



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş: 30.11.2017 ✓Accepted/Kabul:11.04.2018

DOI: 10.30794/pausbed.425848

Araştırma Makalesi/ Research Article

Öztürk, E., Başol,O., Balci, B. (2018). "İnsan Kaynakları Aktiviteleri ve Karlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: BİST-30 Şirketleri Üzerine Bir Araştırma", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 33, Denizli, s.105-114.

İNSAN KAYNAKLARI AKTİVİTELERİ VE KARLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: BİST-30 ŞİRKETLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Erkan ÖZTÜRK*, Oğuz BAŞOL**, Bayram BALCI***

Özet

İşletmelerin rekabet düzeyini belirleyen başlıca etmenler arasında yer alan "insan kaynakları", son yüz yılda personel yönetimi, insan kaynakları yönetimi, stratejik insan kaynakları yönetimi ve yetenek yönetimi değişimlerini geçirerek bugünkü haline dönüşmüştür. İnsan kaynakları yönetiminde yaşanan bu dönüşümler zaman içerisinde insan kaynağının değerliliğini arttırmış ve işletmeler insan kaynağı varlığının değerine ilişkin bilgilere de finansal raporlarında yer vermek istemişlerdir. Ancak, değerlendirme konusunda karşılaşılan güçlükler nedeniyle insan kaynağı varlığının finansal raporlarda yer alması bugüne kadar mümkün olamamıştır. Yine de; finansal başarısının sebebini insan kaynağı varlığına bağlayan birçok işletme, faaliyet raporlarında insan kaynakları aktivitelerine ilişkin bazı bilgiler paylaşma eğilimi içerisine girmektedir. Bu çalışmada, BİST-30 şirketlerinin 2016 yılı faaliyet raporlarında belirtilen insan kaynakları aktivitelerinin sayısı ile aktif karlılığı ve özkaynak karlılığı arasındaki ilişki incelenerek, söz konusu eğilimin Türkiye'de de var olup olmadığı araştırılmak istenmiştir. Bulgular; insan kaynakları aktivite puanı ile aktif karlılığı ve özkaynak karlılığı arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: İnsan kaynakları Yönetimi, Yetenek Yönetimi, İnsan Kaynakları Muhasebesi, İnsan Kaynakları Aktivite İndeksi, Karlılık.

EXPLORING THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN RESOURCES ACTIVITIES AND PROFITABILITY: A RESEARCH ON BİST-30 COMPANIES

Abstract

"Human resources", which is one of the primary factors determining the competition level of businesses, has transformed into the present shape in the last century through changing on staff management, human resources management, strategic human resources management and talent management. These transformations have increased the value of human resources over time in the human resources management, and firms also want to include the information on the value of the presence of human resources in their financial reports. However, it has not been possible to include the presence of human resources in financial reports since there are difficulties in valuation on human resources. On the other hand, many firms that link their success to the presence of human resources tend to share some information about human resource activities in the annual reports. This study aims to examine the relationship between the number of human resources activities and return on assets and return on equities in BİST-30 in Turkey. The findings display that there is not a significant relationship between human resources activity score and return on assets or return on equities.

Key words: Human Resources Management, Talent Management, Human Resources Accounting, Human Resources Activity Index, Profitability.

*Dr. Öğr. Üyesi, Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, KIRKLARELİ.

e-posta: erkan.ozturk@klu.edu.tr (orcid.org/0000-0002-9356-1557)

*Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, KIRKLARELİ.

e-posta: oguzbasol@klu.edu.tr (orcid.org/0000-0002-7523-4544)

*Arş. Gör., Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, KIRKLARELİ.

e-posta: bayram.balci@klu.edu.tr (orcid.org/0000-0002-6563-945X)

1. GİRİŞ

Örgütlerde insan kaynağının yönetilmesi tartışması, bilim tarihinin önemli sorularından birini oluşturur. Nitekim insanlık, insanın makinenin uzantısı olarak değerlendirildiği bir dönemden insanın en önemli rekabet aracı olduğu bir döneme gelmiştir. Bu süreç içerisinde personel yönetimi yaklaşımı doğmuş, sonrasında yerini insan kaynakları yaklaşımına bırakmıştır. Devam eden dönüşümler stratejik insan kaynakları yaklaşımını doğurmuş ve yetenek yönetimi yaklaşımıyla insan kaynağının yönetilmesi en etkin hale getirilmeye çalışılmıştır. Şüphesiz ki, insan kaynağının yönetilmesi biçimi halen bir dönüşüm içindedir.

