. 13, S. 2, ss. 135 – 144.

Huang, C. ve Hsueh, S. (2007). “A Study on the Relationship Between Intellectual Capital and Business Performance in the Engineering Consulting Industry: A Path Analysis”, *Journal of Civil Engineering and Management*, C. 13, S. 4, ss. 265 – 271.

Johanson, U. (2003), “Why are Capital Market Actors Ambivalent to Information About Certain Indicators on Intellectual Capital?”, *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, C. 16, S. 1, ss. 31 – 38.

Jurczak, J. (2008). “Intellectual Capital Measurement Methods”, *Institute of Organization and Management in Industry*, C. 1, S. 1, ss. 37 – 45.

Kaya, F. B., Güzel Şahin, G. ve Gürson, P. (2010). “Intellectual Capital in Organizations”, *Problems and Perspectives in Management*, C. 8, S. 1, ss. 153 – 160.

Kayalı, C. A., Yereli, A. N. ve Ada, Ş. (2007). “Entelektüel Katma Değer Katsayısı Yöntemi Kullanılarak Entelektüel Sermayenin Firma Değeri Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi*, C. 14, S. 1, ss. 67 – 90.

Kerimov, R. (2011). “Entelektüel Sermayenin Ölçülmesi, Raporlanması ve İşletme Performansına Etkisi: Örnek Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kılınç, U., Alparslan, A. (2014). Yükseköğretimde Mentörlük: Mentör ve Mentö Bakış Açılarını Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama. *Yükseköğretim Dergisi*, C. 4, S. 2, ss. 91 – 101.

Kogut, B. ve Zander, U. (1992). “Knowledge of the Firm, Combinative Capabilities, and the Replication of Technology”, *Organization Science*, C. 3, S. 3, ss. 383 – 397.

Kutlu, H. A. (2009). “Entellektüel Sermaye: Türkiye Muhasebe Sisteminde Raporlanabilir mi?”, *Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, C. 27, S. 1, ss. 235 – 257.

Lawler, Edwar E. “Creating High Performance Organizations”, *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 43(1), (2005), ss. 10 – 17.

Loulou-Baklouti, S. ve Triki, M. (2018). “Preparers’ and Users’ Perception of Intellectual Capital Information Usefulness: A Tunisian Exploratory Study”, *Journal of Intellectual Capital*, C. 19, S. 3, ss. 617 – 643.

Marr, B. (2008). “Disclosing the Invisible: Publishing Intellectual Capital Statements”, *CMA Management*, C. 82, S. 5, ss. 35 – 39.

Mavrinac, S. ve Siesfeld, T. (1998). “Measures that Matter: An Exploratory Investigation of Investors’ Information Needs and Value Priorities, Ernst & Young Center for Business Innovation”, *Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD)*, Paris.

McCauley, C. ve Wakefield, M. (2006). “Talent Management in the 21st Century: Help Your Company Find, Develop and Keep its Strongest Workers”, *The Journal For Quality and Participation*, C.29, S. 4, ss. 4 – 39.

Meer – Kooistra, J. ve Zijlstra, S. M. (2001). “Reporting on Intellectual Capital”, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, C. 14, S. 4, ss. 456 – 476.

Micah, L.C., Ofurum, C.O. ve Ihendinihu, J.U. (2012). “Firms Financial Performance and Human Resource Accounting Disclosure in Nigeria”, *International Journal of Business and Management*, C. 7, S. 4, ss. 67 – 75.

Miller, M., Du Pont, B. D., Fera, V., Jeffrey, R., Mahon, B., Payer, B. M. ve Starr, A. (1999). "Measuring and Reporting Intellectual Capital from a Diverse Canadian Industry Perspective: Experiences, Issues and Prospects", *International Symposium Measuring and Reporting Intellectual Capital: Experience, Issues, and Prospects*, Amsterdam.

Mondal, A. ve Ghosh, S. K. (2012). "Intellectual Capital and Financial Performance of Indian Banks", *Journal of Intellectual Capital*, C. 13, S. 4, ss. 515 – 530.

Muhammad, N. M. N. ve Ismail M. K. A. (2009). "Intellectual Capital Efficiency and Firm's Performance: Study on Malaysian Financial Sectors", *International Journal of Economics and Finance*, C. 1, S. 2, ss. 206 – 212.

Mulyadi, M. S. Ve Panggabean, R. R. (2017). "Intellectual Capital Reporting: Case Study of High Intellectual Capital Corporations in Indonesia", *Int. J. Learning and Intellectual Capital*, C. 14, S. 1, ss. 1 – 10.

