

## İnsan Kaynakları Muhasebesi Faaliyetlerinin İşletme Performansına Etkisi: BİST Üzerine Sektörel Bazda Bir Uygulama

### The Effect of Human Resources Accounting Activities on Business Performance: A Sectoral Application on the BIST

Ali Aykut PEKER  <sup>a</sup>

<sup>a</sup>Aksaray Üniversitesi, Ortaköy Meslek Yüksekokulu, Aksaray, Türkiye, [aykutpeker@aksaray.edu.tr](mailto:aykutpeker@aksaray.edu.tr)

#### MAKALE BİLGİSİ

#### ÖZET

##### Anahtar Kelimeler:

İnsan Kaynakları  
Muhasebesi  
İnsan Kaynakları  
Muhasebesi Faaliyetleri  
İşletme Performansı

**Amaç** – Çalışmanın amacı, insan kaynakları muhasebesi faaliyetlerinin işletme performansına etkisinin tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda BİST’te işlem gören şirketler üzerinde (imalat ve mali kuruluşlar) sektörel bazda bir değerlendirme yapılmıştır.

**Yöntem** – Araştırma kapsamında, Kamuyu Aydınlatma Platformu sayesinde imalat ve mali kuruluşlar işletmelerinin 2020 ve 2021 yıllarına ait finansal raporlar ve faaliyet raporlarına ulaşılmıştır. Finansal tablolar sayesinde işletmelerin performansının ölçülmesi amacıyla 2020 ve 2021 yıllarına ait Aktif Karlılık Oranı, Net Kar Marjı ve Özkaynak Karlılık Oranları belirlenmiştir. İşletmelerin insan kaynakları muhasebesi faaliyetlerinin tespit edilmesi amacıyla Mamun (2009) tarafından geliştirilen İnsan Kaynakları Muhasebesi İfadeleri ölçeği kullanılmıştır. İnsan Kaynakları Muhasebesi Endeksi sayesinde sayısallaştırılan veriler ile karlılık oranları SPSS 22,0 paket programı ile analiz edilerek bulgular elde edilmiştir.

Gönderilme Tarihi 13

Mayıs 2022

Revizyon Tarihi 10 Aralık  
2022

Kabul Tarihi 20 Aralık  
2022

**Bulgular** – İmalat sektöründe faaliyet gösteren şirketlerde, insan kaynakları muhasebesi faaliyetleri işletme performansını pozitif yönlü anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. İnsan kaynakları muhasebesi faaliyetleri net kar marjını, aktif karlılığı ve özkaynak karlılığını her iki yılda da pozitif yönlü anlamlı düzeyde etkilediği belirlenmiştir. Mali kuruluşlar sektöründe faaliyetlerini sürdüren şirketlerin insan kaynakları muhasebesi faaliyetlerinin sadece özkaynak karlılığını pozitif yönlü anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir.

##### Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

**Tartışma** – Sektör bazında yapılan değerlendirmeler neticesinde ise genel beklentinin aksine imalat sektöründe faaliyetlerini sürdüren şirketlerde tespit edilen etkinin (özkaynak karlılığı, net kar, aktif karlılık) mali kuruluşlar sektöründe faaliyetlerini sürdüren şirketlerdeki etkiye (özkaynak karlılığı) nazaran daha kapsamlı olduğu söylenebilir. İmalat sektöründeki etkinin 2020 yılında, mali kuruluşlar sektöründe ise 2021 yılında daha güçlü olduğu söylenebilir.

#### ARTICLE INFO

#### ABSTRACT

##### Keywords:

Human Resources  
Accounting  
Human Resources  
Accounting Activities  
Business Performance

**Purpose** – It is the determination of the effect of Human Resources Accounting activities on business performance. For this purpose, a sectoral evaluation was made on the companies traded in the BIST.

**Design/methodology/approach** – Within the scope of the research, the financial reports and activity reports of the enterprises for the years 2020 and 2021 were accessed thanks to the Public Disclosure Platform. In order to measure the performance of the enterprises thanks to the financial statements, the Asset Profitability Ratio, Net Profit Margin and Equity Profitability Ratios for the years 2020 and 2021 were determined. The Human Resources Accounting Statements scale developed by Mamun (2009) was used to determine the human resources accounting activities of the enterprises. The data digitized by the Human Resources Accounting Index and the profitability ratios were analyzed with the SPSS 22.0 package program and the findings were obtained.

Received 13 May 2022

Revised 10 December 2022

Accepted 20 December  
2022

**Findings** – In companies operating in the manufacturing sector, it has been determined that human resources accounting activities have a positive and significant effect on business performance. It has been determined that human resources accounting activities have a positive and significant effect on net profit margin, return on assets and return on equity in both years. It has been determined that the human resources accounting activities of the companies operating in the financial institutions sector only affect the return on equity positively and significantly.

##### Article Classification:

Research Article

**Discussion** – As a result of the evaluations made on the basis of the sector, contrary to the general expectation, it can be said that the effect (return on equity, net profit, return on assets) determined in the companies that continue their activities in the manufacturing sector is more extensive than the effect (return on equity) in the companies that continue their activities in the financial institutions sector. It can be said that the effect in the manufacturing sector is stronger in 2020 and in the financial institutions sector in 2021.

#### Önerilen Atıf / Suggested Citation

Peker, A. A. (2022). İnsan Kaynakları Muhasebesi Faaliyetlerinin İşletme Performansına Etkisi: BİST Üzerine Sektörel Bazda Bir Uygulama, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (4), 2894-2909.

## 1. GİRİŞ

Küreselleşmeyle birlikte artan rekabet ortamında işletmeler, rakiplerine karşı sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayabilmek amacıyla fiziksel sermayenin yanında beşeri sermayeye de önem vermek zorunda kalmışlardır. Günümüz koşullarında işletmeler, insan kaynakları yönetimine daha fazla odaklanmak zorunda kalmışlardır. İnsan kaynakları yönetimi; doğru insanın, doğru yerde, doğru zamanda değerlendirilmesini sağlayarak işletme performansını artırmayı hedeflemektedir. Bu hedef doğrultusunda çalışanlarına daha fazla önem veren işletmeler bu önemi finansal raporlar ve faaliyet raporları vasıtasıyla bilgi kullanıcıları ile paylaşmak istemektedir. İnsan kaynakları bilgilerinin tespit edilmesi, finansal raporlara aktarılması bu sayede değerlendirme işlemlerinin kolaylaştırılması ve maliyetlerin geççeğe uygun bir şekilde tespit edilmesi amacıyla insan kaynakları muhasebesi kavramı geliştirilmiştir. İnsan kaynakları muhasebesi; personelin işe alınması, eğitiminin sağlanması, uygun pozisyona yerleştirilmesi, maliyetinin tespit edilmesi, ölçülmesi ve değerlendirilmesini amaçlamaktadır. İnsan kaynakları muhasebesi sayesinde işletmeler, bilgi kullanıcılarına işletmeleri hakkında bir farkındalık yaratabilecek ve bu sayede rakiplerine karşı rekabet avantajı elde edebileceklerdir. Fakat insan kaynakları muhasebesinde işletme faaliyetlerinin değerlendirilmesi ve bu faaliyetlerin finansal raporlarda sunulması aşamasında tam bir fikir birliğine varılamamıştır. İşletmeleri hakkında bilgi kullanıcılarına tam, tarafsız, hatasız ve geççeğe uygun bilgi sunmak isteyen yöneticiler, insan kaynakları faaliyetlerini faaliyet raporlarında paylaşma seçeneğine yönelmişlerdir.