İnsan kaynağının örgütlerdeki değerinin artması, tıpkı diğer işletme varlıkları gibi işletmeye değer katan bir unsur olarak görülmesine neden olmuştur. Çünkü işletmeler en değerli varlıkları olan çalışanlara birtakım yatırımlarda bulunmakta, bu yatırımlar vasıtasıyla rekabette öne geçmekte ve böylelikle finansal başarılarını da arttırmaktadır. İnsan kaynağının değerinin ölçülmesi konusu “insan kaynakları muhasebesi” ve “entelektüel sermaye” kavramlarının gelişmesine yol açmış, bu gelişmelere paralel olarak; insan kaynaklarının değerinin ölçülmesi konusunda farklı yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Ancak insan kaynağının ölçülmesi noktasında bir standartlaştırılmaya gidilememesi, insan kaynaklarına ilişkin bilgilerin işletmelerin finansal raporlarında yer alamamasına neden olmuştur.

Her ne kadar birçok işletme finansal raporlarında insan kaynaklarına ilişkin bilgiler paylaşmıyor olsa da; bazı işletmeler insan kaynağına yaptığı yatırımları oldukça değerli yatırımlar olarak kabul etmekte ve bu insan kaynağı aktiviteleri ile ilgili bilgileri açıklamak istemektedir. Bu yöneliş, açıklanan insan kaynakları aktivite sayısı ile finansal başarı arasında bir ilişki olabileceği düşüncesini de ortaya çıkarmaktadır. Bilimsel literatürde de bu düşüncüyü destekleyici sonuçlar içeren bazı çalışmalar bulunmaktadır (Syed, 2009; Micah, vd., 2012; Augustine, vd., 2013; Oyewo, vd., 2014; Aydın, vd., 2015). Bu motivasyonla; çalışmada, şirketlerin faaliyet raporlarında açıkladıkları aktivite sayıları ile finansal raporlarından elde edilen aktif karlılığı ve özkaynak karlılığı ölçüleri arasındaki ilişkinin varlığı araştırılmıştır. Yapılan bu çalışma, ilgili literatürün Türkiye açısından incelemesini kapsamakta ve bu yönü ile öncü bir çalışma olma özelliği taşımaktadır.

2. PERSONEL YÖNETİMİ YAKLAŞIMINDAN YETENEK YÖNETİMİ YAKLAŞIMINA

Örgütlerde “insan” faktörünün yönetilmesi anlayışı ilk kez 1900’lerin başında kendini göstermiştir (Aykaç, 1999; Sayılar, 2005). Dönem başladığında; personel yönetimi olarak adlandırılan bu yaklaşım, zaman içerisinde üç büyük evrim geçirmiş ve bugünkü halini almıştır. Araştırmalar; personel yönetimi yaklaşımının önce insan kaynakları yönetimi yaklaşımına dönüştüğünü, sonrasında; stratejik insan kaynakları yönetimi yaklaşımının ortaya çıktığını ve son olarak da yetenek yönetimi yaklaşımının benimsendiğini göstermektedir (Üsdiken ve Wasti, 2002; Sayılar 2005; Benligiray, 2013; Benligiray, 2007).

Personel yönetimi kavramı ilk defa ünlü ekonomist Springer tarafından 1817 yılında kullanılmasına rağmen, içerik olarak bir bütünlük sağlaması ve günümüzdekine yakın bir anlam kazanması Taylor ve Fayol tarafından gerçekleştirilmiştir (Aykaç, 1999: 18). Sanayi devrimi sırasında toplumda emek bolca bulunmakta ve ucuz şekilde sunulmaktadır. Diğer yandan emeğini sunan bireylerin yetenekleri birbirine benzemekte ve düşük vasıf özellikleri göstermektedir. Çalışanların disiplinli bir şekilde emeklerini sunabilmelerinin ve fabrika hayatına adapte olmalarının zor olduğu bu dönemde çalışan devir oranlarının yüksek oluşu da bahsi geçen dönemin ana emek problemlerini oluşturmaktadır. İşte tam bu dönemde Taylorist yaklaşım; bu sorunların üstesinden gelmeyi, akılcı ve sistemli düzenlemeler getirerek emeğin verimliliğini arttırmayı, çalışanların fiziki ve psikolojik zorluklarla mücadele etmesini sağlayacak önlemler almayı amaçlamıştır (Üsdiken ve Wasti, 2002: 4).

Taylorist yönetim biçiminin bir yansıması olarak emek, 1930’lu yıllara kadar bir maliyet unsuru olarak görülmüştür (Keser ve Kümbül Güler, 2016: 9). Bu dönemde örgütlerde emek; personel yönetimi birimleri tarafından idare edilmektedir ve bu birimin görev alanı; personelin işletmeye giriş ve çıkış saatlerinin tespit edilmesi, ücretler ve izinlerin düzenlenmesi ve son olarak devamsızlık raporlarının oluşturulmasıyla sınırlıdır (Benligiray, 2013: 5). 1930-1960 arası döneme gelindiğinde, çalışma ilişkilerinde sendikaların ve uluslararası kuruluşlar gibi dış etkilerin baskısıyla yaşanan değişimler sonucunda personel yönetiminin görev sorumluluğu genişlemiştir (Benligiray, 2013: 5). Türkiye’deki “insan” faktörünün yönetilmesi anlayışı da dünyadaki gelişime paralel bir seyir izlemiş ve örgütlerde personel yönetimi birimi adıyla 1950’li yıllardan itibaren kendine yer bulmaya başlamıştır (Sayılar, 2005: 161).