Naktiyok, A. (2004). "Entelektüel Sermaye: Yöneticilerin Entelektüel Sermaye Göstergelerinin Faydasına İlişkin Algıları", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 18, S. 1-2, ss. 389 – 411.

Okay, S. (2012). "Entelektüel Sermaye ve Muhasebe ile İlişkisi", *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, ss. 1201 – 1208.

Ousama, A. A., Fatima, A. H. ve Hafız-Majdi, A. R. (2011). "An Exploratory Study on the Usefulness of Intellectual Capital Information", *International Journal of Accounting and Finance*, C. 3, S. 2, ss. 177 – 192.

Oyewo, B.M., Faboyede, O.S. ve Fakile, A.S. (2014). "Human Resource Management and Accounting as Strategies for Achieving Global Competitiveness and Vision 2020 in Nigeria", *Journal of South African Business Research*, DOI: 10.5171/2014.826622 (2014), ss. 1 – 12.

Öncü, M. A., Cabar, H. ve Mutlu, H. T. (2018). "Bilgi Ekonomisinde Entelektüel Sermayenin Uluslararası Finansal Raporlama Standartlarına Göre Finansal Tablolarda Raporlanabilmesine Çoklu Bakış, VI. *International Multidisciplinary Congress of Eurasia*, Roma, İtalya: Young Scholars Union, ss. 448 – 465.

Özçelik, A. O. (2015). "Eğitim ve Geliştirme", *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Özer, A. ve Özer, N. (2014). “Kaynak Temelli Yaklaşım ve Paydaş Yaklaşımı Açısından Entelektüel Sermayenin BIST'deki Çokuluslu İşletmelerin Finansal Performansına Etkisi”, *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar*, C. 8, S. 2, ss. 119 – 149.

Özevren, M. ve Yıldız, S. (2010). “Entelektüel Sermayenin Ölçüm Yöntemleri ve Kriterlerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma”, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, C. 29, S. 1, ss. 275 – 289.

Özkan, E. (2015). “Eğitim – Geliştirme, İşe Alıştırma ve Kariyer Yönetimi”, *Bir Bakışta İnsan Kaynakları Yönetimi*. der. Y. Aktaş ve E. Cesur, Bursa: Dora Basım -Yayın.

Öztürk, E., Başol, O. ve Balcı, B. (2018). “İnsan Kaynakları Aktiviteleri ve Karlılık Arasındaki İlişinin İncelenmesi: BIST-30 Şirketleri Üzerine Bir Araştırma”, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.33, ss. 105 – 114.

Pamukçu, A. ve Akarçay Öğüz, A. (2014). “Firma Değerlemesinde Entelektüel Sermayenin Yeri ve Önemi”, *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, C. 11, S. 42, ss. 69 – 87.

Passmore, J. (2007). “Coaching & Mentoring: The Role of Experience and Sector Knowledge”, *International Journal of Evidence based Coaching and Mentoring*, ss. 10 – 16.

Roslender, R. ve Fincham, R. (2001). “Thinking Critically About Intellectual Capital Accounting”, *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, C. 14, S. 4, ss. 383 – 398.

Sabuncuoğlu, Z. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi (Uygulamalı)*. 2. b., Bursa: Alfa Aktuel Basım.

Sadullah, Ö. (2015). “İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş: İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı, Önemi ve Çevresel Faktörler”, *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Sarıay, M. A. ve Özuluçan A. (2019). “Türkiye Muhasebe Standartları Açısından Entelektüel Sermayenin Finansal Tablolarda Sunulması”, *Mali Çözüm Dergisi*, C. 29, S. 152, ss. 13 – 62.

Seleim, A., Ashour, A. ve Bontis, N. 2004. “Intellectual Capital in Egyptian Software Firms”, *The Learning Organization*, C. 11, S. 4/5, ss. 332 – 346.

Sipahi, B. (2004). “Entelektüel Sermayenin Finansal durum tablosunda Raporlanmasına İlişkin Yaklaşımlar”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, S. 24, ss. 146 – 149.

Sönmez, İ. (2013). *An Empirical Case Study on the Relationship Between Motivational Job Design And Perceived Employee Motivation*, Master Thesis. Okan University, Institute of Social Sciences, İstanbul. <http://tez2.yok.gov.tr/> (Tez No. 351825).

Stewart, T. A. (1991). “Brainpower”, *Fortune*, C. 123, S. 11, ss. 42 – 60.

Subramaniam, M. ve Youndt, M. A. (2005). “The Influence of Intellectual Capital on the Types of Innovative Capabilities”, *Academy of Management Journal*, ss. 450– 463.