Çalışmanın giriş kısmının sonraki kısımlarında; insan kaynakları muhasebesi kavramı, insan kaynakları muhasebesinin amaçları, insan kaynakları muhasebesi yönteminin kullanılmasının sağladığı faydalar ve insan kaynakları muhasebesine yönelik eleştiriler ve kısıtlardan bahsedilmektedir. Ayrıca insan kaynakları faaliyetlerinin muhasebeleştirilmesi ve raporlanması hakkında çeşitli bilgiler sunulmaktadır. Çalışmada ulusal ve uluslararası yayınlara yönelik literatür taraması yer almaktadır. Literatür taramasından sonraki kısımda ise BİST üzerine gerçekleştirilen uygulamalara yer verilmiştir. Çalışmanın son kısmında ise uygulama sonucunda elde edilen bulgular ışığında çeşitli sonuçlara ulaşılmakta ve bundan sonra ilgili alanda gerçekleşecek akademik çalışmalar için birtakım öneriler sunulmaktadır.

İşletmeler açısından oldukça önemli bir değere sahip olan insan kaynakları faaliyetlerinin işletme performansına etkisini tespit edebilmek amacıyla araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu amaç kapsamında araştırma, BİST'te faaliyet gösteren imalat ve mali kuruluş şirketlerine uygulanmıştır. Farklı sektörlerde faaliyetlerini sürdüren şirketlere yönelik gerçekleştirilen bu araştırma sayesinde sektörel bazda bir değerlendirme yapılmış ve araştırmanın bu yönüyle ilgili alana katkı sağlayacağı ve literatürde yer alana boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. İnsan Kaynakları Muhasebesi

Kelime anlamıyla İnsan Kaynakları Muhasebesi (İKM), insanların örgütsel kaynak olarak muhasebeleştirilmesi anlamına gelmekteyken daha geniş bir ifadeyle, insan kaynakları hakkındaki bilgileri belirleme, ölçme ve karar vericilere iletme süreci olarak tanımlanabilir (Flamholtz, 1974: 44). İKM; işe alma, eğitim deneyimi ve örgütsel bağlılık gibi organizasyonel girdilerin ölçülmesini sağlayarak bu girdilerin sayısallaştırılması imkânı sunmaktadır (Bansal ve Sharma, 2019: 7). Amerikan Muhasebe Birliği'ne (AAA) göre İKM, bir organizasyon içerisinde etkin yönetimi kolaylaştırmak için insan kaynakları bilgilerini belirleme, ölçme ve iletme süreci olarak tanımlanmıştır (AAA, 1973: 6). İnsan sermayesi, bireylerin yaşamları boyunca edindikleri ve piyasa veya piyasa dışı koşullarda mal ve hizmet üretmek için kullandıkları bilgi olarak tanımlanabilir. Bu tanım İKM'yi, bir organizasyonun etkin yönetimine yardımcı olmak amacıyla insan kaynaklarının tanınması ve ölçülmesi süreci olarak kabul etmektedir (Asika, vd., 2017: 3).

İKM'nin genel ve fonksiyonel amaçları şu şekilde sıralanabilir (Shahverdi ve Tajedini, 2016: 252; Ceran, 2007: 190; Selimoğlu, 2001: 28; Diken, vd., 2019: 4; Dubey, vd., 2019: 107):

- ✓ Geleneksel yöntemlerin insan kaynaklarına bakış açısında yaşadıkları çeşitli problemleri ortadan kaldırmak ve bilgi kullanıcılarına insan kaynakları hakkında nicel ve nitel çeşitli bilgiler sağlamak,
- ✓ İşletme yöneticilerine planlama, kontrol, alternatif çözümler ve raporlama konusunda yardımcı olmak,
- ✓ Organizasyonlarda çalışanların değerinin tespit edilmesini ve maliyetlerin belirlenmesini sağlamak,
- ✓ Organizasyonlarda insan kaynaklarının korunması, geliştirilmesi, dağıtımı ve eğitimi hakkında çeşitli bilgileri üst yönetimi sunmak ve bu faaliyetlerin maliyetleri hakkında çeşitli bilgileri yetkililere sunmak,
- ✓ İnsan kaynakları ve finans departmanları için uzun dönemli plan ve stratejilerin yapılmasına yardımcı olmak,
- ✓ Organizasyonlara daha yararlı olabilecek personellerin temini konusunda yardımcı olabilmek,
- ✓ Organizasyondaki personel sayısının yeterli olup olmadığı konusunda bilgiler sunarak mevcut durum hakkında yetkililere çeşitli tespitler sunmaktır.

İKM'nin yukarıda belirtilen amaçları çerçevesinde işletme sahip ve yöneticilerine sağladığı birçok fayda bulunmaktadır. Bu faydalar şu şekilde sıralanabilir (Pandurangarao, vd., 2013: 101; Mohammed, 2021:3541; Moghadam, vd., 2017: 48; Karacan, 2004: 129):

- ✓ Personel alımı hakkında karar vermeyi kolaylaştırıcı bilgiler sunar.
- ✓ İnsan kaynakları geliştirme maliyetlerinin tespit edilmesi ve yönetilmesini sağlamaktadır.
- ✓ İşletmelerin insan kaynakları faaliyetlerine doğru yatırım yapmadığının tespit edilmesini sağlamaktadır. Eğer bu yatırım tutarı fazla ise kontrol altına alınması hususunda çeşitli bilgiler sunmaktadır.
- ✓ İnsan kaynakları politikalarının planlanmasını ve yürütülmesini sağlamaktadır.
- ✓ Çalışanların verimliliğini artırmaya yardımcı olmaktadır.
- ✓ İnsan kaynakları departmanı özelinde yatırımların geri dönüş süresinin hesaplanmasını sağlamaktadır.
- ✓ İşletmelerin uzun vadeli yatırımıyla ilgilenen kişiler (gerçek ve tüzel) için değerli bilgiler sunar.
- ✓ İnsan kaynaklarına yapılan yatırımların aktifleştirilmesi, finansal tabloların daha kapsamlı bir şekilde hazırlanması ve sunulmasını sağlamaktadır. Kapsamlı finansal tablolar sayesinde ise bilgi kullanıcıları, daha etkin ve tutarlı analizler gerçekleştirebilirler.

İKM yönteminin birçok avantajı bulunmasının yanı sıra, bu yönetime yönelik birçok kısıt ve eleştiri bulunmaktadır. Bu kısıt ve eleştiriler şu şekilde sıralanabilir (Mohammed, 2021: 3542; Shahverdi ve Tajedini, 2016: 255; Aygün ve Ulucenk, 2019: 101):

- ✓ İnsan kaynakları departmanının tarafsız olmaması durumunda departman tarafından sağlanan bilgilerin güvenilirliği konusunda çeşitli şüphelerin ortaya çıkması,
- ✓ Personellerin sağladığı hizmetlerin nicelik olarak ölçülmesinin zor olması,
- ✓ Bilgi sisteminden sağlanan bilgilerin temin edilmesinde yaşanan problemler,
- ✓ İnsan kaynakları faaliyetlerinin değerlendirilmesinde yaşanan problemler,
- ✓ İşletme içi bilgilerin dışarıya aktarılması sonucunda yaşanan sorunlar,
- ✓ Yeterli zaman ve kaynağın bulunmaması problemi,
- ✓ Yöneticilerin bu yöntemi uygulayabilecek bilgi seviyesine sahip olmaması,
- ✓ Bilgilerin raporlanması aşamasında yaşanan çeşitli problemler,
- ✓ İnsan hayatları ve değerlerinin garanti edilememesi,
- ✓ İnsan değerleri ve maliyetlerinin net bir şekilde belirlenememesi,
- ✓ Çoğu çalışanın belirli bir süre işletmede kalacağı varsayımıyla hareket edilmekte fakat çalışan hareketliliğinin çok yüksek seviyede olduğu çeşitli sektörlerin varlığı yönetime yönelik kısıtlar ve eleştiriler olarak belirtilmektedir.