1960'lardan sonra meydana gelen emeğin heterojenleşmesi gibi değişiklikler üretim ilişkilerini dönüştürmüş, personel yönetimi anlayışı yerini insan kaynakları yönetimi anlayışına bırakmıştır. İnsan kaynakları kavramına ilk atf Harvard Business Review dergisinde 1965 yılında Miles tarafından yapılmıştır (Yıldırım, 1997: 149). 1960 sonrasında emeğin yapısında bir takım dönüşümler meydana gelmiştir. Bu dönemde; emeğin niteliği artmaya başlamış, homojen olan çalışan yapısı heterojenleşmiştir. İlaveten, emeği makinenin bir parçası (hatta uzantısı) olarak (bir maliyet unsuru) gören personel yönetimi anlayışı yerini, emeği yatırım olarak gören insan kaynakları yönetimi anlayışına bırakmıştır. Bu anlayışla beraber işletmelerin başarı düzeyini belirleyen temel unsurun insan kaynağı olduğu düşüncesi sıkça dile getirilmeye başlanmıştır (Benligiray, 2007: 5-6). İnsan kaynakları yönetimi yaklaşımı, çalışanları geliştirilmesi gereken bir kaynak olarak değerlendirmekte, çalışanın yaratıcılığını, bilgisini ve yeteneğini daha fazla ön plana çıkarmayı amaçlamaktadır. Nitekim, insan kaynakları yönetimi yaklaşımı, personel yönetimi yaklaşımının üzerine; performans değerlendirme, eğitim ve geliştirme, ödüllendirme ve çalışan bağlılığını sağlama gibi fonksiyonları da üstlenerek büyümeye devam etmiştir. Türkiye'de ise insan kaynakları yönetimi yaklaşımı 1980'lerden sonra tartışılmaya başlanmıştır.

1980'lerden sonra küreselleşme, sermayenin uluslararası bir boyut kazanması, teknoloji, bilgi sistemlerinin gelişmesi ve rekabetin artması gibi yeni gelişmelerin sonucunda emeğin yönetilmesi özel bir önem arz eder hale gelmiştir. Örgütler, teknolojiyi anlayabildikleri, rekabet edebildikleri ve insan kaynağını yönetebildikleri kadar başarılı sayılmaya başlamış ve bu dönüşümler ışığında; insan kaynakları yönetimi yaklaşımı içerik değiştirmiştir (Agarwala, 2008: 71; Daley, 2012: 120-125). Nitekim bu dönüşüm akademik camiada da karşılık bulmuş ve stratejik insan kaynakları yönetimi yaklaşımı ilk defa 1981 yılında kaleme alınan "İnsan Kaynakları Yönetimi: Stratejik Bir Bakış Açısı" adlı çalışma ile literatüre girmiştir. Bu yaklaşım; kriz, birleşme, devralma, iletişim, yeni örgütsel yapı ve yeni insan yönetimi konularına odaklanmakta ve insanın değerli bir yatırım aracı olduğunu ileri sürmektedir (Muqaj, 2016: 271-277).

2000'li yıllara gelindiğinde ise küresel finansal krizler, işletmelerin karşılaştıkları zorluklar ve rekabetin yenilikçi ürün ve hizmetler üzerinden şekillenmesi gibi mücadele alanları örgütlerde emek kavramının yeniden ele alınmasını zorunlu kılmıştır. Nitekim örgütler bu dönemde, en önemli yatırım aracının insan olduğunu dile getirmekte ve yetenekli çalışanların en önemli rekabet silahı olduğunu vurgulamaktadır (Benligiray, 2013: 8-9). Yetenek yönetimi yaklaşımı; inovasyon, yetenekli çalışanların örgüte kazandırılması ve örgütte kalmalarının sağlanması, sürekli gelişim, koçluk ve mentörlük gibi aktiviteleri de kapsayacak şekilde günümüzdeki halini almıştır.

Yazındaki araştırmalar insan kavramını yönetme anlayışının bir dönüşümde olduğunu ve insan kaynağının iyi yönetilmesiyle, örgütsel çıktılar arasında pozitif bir ilişki olduğunu dile getirmektedir. Nitekim Nieves ve Quintana (2016: 3) araştırmasında, insan kaynakları uygulamaları ile örgütsel performans arasında pozitif bir ilişki olduğunu raporlamaktadır. Buna benzer birçok araştırma; çalışanların deneyimlerinin, bilgi, beceri ve yeteneklerinin örgütün beşeri sermayesi olduğunu vurgulamaktadır (Becker, 1964; Lepak ve Snell, 2002; Youndt ve Snell, 2004; Yamao, vd., 2009). Farklı araştırmalar da örgütsel eğitim ve geliştirme uygulamalarının ve bilgi teknolojisi kullanımının örgütsel beşeri sermaye yatırımı olarak değerlendirilmesi gerektiğini dile getirmektedir (Liao ve Chuang, 2004; Youndt, vd., 2004; Minbaeva, vd., 2009).