Swart, J. ve Kinnie, N. (2010). “Organisational Learning, Knowledge Assets and HR Practices in Professional Service Firms”, *Human Resource Management Journal*, ss. 64 – 79.

Syed, Abdulla M. (2009). “Human Resource Accounting Disclosure of Bangladeshi Companies and Its Association with Corporate Characteristics”, *BRAC University Journal*, C. 6, S.1, ss. 35-43.

Şamiloğlu, F. (2002). “Entelektüel Sermaye”. Ankara: Fersa Matbaacılık.

Talukder, M. H. (2014). Perceived Importance of Job Analysis Influencing Motivation and Competencies among Blue-Collar and White-Collar Employees. *IBA Business Review*. 9(1): 79 – 91.

Taşcı, D. (2007). “Personel Eğitimi”, *İnsan Kaynakları Yönetimi*. der. R. Geylan, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Açıköğretim Fakültesi Yayın No: 902.

Uslu, M. E. (2018). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Ölçümünün Demografik Faktörlerle İncelenmesi ve Değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul. <http://tez2.yok.gov.tr/> (Tez No. 510468).

Ünal, O. (2010). “Entelektüel Sermayenin Raporlanması ve UMS 38 Maddi Olmayan Duran Varlıklar Standardı Kapsamında Değerlendirilmesi”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, S.2, ss. 20 – 39.

Wang, Q, Sharma, U. ve Davey, H. (2016). “Intellectual Capital Disclosure by Chinese and Indian Information Technology Companies: A Comparative Analysis”, *Journal of Intellectual Capital*, C. 17, S. 3, ss. 507 – 529.

Yanar, Ö. (2012). *Entelektüel Sermayenin Ölçülmesi ve Verimlilik Üzerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <http://tez2.yok.gov.tr/> (Tez No. 327766).

Yereli, N. A. ve Gerşil, G. (2005). “Entelektüel Sermayeyi Ölçme ve Raporlama Yöntemleri”. *Yönetim ve Ekonomi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 12, S. 2, ss. 17 – 30.

Yıldız, S. (2010). “Entelektüel Sermaye Faaliyet Raporu Önerisi: Özel Sermayeli Mevduat Bankalarında Bir Araştırma”, *Bankacılar Dergisi*, S. 75, ss. 34 – 50.

Yıldız, S. (2011). “Entelektüel Sermayenin İşletme Performansına Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 11, S. 3, ss. 11 – 28.

Yi, A. Ve Davey, H. (2010). “Intellectual Capital Disclosure in Chinese (Mainland) Companies”, *Journal of Intellectual Capital*, C. 11, S. 3, ss. 326 –347.

Youndt, M. A. ve Snell, S. A. (2004). “Human Resource Configurations, Intellectual Capital, and Organizational Performance”, *Journal of Managerial Issues*, C. 16, S. 3, ss. 337 – 360.

Yörük Karakılıç, N. (2002). *Şirket Birleşmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi*, Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon. <http://tez2.yok.gov.tr/> (Tez No. 122143).

Yörük, N. ve Erdem, M. S. (2008). “Entelektüel Sermaye ve Unsurlarının, İMKB’de İşlem Gören Otomotiv Sektörü Firmalarının Finansal Performansı Üzerine Etkisi”, *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, C. 22, S. 2, ss. 397 – 413.

Yörük, N. ve Erdem, M.S. (2008). “Entelektüel Sermaye ve Unsurlarının, İMKB’de İşlem Gören Otomotiv Sektörü Firmalarının Finansal Performansı Üzerine Etkisi”, *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, C. 22, S.2, ss. 397 – 413.



EKLER

Ek 1: Tüm Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.İK Aktivite Sayısı	-								
2.İK Aktivite İndeksi	1,00**	-							
3.Toplam Varlıklar/Toplam Kaynaklar	-,137	-,137	-						
4.Toplam Özkaynaklar	-,078	-,078	,829**	-					
5.Hasılat/Net Satış	-,075	-,075	,870**	,691**	-				
6.Dönem Karı/Zararı	-,049	-,049	,300**	,423**	,247*	-			
7.Dönem Karı İndeksi	-,049	-,049	,300**	,423**	,247*	1,00**	-		
8.Aktif Karlılık (%)	-,069	-,069	-,325**	-,062	-,317**	,612**	,612**	-	
9.Özkaynak Karlılığı (%)	-,057	-,057	-,251*	-,299**	-,193	,427**	,427**	,747**	-
10.Çalışan Sayısı	,289**	,289**	-,218*	-,226*	-,019	-,037	-,037	-,067	,050