## 2.2. İnsan Kaynakları Muhasebesi Faaliyetlerinin Muhasebeleştirilmesi ve Raporlanması

Küreselleşmeyle birlikte artan rekabet ortamı, işletmelerin insan kaynakları faaliyetlerine önemli düzeyde yatırım yapmalarına neden olmuştur. İşletmelerin insan kaynakları yatırımlarının finansal tablolarında nasıl değerlendirileceği ve raporlayacağı hususunda çeşitli araştırmalar yapılmaktadır. Günümüz koşullarında insan kaynakları yatırımlarının değerlendirilmesi ve raporlandırılması hususunda geçerliliği kabul edilmiş, nesnel bir uygulama söz konusu değildir (Diken, vd., 2019: 2).

Geleneksel muhasebe yaklaşımına göre insan kaynaklarına yapılan yatırımlar gider olarak muhasebeleştirilmektedir. Gider olarak muhasebeleştirilen bu yatırımların, işletmeler açısından gelecekte ekonomik yarar sağlayıcı faaliyetler olması göz ardı edilmektedir (Tosunoğlu ve Öztürkci, 2021: 100). Geleneksel muhasebe yöntemine göre maddi duran varlık olarak değerlendirilen makine, teçhizat, demirbaş vb. aktifleştirilirken, çalışanlar için yapılan tüm harcamalar giderleştirilmektedir. İnsan kaynakları muhasebesi yöntemine göre ise yapılan bu yatırımların aktifleştirilmesi gerekmektedir. Aktifleştirilen bu yatırımlar neticesinde işletmelerin gerçek piyasa değeri tespit edilebilecektir. Aksi bir durum gerçekleştiğinde (geleneksel muhasebe yaklaşımı) ise, işletmelerin bilgi kullanıcılarına gerçeğe uygun, tam, tarafsız ve hatasız bilgi sunması engellenmektedir (Alagöz & Özpeynirci, 2007: 177).

İnsan kaynakları faaliyetlerinin değerlendirilmesi hususunda tam bir fikir birliğine varılamaması, işletmelerin finansal raporlarında insan kaynakları faaliyetlerine yer verilmemesine neden olmaktadır. Günümüz koşullarında rakiplerine karşı rekabet avantajı sağlamak isteyen işletmeler için insan kaynağı sermayesi, fiziksel sermayenin önüne geçmiştir (Aydın, vd., 2015: 680). Bu bağlamda bazı işletmeler, insan kaynaklarına yatırımlarına oldukça önem vermekte, işletmeleri için değer yaratacağını düşünmekte ve işletme faaliyet raporlarında insan kaynakları faaliyetleri hakkında çeşitli bilgiler sunmaktadırlar (Öztürk, vd., 2018: 106).

Küreselleşmeyle birlikte artan rekabet ortamında rekabet avantajı sağlamak isteyen çoğu işletme, insan kaynakları muhasebesi faaliyetlerini faaliyet raporları vasıtasıyla bilgi kullanıcıları ile paylaşmaktadır. Bir sonraki bölümde işletmelerin faaliyet raporlarında insan kaynakları muhasebesi faaliyetlerini açıklama düzeyleri ve işletmelerin faaliyet raporlarında yer alan insan kaynakları muhasebesi faaliyetlerinin, işletme performansına etkisine yönelik ulusal ve uluslararası yayınlar incelenmiştir. Birçok çalışmada, işletmelerin insan kaynakları muhasebesi faaliyetlerini faaliyet raporlarında açıkladığı ve bu faaliyetlerinin işletme performansını pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir.

### 2.3. Literatür Taraması

İnsan kaynakları muhasebesi faaliyetleri ve bu faaliyetlerin işletme performansına etkisi ile ilgili ulusal ve uluslararası alanlarda gerçekleştirilen yayınlar Tablo 1’de gösterilmektedir.

**Tablo 1.** Literatür Taraması

KÜNYE	ARAŞTIRMANIN AMACI	ARAŞTIRMANIN SONUCU	SEKTÖR
Khan (2021)	İnsan kaynakları muhasebesinin organizasyonun genel performansı üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.	İnsan kaynakları muhasebesi işletmelerin finansal performansını (organizasyon karlılığı ve özkaynak karlılığı) pozitif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu, aktif karlılığı üzerinde ise önemli bir etkisi olmadığı belirlenmiştir.	Sektör ayrımı yapmadan çalışma gerçekleştirilmiştir.
Mohammed (2021)	Irak şirketlerinde insan kaynakları muhasebesi faaliyetlerine yönelik farkındalık seviyelerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonucunda, Irakta faaliyetlerini sürdüren işletmelerin insan kaynakları muhasebesi faaliyetleri hususunda herhangi bir zayıflığının olmadığı tespit edilmiştir.	Sektör ayrımı yapmadan rastgele 55 işletme üzerinde çalışma gerçekleştirilmiştir.
Tosunoğlu ve Öztürkci (2021)	BİST’te işlem gören şirketlerin insan kaynakları aktivitelerinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonucunda, mali kuruluş işletmelerinin faaliyet raporlarında, genellikle insan kaynakları muhasebesi faaliyetlerine yer verildiği tespit edilmiştir.	BİST / Mali Kuruluşlar Sektör / Hizmet
Ali, vd., (2020)	İnsan kaynakları muhasebesi faaliyetlerinin değerlendirilmesi ve bu faaliyetlere etki eden organizasyonel özelliklerin (işletme yaşı, çalışan sayısı, büyüklüğü, sermayesi vb.) belirlenmesi amaçlanmıştır.	Araştırmanın sonucunda işletme büyüklüğünün insan kaynakları muhasebesi faaliyetleri üzerinde önemli düzeyde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.	Mali Kuruluşlar / Hizmet
Baghadam, vd., (2020)	İnsan kaynakları muhasebe faaliyetleri ile çalışan performansı arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.	İnsan kaynakları faaliyetlerinin parasal olarak değerlendirilmesi ile çalışan performansı arasında ilişki tespit edilmiştir.	Banka Şubeleri / Hizmet
Kaya ve Sürol (2019)	İnsan kaynakları bilgi sistemi ile muhasebe bilgi sisteminin etkileşiminin ortaya konulması birincil amaçtır. İnsan kaynakları muhasebesi endeksinin işletme performansına etkisinin test edilmesi amaçlanmıştır.	İnsan kaynakları muhasebesi endeksi ile aktif karlılık, piyasa değeri/defter değeri, yönetim kurulu büyüklüğü ve denetçi tipi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İşletme sektörü ile negatif bir ilişki tespit edilmiştir.	BİST 100 şirketleri
Inua ve Oziegbe (2018)	İnsan kaynakları muhasebesi faaliyetlerinin Nijerya’daki bankaların performansı üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.	Personel maliyeti, personel niteliği ve firma büyüklüğü ile finansal performans arasında önemli düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yönetici ücreti ile finansal	Banka/ Hizmet