3. İNSAN KAYNAKLARI AKTİVİTELERİNİN FAALİYET RAPORLARINDAKİ GÖRÜNÜMÜ

1960'lı yıllardan itibaren işletme bünyesindeki insan kaynağının, tıpkı diğer işletme varlıkları gibi gelecekte işletmeye ekonomik fayda sağlaması muhtemel varlıklardan biri olarak görülmeye başlanması, insan kaynağının da bir bilanço öğesi olarak düşünülmesine neden olmuştur (Edom vd., 2015: 78). Bu kapsamda; Hermansson'un (1964), beşeri sermayenin para ile ölçülerek bilanço içerisine dahil edilmesi yönündeki fikri, birçok akademik çalışmaya ilham kaynağı olmuştur. Ancak; geçen süre zarfında beşeri sermayenin parasal değerini güvenilir bir biçimde ölçebilecek yaklaşımlara ulaşılamamış olması, insan kaynağının muhasebe açısından bir bilanço unsuru olarak kabul edilmesinin önünde önemli bir engel olmuştur (Kaur vd., 2014: 217).

İnsan kaynağının finansal tablolarda bir unsur olarak raporlanması her ne kadar zor olsa da, insan kaynağı varlığının işletmeye gelecekte değer kazandırabilme potansiyelinin olduğu gerçeği bugün birçok çevre tarafından benimsenmiştir. Bu varsayım, bir işletmedeki insan kaynağı varlığının değeri ile o işletmenin faaliyetlerine ilişkin performans göstergeleri arasında anlamlı bir ilişki olması gerektiği yönünde bir çıkarım sağlamaktadır. Syed (2009), söz konusu ilişkiden hareketle kurumsal nitelikler ve insan kaynakları aktivitelerinin açıklanması arasındaki ilişkiyi incelemiş ve karlılığı yüksek olan işletmelerin daha fazla insan kaynağı aktivite bilgisi açıkladığı yönünde bir bulguya ulaşmıştır. Yapılan bu çalışma, insan kaynağı değerinin güvenilir bir biçimde ölçülemiyor

olmasına karşın, yüksek karlılığa sahip işletmelerin söz konusu karlarının oluşumuna katkı sağlayan tüm varlıkları ile birlikte insan kaynağı varlıklarını da açıklama eğilimi içerisinde olduklarına yönelik bilimsel bir görüş ortaya koymuştur. Bu çalışmayı takip eden birçok çalışmada, Syed (2009) tarafından geliştirilmiş olan “İnsan Kaynakları Aktivite Listesi” kullanılmış ve işletmelerin açıkladıkları insan kaynağı aktivitelerinin sayısı ile karlılıkları arasındaki ilişki araştırılmıştır.

Syed (2009), Bangladeş’te faaliyet gösteren ve rastlantısal olarak kendisi tarafından seçilen 55 şirket üzerine yaptığı araştırmada, incelediği şirketlerin önceden belirlenmiş insan kaynakları aktivitelerinin ortalama %25’ini açıkladığını tespit etmiş ve söz konusu bilgilerin açıklanma düzeyinin ilgili şirketlerin büyüklüğü, kategorisi (finansal veya finansal olmayan) ve karlılığı ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Micah vd.’nin (2012) Nijerya borsasından seçtikleri şirketlerin 2005-2009 yılları arasındaki verileri üzerine gerçekleştirdikleri regresyon analizi sonucunda, inceledikleri şirketlerin açıkladıkları insan kaynakları aktivite sayıları ile özkaynak karlılıkları arasında pozitif bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Augustine vd. (2013), Nijerya borsasından seçtikleri 50 şirketin açıkladıkları insan kaynakları aktivite sayıları ile gösterdikleri finansal performansları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Oyewo vd. (2014), ilk olarak Syed (2009) tarafından kullanılan “İnsan Kaynakları Aktivite Listesi”ni genişleterek 6’sı finansal ve 6’sı üretim olmak üzere Nijerya’da faaliyet göstermekte olan toplam 12 şirketi içerik analizine tabi tutmuşlardır. Araştırma sonucunda ise insan kaynakları aktivitelerinin açıklanma düzeyi ile şirket büyüklüğü arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

4. VERİ VE YÖNTEM

Bu araştırmada içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi, 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). İçerik analizine tabi tutulacak dokümanlar, İstanbul Borsasında işlem gören BIST-30 şirketlerinin 2016 yılı faaliyet raporlarıdır. Bahsi geçen dokümanlarda Oyewo ve diğerleri (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, vd., 2012; Oyewo, vd., 2014; Aydın, vd., 2015) ve bu çalışmalardan insan kaynakları aktivitelerine en geniş yer verini Oyewo ve diğerleri tarafından gerçekleştirilen araştırmadır. Bu nedenle, dokümanlarda analize tabi tutulacak aktivitelerin Oyewo ve diğerleri 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 1’de incelenebilir.

Tablo 1: İnsan Kaynakları Aktivite 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 vd., 2014: 6-7.

İçerik analizi sürecinde BIST-30 şirketlerinin 2016 yılı faaliyet raporlarına ulaşılmış ve raporlar şirketlere atanan kodlar ile bilgisayara kaydedilmiştir (örneğin; Şirket1_FR_2016). Sonrasında araştırmayı yürüten yazarlar faaliyet raporlarında ilgili aktivitelerin varlığı ile ilgili bağımsız 3 rapor hazırlamıştır. Her bir yazarın sonuçları diğer yazarlara gönderilmiş ve hangi aktivitelerin belirlendiği kontrol edilmiştir. Böylece sonuçlar arasında farklılık oluşmasının önüne geçilmiş ve anlaşma sağlanan aktiviteler raporlanmıştır.

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 olmadığını, İKA puanı arttığında ise insan kaynakları uygulamalarının kurumsallaştığını söylemek mümkündür. Hesaplama sonrasında "İKA İndeksi" (insan kaynakları aktivite indeksi) 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 12 ise (İKA İndeksi = $12 \times 100 / 30 = 40$) İKA İndeksi %40 olarak hesaplanmıştır. Tablo 2'de İKA Puanı ve İKA İndeksine ilişkin örnek incelenebilir.

Tablo 2: İKA Puanı ve İKA İndeksine İlişkin Bulgular

Şirket	İKA Puanı	İKA İndeksi
Şirket1	12	%40

Araştırmanın amacı İKA İndeksi ile şirketlerin aktif karlılık (AK) ve özkaynak karlılığı (ÖK) ilişkisinin belirlenmesidir. Bu amaçla şirketlerin özkaynak karlılık ve aktif karlılık istatistikleri Kamuyu Aydınlatma Platformu (www.kap.gov.tr) resmi sitesinden temin edilmiştir. Sonrasında ise Tablo 3 oluşturulmuştur.

Tablo 3: Analiz İçin Kullanılan Değerler Örneği

Şirketler	İKA Puanı	İKA İndeksi	Aktif Karlılık	Özkaynak Karlılığı
Şirket1	12	%40	1,66	14,77
Şirket2	8	%26,67	7,69	21,75

Yazındaki araştırmalar sonucunda; şirketlerin insan kaynakları aktivitelerini faaliyet raporlarından belirtme dereceleriyle; özkaynak karlılığı ve aktif karlılığı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (Syed, 2009; Micah, vd., 2012; Augustine, vd., 2013; oyewo, vd., 2014; Aydın, vd., 2015). Bu bulgulardan hareketle aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür.

H1: İnsan kaynakları aktivite indeksi ile şirketlerin aktif karlılığı ve özkaynak karlılığı arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.

5. BULGULAR

Mevcut çalışmanın bu bölümünde araştırmaya ilişkin analizler yer almaktadır. Daha önce de belirtildiği üzere araştırmanın örneklemini BIST-30 şirketleri oluşturmaktadır. Dolayısıyla analizler 30 şirket için sağlanan veriler ile gerçekleştirilmiştir. Hipotezin sınanması için hangi korelasyon testinin kullanılacağına karar verilebilmesi için değişkenlerin normal dağılım analizi sonuçları incelenmiştir. Normal dağılım analizi sonuçları Tablo 4'de incelenebilir.

Tablo 4: Değişkenlere İlişkin Normal Dağılım Analiz Sonuçları

Değişkenler	Kolmogorov-Smirnov Testi			Shapiro-Wilk Testi		
	İstatistik	sd	p	İstatistik	sd	p
İKA Puanı	.134	30	.181	.950	30	.164
İKA İndeksi	.133	30	.182	.950	30	.164
Aktif Karlılık	.106	30	.200	.974	30	.660
Özkaynak Karlılığı	.162	30	.044	.945	30	.124

Tablo 4, değişkenlere ilişkin normal dağılım analizi sonuçlarını göstermektedir. Her ne kadar Shapiro-Wilk testi 30 ve üzerindeki gözlemler için gerçekleştirilen bir normal dağılım testi olsa da, 30 gözlem tam sınır bir değer olduğundan, normal dağılım analizi sonuçları için hem Kolmogorov-Smirnov testi hem de Shapiro-Wilk testi gerçekleştirilmiştir. Buna göre aktif karlılık değişkeninin her iki teste göre de normal dağılıma sahip olduğu belirlenmiştir. Özkaynak karlılığı değişkeninin ise Shapiro-Wilk testi sonuçlarına göre normal dağılım sergilediği; Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına göre ise normal dağılım sergilemediği tespit edilmiştir. Bu nedenle korelasyon testinde hem normal dağılım sergileyen değişkenler için gerçekleştirilen "Pearson Korelasyon Testi" hem de normal dağılım sergilemeyen değişkenler için gerçekleştirilen "Spearman Korelasyon Testi" sonuçları değerlendirilmiştir.