		performans arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.	
Öztürk, vd., (2018)	İnsan kaynakları muhasebesi aktiviteleri ile işletme karlılığı arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.	İnsan kaynakları muhasebesi aktiviteleri ile karlılık arasında (aktif karlılık ve özkaynak karlılığı) ilişki tespit edilememiştir.	BİST 30'da Yer Alan Şirketler
Asika, vd., (2017)	İnsan kaynakları muhasebesi faaliyetlerinin işletme karlılığına etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.	Personel maaşlarındaki artışın firma karlılığına pozitif yönlü anlamlı düzeyde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Emeklilik ve emeklilik faydaları gibi İKM faaliyetleri de işletme karlılığını etkilediği tespit edilmiştir.	10 İşletme - Banka / Hizmet
Omodero, vd., (2016)	İnsan kaynaklarına yönelik yapılan yatırımların işletme performansına etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.	Yapılan yatırımların (harcamaların) işletme performansına (karlılık ve büyümeye) pozitif yönlü anlamlı düzeyde etkisi olduğu tespit edilmiştir.	Sektör ayrımı yapmadan çalışma gerçekleştirilmiştir
Edom, vd., (2015)	İnsan kaynakları muhasebesi faaliyetlerinin işletme karlılığına etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.	İnsan kaynakları muhasebesi faaliyetlerinin karlılığı pozitif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.	Banka/ Hizmet
Kirfi ve Abdullahi, (2012)	İnsan kaynakları muhasebesi faaliyetleri uygulanabilirliğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.	Ülkelerindeki finansal tablolarda insan kaynakları muhasebesi faaliyetlerine yer verilmediği için bu faaliyetlerin uygulanabilme ihtimalinin olmadığını belirtmişlerdir.	Teorik/Literatür Taraması
Micah, vd., (2012)	İnsan kaynakları muhasebesi faaliyetleri ile işletme performansı arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.	İnsan kaynakları muhasebesi faaliyetleri ile işletmelerin özkaynak karlılığı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.	Sektör ayrımı yapmadan rastgele 52 işletme üzerinde çalışma gerçekleştirilmiştir.
Mamun (2009)	İnsan kaynakları muhasebesi faaliyetleri ile şirketlerin kurumsal özellikleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.	İnsan kaynakları muhasebesi faaliyetleri ile şirket büyüklüğü, faaliyetler (finansal ve finansal olmayan) ve karlılık arasında önemli düzeyde ilişki tespit edilmiştir.	Sektör ayrımı yapmadan rastgele 55 işletme üzerinde çalışma gerçekleştirilmiştir.

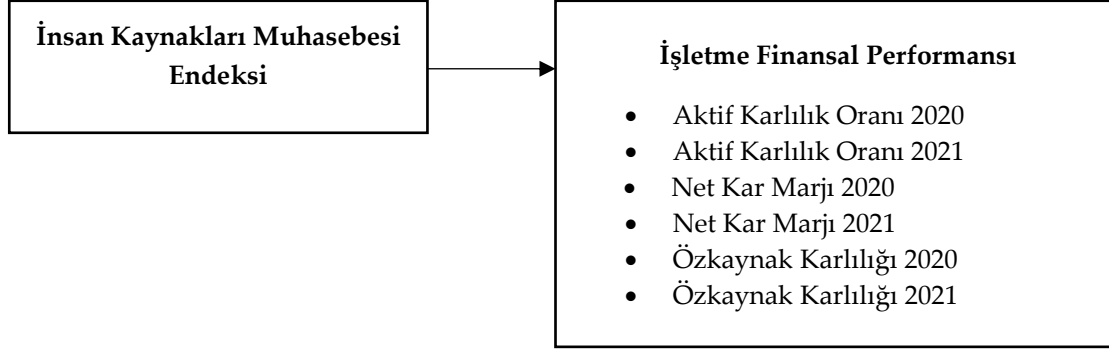
**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 1 incelendiğinde, Literatür taraması sonucunda incelenen yayınların çoğunluğunun hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmeler üzerine uygulandığı belirlenmiştir. Ülkemizdeki bilimsel yayınlar incelendiğinde ise BİST 30, BİST 100 endekslerinde yer alan şirketler bazında uygulamalar gerçekleştirilmiştir. Sektörel bazda ise sadece mali kuruluşlar sektöründe çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda sektörel bazda karşılaştırmalı bir uygulama gerçekleştiren ulusal ve uluslararası yayının bulunmaması, çalışmanın önemini ortaya koymaktadır.

### 3. YÖNTEM

Araştırmanın amacı kapsamında BİST'te işlem gören şirketler üzerinde sektörel bazda bir değerlendirme yapılmıştır. BİST şirketleri içerisinde en fazla şirketi bünyesinde barındıran sektörler imalat (190 şirket) ve mali kuruluşlar (133 şirket) olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda araştırmaya katılan şirketlerin faaliyet raporları içerik analizi tekniği ile incelenmiştir. İçerik analizi, var olan verileri özetleyerek sistemli bir hale getiren, standardize eden, karşılaştırma ihtimali sunan ve verilere nesnel bir boyut kazandıran yöntemdir (Tosunoğlu & Öztürkci, 2021).

#### 3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amacı kapsamında geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H<sub>1</sub>:İnsan kaynakları muhasebesi endeksi, imalat işletmelerinin aktif karlılık oranını pozitif yönlü anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H<sub>2</sub>:İnsan kaynakları muhasebesi endeksi, imalat işletmelerinin net kar marjını pozitif yönlü anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H<sub>3</sub>:İnsan kaynakları muhasebesi endeksi, imalat işletmelerinin özkaynak karlılık oranını pozitif yönlü anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H<sub>4</sub>:İnsan kaynakları muhasebesi endeksi, mali kuruluş işletmelerinin aktif karlılık oranını pozitif yönlü anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H<sub>5</sub>:İnsan kaynakları muhasebesi endeksi, mali kuruluş işletmelerinin net kar marjını pozitif yönlü anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H<sub>6</sub>:İnsan kaynakları muhasebesi endeksi, mali kuruluş işletmelerinin özkaynak karlılık oranını pozitif yönlü anlamlı düzeyde etkilemektedir.

#### 3.2. Veri Toplama Aracı

Araştırma kapsamında, Kamuyu Aydınlatma Platformu sayesinde imalat ve mali kuruluşlar işletmelerinin 2020 ve 2021 yıllarına ait finansal raporlar ve faaliyet raporlarına ulaşılmıştır. Finansal tablolar sayesinde işletmelerin performansının ölçülmesi amacıyla 2020 ve 2021 yıllarına ait Aktif Karlılık Oranı, Net Kar Marjı ve Özkaynak Karlılık Oranları belirlenmiştir. İşletmelerin insan kaynakları muhasebesi faaliyetlerinin tespit edilmesi amacıyla Mamun (2009) tarafından geliştirilen İnsan Kaynakları Muhasebesi İfadeleri ölçeği kullanılmıştır. İnsan Kaynakları Muhasebesi İfadeleri Tablo 2 'de gösterilmektedir.

**Tablo 2.** İnsan Kaynakları Muhasebesi İfadeleri

İNSAN KAYNAKLARI MUHASEBESİ İFADELERİ	
1.	İnsan kaynakları faaliyetleri ile ilgili ayrı bir bölümde bilgilendirme mevcut mu?
2.	İnsan kaynağının toplam değeri hakkında bir bilgi var mı?
3.	Çalışan sayısına yönelik bilgilendirmeler var mı?
4.	İnsan kaynakları politikaları hakkında bilgilendirmeler var mı?
5.	Eğitim ve geliştirme faaliyetlerine yönelik bilgilendirmeler var mı?
6.	Yönetim başarı planına ait bilgilendirmeler mevcut mu?
7.	İstihdam raporuna ait bilgiler mevcut mu?
8.	Çalışanların katma değerlerine yönelik bilgiler var mı?
9.	İnsan kaynakları geliştirme fonu hakkında bilgiler var mı?
10.	Çalışanlara ait fon bilgileri var mı?
11.	Çalışanların kategorileri hakkında bilgi var mı? (Mavi Yaka-Beyaz Yaka)
12.	Yöneticilerin ücretleri hakkında bilgi var mı?
13.	Emeklilik faydaları hakkında bilgi var mı?
14.	Performans sitemine ait bilgilendirmeler mevcut mu?
15.	Emeklilik fonları hakkında bilgilendirme var mı?
16.	Diğer çalışanlara ait faydalar hakkında bilgilendirme var mı?

**Kaynak:** (Mamun, 2009)

### 3.3. Verilerin Analizi

İnsan Kaynakları Muhasebesi İfadeleri ölçeğine göre işletmelerin insan kaynakları faaliyetleri 16 ifade ile ölçülmektedir. Eğer işletmelerin faaliyet raporlarında ifadelerle ilgili bilgiler varsa "1 puan" ifadelerle ilgili bilgi yoksa "0 puan" olarak hesaplanarak işletmelerin insan kaynakları muhasebesi faaliyetleri belirlenmektedir. İnsan Kaynakları Muhasebesi Endeksi sayesinde sayısallaştırılan veriler ile karlılık oranları SPSS 22,0 paket programı ile analiz edilerek bulgular elde edilmiştir. İmalat sektöründe 185 şirketin verilerine ulaşılabilmiş, mali kuruluşlar sektöründe 130 şirketin verileri analize tabii tutulmuştur. Değerlendirme dışı bırakılan şirketler faaliyetlerini durdurma kararı aldığı için finansal raporları ve faaliyet raporlarına ulaşamamıştır.

Tablo 2’de yer alan ifadeler ile her bir işletme için ayrı ayrı veriler elde edilmiştir. Aşağıda yer alan formül sayesinde insan kaynakları muhasebesi endeksi hesaplanmıştır. İnsan kaynakları muhasebesi endeksi sayesinde elde edilen veriler sayısallaştırılarak analizlere uygun hale getirilmiştir.

$$\text{İnsan Kaynakları Muhasebesi Endeksi} = \frac{\text{Her Bir İşletmeye Ait Olan Skor}}{\text{Elde Edilebilecek Maksimum Skor}} * 100$$

## 4. Bulgular

Araştırmanın amacı ve önemi kapsamında hem imalat hem de mali kuruluş işletmelerinde uygulama gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda elde edilen bulgular farklı bölümler altında değerlendirilmiştir.

### 4.1. İmalat İşletmeleri

Kamu Aydınlatma Platformundan elde edilen faaliyet raporları sayesinde tespit edilen İnsan Kaynakları Muhasebesi Endeksine ait frekans dağılımı Tablo 3’de gösterilmektedir.



**Tablo 3.** İmalat İşletmelerinde İKM Endeksi

İKM ENDEKSİ	Frekans	Yüzde	İKM ENDEKSİ	Frekans	Yüzde
,00	5	2,7	43,75	18	9,7
6,25	13	7,0	50,00	18	9,7
12,50	22	11,9	56,25	9	4,9
18,75	25	13,5	62,50	5	2,7
25,00	26	14,1	68,75	5	2,7
31,25	9	4,9	87,50	1	,5
37,50	29	15,7	<b>TOPLAM</b>	<b>185</b>	<b>100</b>

Tablo 3 incelendiğinde, analize tabii tutulan işletmelerin %15,7'si 37,50 puana sahip olduğu bu işletmeleri sırasıyla %14,1 ile 25,00 puana sahip işletmeler ve %13,5 ile 18,75 puana sahip işletmeler takip etmektedir. En yüksek puana sahip işletme ise 87,50 puana sahiptir. 0 puan ile en düşük puana sahip olan işletmelerin oranı ise %2,7'dir.

Faaliyet ve finansal raporlar sonucunda elde edilen verilere yönelik tanımlayıcı istatistik bilgileri Tablo 4'de gösterilmektedir.

**Tablo 4.** İmalat İşletmesine Yönelik Tanımlayıcı İstatistik Bilgileri

Tanımlayıcı İstatistikler			
	Ortalama	Standart Sapma	Şirket Sayısı
İnsan Kaynakları Muhasebesi Endeksi	31,2500	17,54507	185
Aktif Karlılık Oranı2021	6,5385	9,16549	185
Aktif Karlılık Oranı 2020	9,6064	11,25424	185
Net Kar Marjı 2021	8,9439	15,25480	185
Net Kar Marjı 2020	12,5690	18,63853	185
Özkaynak Karlılığı 2021	12,3922	34,47869	185
Özkaynak Karlılığı 2020	18,4174	21,92394	185

Tablo 4 incelendiğinde işletmelerin insan kaynakları muhasebesi endeksi ortalamasının 31,25'lik bir ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir. 2020 yılı aktif karlılık oranı ortalaması %9,60, 2021 yılı aktif karlılık oranı ortalaması %6,53 olarak tespit edilmiştir. 2020 yılı net kar marjı ortalaması %12,56, 2021 yılı net kar marjı ortalaması ise %8,94 olarak belirlenmiştir. 2020 yılı özkaynak karlılığı oranı ortalaması %18,41, 2021 yılı özkaynak karlılığı ortalaması %12,39 olarak tespit edilmiştir. Bu bilgiler ışığında işletmelerin 2020 yılındaki finansal oranların ortalamasının 2021 yılındaki finansal oranlara göre daha yüksek bir yüzdeye sahip olduğu söylenebilir.

Araştırmada analiz aşamasına geçilmeden önce uygulanan ölçeğin geçerlilik-güvenilirliğini ve verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit edilmesi amacıyla çeşitli testler uygulanmıştır. Cronbach's Alpha ve Skewness-Kurtosis değerleri Tablo 5'de gösterilmektedir.

**Tablo 5.** İKM Geçerlilik-Güvenilirlik ve Normallik Testi

<b>Geçerlilik-Güvenilirlik ve Verilerin Normal Dağılıp Dağılmadığı Testleri</b>	
İnsan Kaynakları Muhasebesi Endeksi	
Cronbach's Alpha	,799
Skewness (Çarpıklık)	,346
Kurtosis (Basıklık)	-,436

Sosyal bilimlerde yapılan çalışmalarda Cronbach's Alpha katsayısının  $0.70 \leq \alpha < 0.90$  arasında tespit edilmesi durumunda ölçeğin oldukça güvenilir olduğu ve analizlerin sağlıklı bir şekilde yapılabileceği belirtilmiştir (Kılıç, 2016). Tablo 5'de gösterildiği gibi ölçeğe yönelik Cronbach's Alpha katsayısı 0,799 olarak tespit edilmiştir. Bu bağlamda değerlerin belirtilen aralıkta yer aldığı ve analize tabii tutulabileceği belirlenmiştir. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit edebilmek amacıyla Skewness (Çarpıklık) – Kurtosis (Basıklık) değerlerine ulaşılmıştır. Literatürde çarpıklık ve basıklık değerlerinin aralığı hakkında tam bir fikir birliğine varılamamasına rağmen değer aralığının normal dağılım için -1 ile +1 arasında olması gerektiği belirtilmiştir (Cevahir, 2020). Tablo 5'de gösterildiği gibi çarpıklık değeri 0,346, basıklık değeri -0,436 olarak tespit edilmiştir. Bu bağlamda değerlerin belirtilen aralıklarda yer aldığı, verilerin normal bir dağılıma sahip olduğu ve bundan sonraki analizlerin sağlıklı bir şekilde yapılabileceği tespit edilmiştir.

İşletmelerin insan kaynakları muhasebesi endeksi ile finansal oranları arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek amacıyla Korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 6'da Korelasyon analizi sonuçları gösterilmektedir.