Tablo 5: Değişkenlere İlişkin Pearson Korelasyon Test Sonuçları

Değişkenler	Ortalama	ss	1	2	3	4
İKA Puanı (1)	6.86	2.63	-			
İKA İndeksi (2)	22.88	8.78	-	-		
Aktif Karlılık (3)	4.19	4.40	.020	.020	-	
Özkaynak Karlılığı (4)	11.91	12.07	.257	.257	.730**	-

Pearson korelasyon test sonuçlarını göstermektedir. **p<0.01

Tablo 5, değişkenlere ilişkin pearson korelasyon test sonuçlarını göstermektedir. Buna göre İKA puanı ile aktif karlılık arasında (r: 0.020; p>0.05); İKA puanı ile özkaynak karlılığı arasında (r: .257; p>0.05); İKA indeksi ile aktif karlılık arasında (r: 0.020; p>0.05); İKA indeksi ile özkaynak karlılığı arasında (r: .257; p>0.05) anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Aktif karlılık ile özkaynak karlılığı arasında ise anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (r: .730; p<0.01).

Tablo 6: Değişkenlere İlişkin Spearman Korelasyon Test Sonuçları

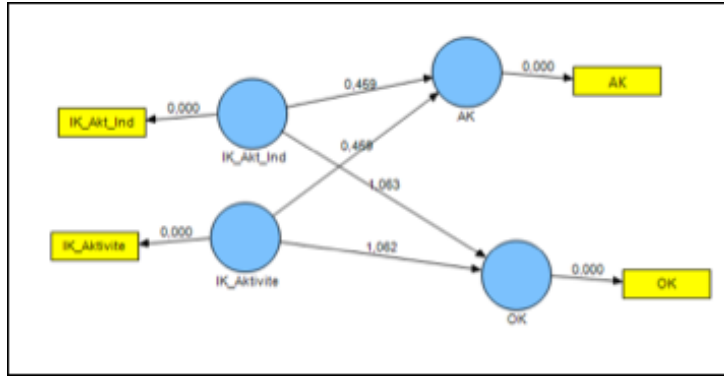
Değişkenler	1	2	3	4
İKA Puanı (1)	-			
İKA İndeksi (2)	-	-		
Aktif Karlılık (3)	.029	.029	-	
Özkaynak Karlılığı (4)	.342	.342	.620**	-

Spearman korelasyon test sonuçlarını göstermektedir. **p<0.01

Tablo 6 ise değişkenlere ilişkin Spearman korelasyon test sonuçlarını göstermektedir. Her iki korelasyon

testinin araştırmada bulunmasının nedeni özkaynak karlılığı değişkeninin farklı normal dağılım analizi testlerinde farklı sonuçlar türetmesidir. Analizler sonrasında ilişkilerin Pearson korelasyon testinde olduğu gibi kaldığı, herhangi bir değişme göstermediği tespit edilmiştir. Buna göre İKA puanı ile aktif karlılık arasında ($r: 0.029$; $p>0.05$); İKA puanı ile özkaynak karlılığı arasında ($r: .342$; $p>0.05$); İKA indeksi ile aktif karlılık arasında ($r: 0.029$; $p>0.05$); İKA indeksi ile özkaynak karlılığı arasında ($r: .342$; $p>0.05$) anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Aktif karlılık ile özkaynak karlılığı arasında ise anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir ($r: .620$; $p<0.01$).

Bu noktada araştırmacılar gözlem sayısının yetersizliği konusunda şüpheye düşmüş ve “bootstrapping” tekniği ile analizleri yeniden inceleme ihtiyacı hissetmiştir. Çünkü yazındaki araştırmalar insan kaynakları aktiviteleri ile karlılık arasında pozitif ilişki olduğunu vurgulamaktadır (Syed, 2009; Micah, vd., 2012; Augustine, vd., 2013; Oyewo, vd., 2014; Aydın, vd., 2015). Bu şüpheyi gidermek için ise SmartPLS yapısal eşitlik modellemesi programı kullanılmıştır (Ringle, vd., 2005). Bu program örneklem sayısının az olduğu ve verilerin normal dağılımının beklenmediği durumlarda tercih edilen bir yapısal eşitlik modellemesi analiz programıdır (Kwong ve Wong, 2013: 3; Dülgeroğlu ve Başol, 2017: 296). SmartPLS’de tahmin edilen modeldeki yolların anlamlı olup olmadığı “t” değerlerine bakarak değerlendirilmektedir. İlgili yola ilişkin “t” değeri 1,96’dan büyükse model içerisindeki yol anlamlı; “t” değeri 1,96’dan küçükse model içerisindeki yol anlamsız olarak yorumlanmaktadır. Tahmin edilen modeldeki yollara ve “t” değerlerine ilişkin değerler Şekil 1’de incelenebilir.