**Tablo 6.** Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7
<b>1. İKM Endeksi</b>	r 1						
	p						
<b>2. Aktif Karlılık 2021</b>	r ,278**	1					
	p ,000						
<b>3. Aktif Karlılık 2020</b>	r ,362**	,675**	1				
	p ,000	,000					
<b>4. Net Kar Marjı 2021</b>	r ,196**	,695**	,597**	1			
	p ,008	,000	,000				
<b>5. Net Kar Marjı 2020</b>	r ,344**	,565**	,762**	,644**	1		
	p ,000	,000	,000	,000			
<b>6. Özkaynak Karlılığı 2021</b>	r ,215**	,603**	,378**	,480**	,219**	1	
	p ,003	,000	,000	,000	,000		
<b>7. Özkaynak Karlılığı 2020</b>	r ,440**	,594**	,709**	,385**	,582**	,374**	1
	p ,000	,000	,000	,000	,000	,000	

Tablo 6 incelendiğinde, insan kaynakları muhasebesi endeksi ile aktif karlılık, net kar marjı ve özkaynak karlılığı arasında p değerlerinin 0,05'den düşük çıkması nedeniyle doğrusal bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Korelasyon katsayısının 0,196 ile 0,440 arasında değerlere sahip olması, bu ilişkinin düşük ve orta düzeyde doğrusal bir ilişki olduğunu göstermektedir. Korelasyon analizi sonuçlarında her bir değişkenin Korelasyon katsayısının 0,90'dan düşük çıkması, değişkenler arasında çoklu bağlantı sorununun olmadığını tespit edilmesini sağlamıştır.

Korelasyon analizi sonucunda ilişkisi tespit edilen değişkenlerin etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Bağımsız değişkenin (insan kaynakları muhasebesi endeksi) bağımlı değişkenlere (finansal oranlar) etkisinin tespit edilebilmesi amacıyla her bir değişken için basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiş ve analiz sonuçları özetlenerek Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişkenler Regresyon Analizi Değerleri		Aktif Karlılık Oranı 2021				
	R <sup>2</sup>	Beta (β)	Standart Sapma	t.	Sig. (p)		
İMALAT İŞLETMELERİ İNSAN KAYNAKLARI MUHASEBESİ ENDEKSİ	,077	,145	,037	3,920	,000		
	Aktif Karlılık Oranı 2020						
	R <sup>2</sup>	Beta (β)	Standart Sapma	t.	Sig. (p)		
	,131	,232	,044	5,248	,000		
	Net Kar Marjı 2021						
	R <sup>2</sup>	Beta (β)	Standart Sapma	t.	Sig. (p)		
	,038	,196	,063	2,698	,008		
	Net Kar Marjı 2020						
	R <sup>2</sup>	Beta (β)	Standart Sapma	t.	Sig. (p)		
	,119	,344	,074	4,960	,000		
	Özkaynak Karlılığı 2021						
	R <sup>2</sup>	Beta (β)	Standart Sapma	t.	Sig. (p)		
	,046	,423	,142	2,980	,003		
	Özkaynak Karlılığı 2020						
	R <sup>2</sup>	Beta (β)	Standart Sapma	t.	Sig. (p)		
	,194	,550	,083	6,629	,000		

Tablo 7 incelendiğinde elde edilen sonuçlar şu şekilde sıralanabilir:

- ✓ Sig. (p) değerlerinin 0,05'den düşük çıkması ve beta değerlerinin pozitif olarak hesaplanması nedeniyle imalat işletmelerinde insan kaynakları muhasebe endeksinin işletmelerin aktif karlılığını pozitif yönlü anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. 2021 yılında işletmelerin aktif karlılığında, endeksin %7,70'lik bir etkisi olduğu, 2020 yılında %13,10'luk bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda H<sub>1</sub> hipotezi kabul edilmiştir.
- ✓ Sig. (p) değerlerinin 0,05'den düşük çıkması ve beta değerlerinin pozitif olarak hesaplanması nedeniyle imalat işletmelerinde insan kaynakları muhasebe endeksinin işletmelerin net kar marjını pozitif yönlü anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. 2021 yılında işletmelerin net kar marjına, endeksin %3,80'lik bir etkisi olduğu, 2020 yılında %11,90'lık bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda H<sub>2</sub> hipotezi kabul edilmiştir.
- ✓ Sig. (p) değerlerinin 0,05'den düşük çıkması ve beta değerlerinin pozitif olarak hesaplanması nedeniyle imalat işletmelerinde insan kaynakları muhasebe endeksinin işletmelerin özkaynak karlılığını pozitif yönlü anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. 2021 yılında işletmelerin özkaynak karlılığına, endeksin %4,60'lık bir etkisi olduğu, 2020 yılında %19,40'lık bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda H<sub>3</sub> hipotezi kabul edilmiştir.
- ✓ Regresyon analizi sonuçlarını özetlemek gerekirse, imalat işletmelerinde insan kaynakları muhasebesi endeksinin işletmelerin finansal performansını pozitif yönlü anlamlı düzeyde etkilediği (hipotezler kabul) ve bu etkinin 2021 yılına nazaran 2020 yılında daha yüksek bir oranla gerçekleştiği söylenebilir.

#### 4.2. Mali Kuruluş İşletmeleri

Kamu Aydınlatma Platformundan elde edilen faaliyet raporları sayesinde tespit edilen İnsan Kaynakları Muhasebesi Endeksine ait frekans dağılımı tablo 8'de gösterilmektedir.

**Tablo 8.** Mali Kuruluş İşletmelerinde İKM Endeksi

İKM ENDEKSİ	Frekans	Yüzde	İKM ENDEKSİ	Frekans	Yüzde
6,25	5	3,8	50,00	10	7,7
12,50	16	12,3	56,25	7	5,4
18,75	14	10,8	62,50	8	6,2
25,00	13	10,0	68,75	11	8,5
31,25	3	2,3	75,00	5	3,8
37,50	8	6,2	81,25	5	3,8
43,75	18	13,8	87,50	7	5,4
<b>TOPLAM</b>	<b>130</b>			<b>100</b>	

Tablo 8 incelendiğinde, analize tabii tutulan işletmelerin %13,8'i 43,75 puana sahip olduğu, bu işletmeleri sırasıyla %12,3 ile 12,50 puana sahip işletmeler ve %10,8 ile 18,75 puana sahip işletmeler takip etmektedir. 87,50 puan ile en yüksek puana sahip olan işletmelerin oranı %5,4'dür. 6,25 puan ile en düşük puana sahip olan işletmelerin oranı ise %3,8'dir.

Faaliyet ve finansal raporlar sonucunda elde edilen verilere yönelik tanımlayıcı istatistiki bilgiler Tablo 9'da gösterilmektedir.

**Tablo 9.** Mali Kuruluş İşletmelerine Yönelik Tanımlayıcı İstatistiki Bilgiler

Tanımlayıcı İstatistikler			
	Ortalama	Standart Sapma	Şirket Sayısı
İnsan Kaynakları Muhasebesi Endeksi	42,6442	23,80203	130
Aktif Karlılık Oranı2021	6,3578	13,35497	130
Aktif Karlılık Oranı 2020	10,5808	14,10704	130
Net Kar Marjı 2021	18,6551	178,66976	130
Net Kar Marjı 2020	74,7784	221,35457	130
Özkaynak Karlılığı 2021	5,7732	69,07602	130
Özkaynak Karlılığı 2020	14,6889	39,58587	130

Tablo 9 incelendiğinde işletmelerin insan kaynakları muhasebesi endeks ortalamasının 42,64'lük bir ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir. 2020 yılı aktif karlılık oranı ortalaması %10,58, 2021 yılı aktif karlılık oranı ortalaması %6,35 olarak tespit edilmiştir. 2020 yılı net kar marjı ortalaması %74,78, 2021 yılı net kar marjı ortalaması ise %18,65 olarak belirlenmiştir. 2020 yılı özkaynak karlılığı oranı ortalaması %14,68, 2021 yılı özkaynak karlılığı ortalaması %5,77 olarak tespit edilmiştir. Bu bilgiler ışığında işletmelerin 2020 yılındaki finansal oranların ortalamasının 2021 yılındaki finansal oranlara göre daha yüksek bir yüzdeye sahip olduğu söylenebilir. Standart sapmaların yüksek çıkması ise mali kuruluşlar işletmelerinin finansal durumlarının birbirlerinden oldukça farklı seviyelerde olduğunu göstermektedir.