Şekil 1: Modele ilişkin “t” Değerleri

Not: İK_Akt_Ind: İKA İndeksi; İK_Aktivite: İKA Puanı; AK: Aktif Karlılığı; OK: Özkaynak Karlılığı

Şekil 1, SmartPLS ile tahmin edilmiş modele ilişkin “t” değerlerini göstermektedir. Buna göre İKA puanı ile aktif karlılık arasında ($t: 0.459$); İKA puanı ile özkaynak karlılığı arasında ($t: 1.062$); İKA indeksi ile aktif karlılık arasında ($t: 0.459$) ve İKA indeksi ile özkaynak karlılığı arasında ($t: 1.063$) anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

6. SONUÇ VE TARTIŞMA

Öncelikle insan kaynaklarının bir dönüşüm süreci içinde olduğunu vurgulamak gerekmektedir ve bu dönüşümün yalnızca yönetim organizasyon ya da insan kaynakları alanlarıyla kısıtlı olmadığını da belirtmekte fayda bulunmaktadır. Nitekim finans ya da muhasebe alanındaki araştırmalar da insan kaynaklarının raporlanması, faaliyet planlarındaki yerinin ve standartlarının tespit edilmesi için çalışmalar yürütmektedir. İlave olarak; çalışma yaşamındaki beşeri sermayeyi temsil eden “insan kaynakları” yaklaşımının da personel yönetimi yaklaşımından, insan kaynakları yaklaşımına; stratejik insan kaynakları yaklaşımından insanın değer olarak düşünüldüğü yaklaşıma dönüştüğünü vurgulamak gerekmektedir. Bu ikili dönüşüm (insan kaynaklarının yalnızca yönetim organizasyon alanında değil; finans ve muhasebe alanında da araştırılması ve personel yönetimi yaklaşımının yerini insan değer yaklaşımına bırakması) farklı disiplinlerin insan kaynakları üzerinde çalışmasını mümkün kılmıştır. Bu yaklaşımların yansımalarından biri de insan kaynakları aktiviteleri ile karlılık arasındaki ilişkinin araştırılması olmuştur. Bu anlamda sınırlı sayıda ulusal ve uluslararası çalışma kaleme alınmıştır. Hem ulusal hem de uluslararası yazındaki çalışmalar (Syed, 2009; Micah, vd., 2012; Augustine, vd., 2013; Oyewo, vd., 2014; Aydın, vd., 2015); şirketlerin faaliyet raporlarındaki insan kaynakları aktivite sayılarıyla karlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu dile getirmektedir. Ancak mevcut araştırmanın bulguları, bu araştırmaların sonuçlarıyla uyumsuzdur.

Elde edilen tüm analiz sonuçları birlikte değerlendirildiğinde; 2016 yılı BIST-30 şirketlerinin faaliyet raporlarında yer alan insan kaynakları aktivitelerinin sayısı ile şirketlerin aktif karlılığı ve özkaynak karlılığı arasında anlamlı

bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Elbette bu sonuç, insan kaynaklarının öneminin olmadığı şeklinde bir yorumu düşündürmemektedir. Bunun yerine, Türkiye’deki şirketlerin faaliyet raporlarında insan kaynakları aktivitelerine yeteri kadar yer verilmediği düşünülmektedir.

Türkiye’deki işletmelerin faaliyet raporlarında insan kaynakları alanındaki aktiviteleri raporlamasında bir standartlaştırma işlemine gitmeleri, insan kaynaklarının var olan etkinliğini ve görünürliğini arttırabilecek durumlardan biridir. Bu noktada tartışılması gereken konulardan biri, bu standartların nasıl ve kim tarafından belirleneceğidir. Nasıl ki finansal raporlamada belirli ulusal ve uluslararası standartlar varsa, insan kaynakları alanındaki aktivitelerin raporlanmasında da standartlar oluşturulması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Tartışılması gereken bir diğer nokta ise, mevcut araştırmadaki sorunlara odaklanan araştırmaların azlığıdır. Mutlaka araştırmacılar daha uzun yıllar için, BIST-50 ve BIST-100 şirketleri için aynı işlemi gerçekleştirebilirler. Ayrıca, ABD, İngiltere, Almanya gibi dünya borsalarında işlem gören şirketlerin raporlarını da inceleyerek hem ülkeleri analiz edebilirler hem de gelişmiş ülkeler ile Türkiye’yi insan kaynakları aktiviteleri açısından karşılaştırabilirler.