Araştırmada analiz aşamasına geçilmeden önce uygulanan ölçeğin geçerlilik-güvenilirliğini ve verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit edilmesi amacıyla çeşitli testler uygulanmıştır. Cronbach's Alpha ve Skewness-Kurtosis değerleri Tablo 10'da gösterilmektedir.

**Tablo 10.** İKM Endeksi Geçerlilik-Güvenilirlik ve Normallik Testleri

Geçerlilik-Güvenilirlik ve Verilerin Normal Dağılıp Dağılmadığı Testleri	
İnsan Kaynakları Muhasebesi Endeksi	
Cronbach's Alpha	,824
Skewness (Çarpıklık)	,246
Kurtosis (Basıklık)	-,962

Tablo 10'da gösterildiği gibi ölçeğe yönelik Cronbach's Alpha katsayısı 0,824 olarak belirlenmiş ve bu değer belirlenen aralıkta yer aldığı ve analize tabii tutulabileceği tespit edilmiştir. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit edebilmek amacıyla Skewness (Çarpıklık) – Kurtosis (Basıklık) değerlerine ulaşılmıştır. Tablo 10'da gösterildiği gibi çarpıklık değeri 0,246, basıklık değeri -0,962 olarak tespit edilmiştir. Bu bağlamda değerlerin belirlenen aralıklarda yer aldığı, verilerin normal bir dağılıma sahip olduğu ve bundan sonraki analizlerin sağlıklı bir şekilde yapılabileceği tespit edilmiştir.

İşletmelerin insan kaynakları muhasebesi endeksi ile finansal oranları arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek amacıyla Korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 11'de korelasyon analizi sonuçları gösterilmektedir.

**Tablo 11.** Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7
<b>1. İKM Endeksi</b>	r	1					
	P						
<b>2. Aktif Karlılık 2021</b>	r	-,030	1				
	P	,734					
<b>3. Aktif Karlılık 2020</b>	r	-,048	,405**	1			
	P	,587	,000				
<b>4. Net Kar Marjı 2021</b>	r	,128	,399**	,198*	1		
	P	,148	,000	,024			
<b>5. Net Kar Marjı 2020</b>	r	,055	,154	,489**	,159	1	
	P	,534	,079	,000	,070		
<b>6. Özkaynak Karlılığı 2021</b>	r	,183*	,486**	,162	,227**	,341**	1
	P	,037	,000	,066	,009	,000	
<b>7. Özkaynak Karlılığı 2020</b>	r	,221*	,347**	,490**	,138	,545**	,863**
	P	,012	,000	,000	,117	,000	,000

Tablo 11 incelendiğinde, insan kaynakları muhasebesi endeksi ile sadece özkaynak karlılığı arasında p değerlerinin 0,05'den düşük çıkması nedeniyle doğrusal bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Korelasyon katsayısının 0,183 ile 0,221 arasında değerlere sahip olması, bu ilişkinin düşük düzeyde doğrusal bir ilişki olduğunu göstermektedir. Korelasyon analizi sonuçlarında her bir değişkenin Korelasyon katsayısının 0,90'dan düşük çıkması, değişkenler arasında çoklu bağlantı sorununun olmadığını tespit edilmesini sağlamıştır.

Korelasyon analizi sonucunda ilişkisi tespit edilen değişkenlerin etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Bağımsız değişkenin (insan kaynakları muhasebesi endeksi) bağımlı değişkenlere (finansal oranlar) etkisinin tespit edilebilmesi amacıyla her bir değişken için basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiş ve analiz sonuçları özetlenerek Tablo 12'de gösterilmiştir.

Tablo 12. Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişkenler Regresyon Analizi Değerleri				
	Aktif Karlılık Oranı 2021				
	Sig. (p)				
	,734				
	Aktif Karlılık Oranı 2020				
	Sig. (p)				
	,587				
	Net Kar Marjı 2021				
	Sig. (p)				
	,148				
	Net Kar Marjı 2020				
	Sig. (p)				
	,534				
MALİ KURULUŞLAR İNSAN KAYNAKLARI MUHASEBESİ ENDEKSİ	Özkaynak Karlılığı 2021				
	R <sup>2</sup>	Beta (β)	Standart Sapma	t.	Sig. (p)
	,034	,531	,252	2,107	,037
	Özkaynak Karlılığı 2020				
	R <sup>2</sup>	Beta (β)	Standart Sapma	t.	Sig. (p)
	,049	,367	,143	2,563	,012

Tablo 12 incelendiğinde elde edilen sonuçlar şu şekilde sıralanabilir:

- ✓ Korelasyon analizinde ilişkisi tespit edilememesine rağmen kontrol amacıyla regresyon analizi gerçekleştirilen değişkenlere ait Sig. (p) değerlerinin 0,05'den yüksek çıkması, mali kuruluşlar sektöründeki işletmelerin insan kaynakları muhasebesi endeksinin aktif karlılık, net karı etkilemediği tespit edilmiştir. Bu bağlamda H<sub>4</sub> ve H<sub>5</sub> hipotezleri reddedilmiştir.
- ✓ Sig. (p) değerlerinin 0,05'den düşük çıkması ve beta değerlerinin pozitif olarak hesaplanması nedeniyle mali kuruluşlar işletmelerinde insan kaynakları muhasebe endeksinin işletmelerin özkaynak karlılığını pozitif yönlü anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. 2021 yılında işletmelerin özkaynak karlılığına, endeksin %4,90'lık bir etkisi olduğu, 2020 yılında %3,40'lık bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda H<sub>6</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

## 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

BİST'te gerçekleştirilen uygulamalar neticesinde elde edilen bulgular ışığında, imalat sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin insan kaynakları muhasebesi faaliyetlerinin işletme performansını pozitif yönlü anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. İnsan kaynakları muhasebesi faaliyetleri net kar marjını, aktif karlılığı ve özkaynak karlılığını her iki yılda da pozitif yönlü anlamlı düzeyde etkilediği belirlenmiştir. Yıllar bazında yapılan değerlendirmeler neticesinde ise 2020 yılında gerçekleşen etkinin 2021 yılındaki etkiden daha güçlü olduğu söylenebilir. Literatürde imalat sektöründe faaliyet gösteren işletmelere yönelik herhangi bir çalışmanın olmaması çalışmanın özgünlüğünü göstermektedir. Fakat çalışma, sektör ayrımı yapmadan gerçekleştirilen ve insan kaynakları muhasebesi faaliyetlerinin işletme performansını pozitif yönlü anlamlı düzeyde etkilediğini sonucuna ulaşan (Edom, vd., 2015; Omodero, vd., 2016) çalışmalarını desteklemektedir denilebilir.