KAYNAKÇA

- Agarwala, T. (2008). "Strategic Human Resource Management", *Arth Anvesan*, Cilt: 3, Sayı: 1, s. 71-72.
- Augustine, O.E. Chijioke, M.S.O. ve Chijioke, M.C.O. (2013). "Human Resources Accounting Disclosures in Nigeria Quoted Firms", *Research Journal of Finance and Accounting*, Cilt: 4, Sayı: 11, s. 156-161.
- Aydın, S., Çanakçıoğlu, M. ve Emir Tuncay, F. (2015). "İnsan Kaynakları Muhasebesi: Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 29, Sayı: 4, s. 679-689.
- Aykaç, B. (1999). İnsan Kaynakları Yönetimi, 3. Baskı, Detay Yayınları, Ankara.
- Baş, T. ve Akturan, U. (2017). *Sosyal Bilimlerde Bilgisayar Destekli Nitel Araştırma Yöntemleri*, 3. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara.
- Becker, G.S. (1964). *Human Capital*, Columbia University Press, New York.
- Benligiray, S. (2007). İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş, İnsan Kaynakları Yönetimi, Ed. Uğur Dolgun, Ekin Yayınları, Bursa.
- Benligiray, S. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Açık Öğretim Yayınları, Eskişehir.
- Daley, D. M. (2012). *Strategic Human Resources Management: People and Performance Management in the Public Sector*, Prentice Hall, USA.
- Dülgeroğlu, İ. ve Başol, O. (2017). "İş Stresi ve Çalışma Yaşamı Kalitesi Algısının Yansımaları: Satış Temsilcileri Üzerine Bir Araştırma", *Business and Economics Research Journal*, Cilt: 8, Sayı: 2, s. 293-304.
- Edom, G.O., Inah, E.U. ve Eyisi, A.S. (2015). "The Impact of Human Resource Accounting on The Profitability of a Firm: Empirical Evidence From Access Bank of Nigeria PLC", *European Journal of Accounting, Auditing and Finance Research*, Cilt: 3, Sayı: 7, s. 76-94.
- Hermannson, R.H. (1964). "Accounting For Human Assets" *Occasional Paper No. 14 (East Lansing, MI: Bureau of Business and Economic Research*, Graduate School of Business Administration, Michigan State University.
- Kaur, S., Raman, A.V. ve Singhania, M. (2014). "Human Resource Accounting Disclosure Practices in Indian Companies", *Vision*, Cilt: 18, Sayı: 3, s. 217-235.
- Keser, A. ve Kümbül Güler, B. (2016). Çalışma Psikolojisi, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- Kümbetoğlu, B. (2015). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*, 4. Baskı, Bağlam Yayınları, İstanbul.
- Kwong, K. ve Wong, K. (2013). "Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS", *Marketing Bulletin*, Cilt: 24 (Technical Note 1), s. 1-32.
- Lepak, D.P. ve Snell, S.A. (2002). "Examining The Human Resources Architecture: The Relations Among Human Capital, Employment and Human Resources Configurations", *Journal of Management*, Cilt: 28, Sayı: 4, s. 517-543
- Liao, H. ve Chuang, A. (2004) "A Multilevel Investigation of Factors Influencing Employee Service Performance and Customer Outcomes", *Academy of Management Journal*, Cilt: 47, Sayı: 1, s. 41-58.
- 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*, Cilt: 7, Sayı: 14, s. 67-75.
- Muqaj, M. (2016). "Strategic Human Resources Management", *Academic Journal of Business, Administration, Law & Social Sciences*, Cilt: 2, Sayı: 2, s. 271-277.
- 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.
- Ringle, C.M., Wende, S. ve Will, A. (2005). *SmartPLS 2.0. M3*, Hamburg: SmartPLS, <http://www.smartpls.de>. (Erişim Tarihi: 29.11.2017)
- Sayılar, Y. (2005). "İnsan Kaynakları Yönetimi Alanının Türkiye'deki Gelişim Çizgisi: Yönetim Organizasyon Kongreleri Üzerine Bir Araştırma", *Eskişehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 2, s. 147-176.
- Syed, A. M. (2009). "Human Resource Accounting Disclosure of Bangladeshi Companies and Its Association with Corporate Characteristics", *BRAC University Journal*, Cilt: 6, Sayı: 1, s. 35-43.
- Üsdiken, B. ve Wasti, A. (2002). "Türkiye'de Akademik bir İnceleme Alanı Olarak Personel veya İnsan Kaynakları Yönetimi, 1972-1999", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 35, Sayı: 3, s. 1-37.

- Yang, C.C. ve Lin, C.Y.Y. (2009). "Does Intellectual Capital Mediate the Relationship between HRM and Organizational Performance? Perspective of a healthcare industry in Taiwan", *The International Journal of Human Resource Management*, Cilt: 20, Sayı: 9, s. 1965-1984.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, 10. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara.
- Yıldırım, E. (1997). *Endüstri İlişkileri Teorileri*, Değişim Yayınları, Sakarya.
- Youndt, M.A. ve Snell, S.A. (2004). "Human Resource Configurations, Intellectual Capital and Organizational Performance", *Journal of Managerial Issues*, Cilt: XVI, Sayı: 3, s. 337-360.
- Youndt, M.A., Subramaniam, M. ve Snell, S.A. (2004). "Intellectual Capital Profiles: An Examination of Investments and Returns", Cilt: 41, Sayı: 2, s. 335-361.