BİST'te gerçekleştirilen uygulamalar neticesinde elde edilen bulgular ışığında, Mali kuruluşlar sektöründe faaliyetlerini sürdüren şirketlerin insan kaynakları muhasebesi faaliyetlerinin sadece özkaynak karlılığını

pozitif yönlü anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Yıllar bazında yapılan değerlendirmeler neticesinde ise 2021 yılında gerçekleşen etkinin 2020 yılındaki etkiden daha güçlü olduğu söylenebilir. İnsan kaynakları muhasebesi faaliyetlerinin, net kar ve aktif karlılığı etkilemediği tespit edilmiştir. Çalışma bu yönüyle literatürde yer alan (Khan, 2021; Micah, vd., 2012) çalışmalarını desteklemektedir, (Kaya ve Sürol, 2019; Öztürk, vd., 2018) çalışmalarını desteklememektedir.

Sektör bazında yapılan değerlendirmeler neticesinde ise genel beklentinin aksine imalat sektöründe faaliyetlerini sürdüren şirketlerde tespit edilen etkinin (özkaynak karlılığı, net kar, aktif karlılık) mali kuruluşlar sektöründe faaliyetlerini sürdüren şirketlerdeki etkiye (özkaynak karlılığı) nazaran daha kapsamlı olduğu söylenebilir. İmalat sektöründeki etkinin 2020 yılında, mali kuruluşlar sektöründe ise 2021 yılında daha güçlü olduğu söylenebilir.

Gelecek akademik çalışmalar için, BİST'te farklı sektörlerde faaliyetlerini sürdüren şirketlerin incelenmeye dâhil olması böylece sektör bazında karşılaştırma gerçekleştiren araştırmaların kapsamının daha da genişletilmesi ayrıca yıl bazında da daha fazla yıla ait verilerin incelenmesi öneri olarak sunulabilir.

### KAYNAKÇA

- Alagöz, A., & Özpeynirci, R. (2007). Bilgi Toplumunda Entellektüel Varlıklar ve Raporlanması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 167-184.
- Ali, M., Hossain, M. S., & Anik, R. H. (2020). Determinants of Human Resource Accounting Disclosure: An Analysis on Dhaka Stock Exchange (DSE) Listed Financial Institutions. *The Jahangirnagar Journal of Business Studies*, 9(1), 181-196.
- Asika, E. R., Chitom, J.-A. R., & Chelichi, I. F. (2017). Appraisal of Human Resource Accounting on Profitability of Corporate Organization. *Economics*, 6(1), 1-10.
- Association, A. A. (1973). Report of The Committee on Accounting for Human Resources. *The Accounting Review*, 48(3), 6-11.
- Aydın, S., Çanakçıoğlu, M., & Tuncay, F. E. (2015). İnsan Kaynakları Muhasebesi: Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(4), 679-689.
- Aygün, D., & Ulucenk, E. (2019). İnsan Kaynakları Muhasebesine İlişkin Değerleme Modellerinin İncelenmesi. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 8(15), 99-109.
- Baghadam, G., Sayadi, S., Tavakoli, H. M., Salajegheh, S., & Sheykhi, A. (2020). Teaching the Essential Concepts of Relationship Between Human Resource Accounting and Employee Performance in Maskan Bank Branches of Shiraz. *Revista Conrado*, 16(74), 169-179.
- Bansal, A., & Sharma, P. (2019). An Empirical Evaluation on Performance of Organization through Human Resource Accounting (HRA): A Study on Selected Corporate Units of India. *Indian Journal of Finance and Banking*, 3(1), 1-12.
- Ceran, Y. (2007). Muhasebede Eskinin Yeni Bir Kavramı: İnsan Kaynakları Muhasebesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(18), 187-206.
- Cevahir, E. (2020). *SPSS ile Nicel Veri Analizi Rehberi* (1. b.). İstanbul: Kibe Yayınları.
- Diken, A., Çetin, H., Koçyiğit, N., & Kodalak, O. (2019). İnsan Kaynakları Değerinin Ölçülmesinde Bir Model İncelemesi. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 1-13.
- Dubey, M., Kaushik, R., & Sengar, V. (2019). The Human Resource Accounting: An Unseen Aspect of Employee Turnover Ratio. *Global Journal of Enterprise Information System*, 11(1), 106-111.
- Edom, G. O., Inah, E. U., & S. Adanma, E. (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*, 3(7), 76-94.
- Flamholtz, E. (1974, Şubat). Human Resource Accounting: A Review of Theory and Research. *The Journal of Management Studies*, 44-61.

- Inua, O. I., & Oziegbe, D. J. (2018). Human Resources Accounting Attributes and The Financial Performance of Quoted Banks in Nigeria. *FUO Quarterly Journal of Contemporary Research*, 6(4), 136-151.
- Karacan, S. (2004). Muhasebeye Farklı Bir Bakış Açısı: İnsan Kaynakları Muhasebesi Genel Tanıtım. *Mali Çözüm Dergisi*(66), 122-131.
- Kaya, U., & Sürol, S. (2019). İnsan Kaynakları – Muhasebe Etkileşiminin Finansal Performans ile İlişkisi: Borsa İstanbul 100 Endeksine Dahil İşletmeler Üzerine Bir Araştırma. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(18), 231-249.
- Khan, S. (2021). Impact of Human Resource Accounting on Organizations' Financial Performance in the Context of SMEs. *Accounting*, 7, 621-628.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın Alfa Güvenirlik Katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48.
- Kirfi, M. M., & Abdullahi, A. (2012). Human Capital Accounting: Assessing Possibilities for Domestication of Practice in Nigeria. *Research Journal of Finance and Accounting*, 3(10), 57-63.
- Mamun, S. A. (2009). Human Resource Accounting (HRA) Disclosure of Bangladeshi Companies and Its Association with Corporate Characteristics. *BRAC University Journal*, 6(1), 35-43.
- Micah, L. C., Ofurum, C. O., & Ihendinihu, J. U. (2012). Firms Financial Performance and Human Resource Accounting Disclosure in Nigeria. *International Journal of Business and Management*, 7(14), 67-75.
- Moghadam, S. K., Mombeini, N., & Maleki, M. M. (2017). Processing Challenges of Human Resources Accounting System Application in Ahvaz Oil Company. *International Journal of Scientific Management and Development*, 5(2), 47-51.
- Mohammed, A. N. (2021). Level of Disclosure of Human Resources Accounting in the Financial Statements an Exploratory Study of Several Companies Operating in the Iraqi Environment. *Review of International Geographical Education (RIGEO)*, 11(5), 3537-3559.
- Omodero, C. O., Alpheaus, O. E., & Ihendinihu, J. U. (2016). Human Resource Costs and Financial Performance: Evidence from Selected Listed Firms in Nigeria. *International Journal of Interdisciplinary Research Methods*, 3(4), 14-27.
- Öztürk, E., Başol, O., & Balci, B. (2018, Ekim). İnsan Kaynakları Aktiviteleri ve Karlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: BİST-30 Şirketleri Üzerine Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(33), 105-114.
- Pandurangarao, D., Basha, S. C., & Rajasekhar, D. (2013, April). A Study on Human Resource Accounting Methods and Practices in India. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 2(4), 95-102.
- Selimoğlu, K. S. (2001). *İşletmelerin Etkinliğini ve Verimliliğini Artırmada İnsan Kaynağı Muhasebesinin Rolü*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.
- Shahverdi, D. H., & Tajedini, M. (2016). Performance of Human Resources Accounting on the Basis of Moderated Current Value. *International Journal of Scientific Management and Development*, 4(7), 252-258.
- Tosunoğlu, B., & Öztürkci, N. (2021). İnsan Kaynakları Muhasebesi Aktivitelerinin İncelenmesi: BİST Mali Kuruluşlar Sektöründe Bir Uygulama. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 12(1), 97-109.