

ENTELEKTÜEL SERMAYENİN HESAPLANMASINDA MUHASEBE BİLGİ SİSTEMİNİN KATKISI: Katılım Bankalarında Bir Uygulama

Doç. Dr. İsmail BEKÇİ*

Şule KUTLU**

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, entelektüel sermayenin hesaplanmasında muhasebe bilgi sisteminin rolünü ortaya koymaktır. Çalışmanın temel çıkış noktası, işletme entelektüel sermayesinin işletme muhasebe servisi tarafından finansal tablolara yansıtılıp yansıtılmadığının araştırılmasıdır. Çalışmanın teorik çerçevesinde entelektüel sermaye ve muhasebe bilgi sistemi hakkında ayrıntılı bilgi verilmiştir. Uygulama bölümünde ise ülkemizde faaliyet gösteren Katılım Bankalarının muhasebe servisinin ve ürettiği bilgilerin entelektüel sermaye hesaplamasına etkisi bir anket uygulaması ile ölçülmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Entelektüel sermaye, entelektüel sermaye unsurları, entelektüel sermaye hesaplama yöntemleri, muhasebe bilgi sistemi.

CONTRIBUTION OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEM ON CALCULATING INTELLECTUAL CAPITAL: A Application In Katılım Banks

ABSTRACT

While intellectual capital is been calculating; mentioning the important role of accounting information system is order of this working. The basic exit point of working is searching the situation, if capital of intellectual administrating is been reflected to financial tables by service of accounting administrating or not. In order to criticizing this subject; intellectual capital should be understood and should be explained sufficiently. In the theoretical frame of working; The information about intellectual capital and accounting information system is given closely. Moreover, In the application stage; The effects of accounting services and information produced by Bank of Katılım, which is appeared in our country, on intellectual capital is tried to be measured by survey application.

Key Words: Intellectual capital, elements of intellectual capital, the way of calculating intellectual capital, accounting information system.

* Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü.

** Kuvayttürk Katılım Bankası A.Ş.

1. GİRİŞ

Teknolojik gelişmeler ve küreselleşme, toplumun her alanında ciddi bir değişim yaşanmasına neden olmuştur. Söz konusu değişim en fazla sosyo-ekonomik hayatı etkilemiştir. Geleneksel işletme yapıları teknolojik gelişmeler karşısında yetersiz kalmaya başlamıştır. Teknoloji, insan emeğinin yerine insan bilgisinin ikame edilmesi zorunluluğunu doğurmuştur. Bilginin büyük bir güç haline gelmesi emek ve sermaye kavramlarının anlamını da değiştirmiştir. Kas gücüne dayanan emek artık yerini bilgiye dayanan emeğe bırakmıştır. Bu durum sermayenin yapısında ciddi bir farklılaşmanın ortaya çıkmasıyla sonuçlanmıştır.

Bilgi teknolojisindeki gelişmeler, enformasyonu yani haberleşmeyi gündeme getirmiştir. Enformasyon çağı bilginin hızla yayılmasına olanak vermiş, bilgi yalnızca bir sınıfın sahip olabileceği bir değer değil toplumun genelinin ulaşabileceği bir değer haline gelmiştir. Bilgi çağı adı verilen bu dönemde, bilgi odaklı işletmelerin, bilgi işçilerini istihdam etmeleri “entelektüel sermaye” kavramını ortaya çıkarmıştır.

Entelektüel sermayenin ilk olarak 1969’larda ortaya çıkmasıyla işletmeler için yeni bir dönem başlamıştır. İşletmelerin, maddi varlıkların yanında maddi olmayan varlıklarını da göz önünde bulundurmalarının gerekli olduğu anlaşılmıştır.

2. ENTELEKTÜEL SERMAYE KAVRAMI

Entelektüel sermaye kavramı ilk olarak John Kenneth Galbraith tarafından 1969 yılında kullanılmıştır. Galbraith, entelektüel sermayenin yalnızca insan zekâsından kaynaklanan bir unsur değil aksine, entelektüel faaliyetler bütünü olduğunu savunmaktadır. (Pena, 2002: 180; Ercan vd., 2003: 100- 101) Galbraith’den sonra 1975 de Michael Kalcki bir makalesinde entelektüel sermaye kavramını kullanmıştır. (Karcan, 2007: 12) 1991 yılında ise, Thomas Stewart

“Beyin Gücü” adlı makalesinde entelektüel sermayenin keşfedilmesi gereken gizli bir hazine olduğunu ortaya atmıştır. Daha sonrada, yönetim biliminin öncülerinden Peter Drucker “post-kapitalist toplum” tanımlamasında entelektüel sermaye kavramını daha ayrıntılı incelemiştir. (Şamiloğlu, 2002: 76)

Entelektüel sermaye Latince ilişkileri ifade eden “inter” ile okuma ve bilgi edinmeyi ifade eden “lectio” kelimeleriyle, birikim ve toplamı ifade eden “capital” kelimelerinden oluşmuştur. (Argüden vd., 2005: 9)

Thomas Stewart’ a göre entelektüel sermaye, zenginlik yaratmak üzere kullanıma sokulabilen entelektüel malzemedir, yani bilgi, enformasyon, entelektüel mülkiyet ve deneyimdir. Bu bir beyin gücüdür. Onu belirlemek zor, verimli biçimde yaymak ise çok daha zordur. (Stewart, 2000: 20) Stewart gibi Hugh McDonald’ta entelektüel sermayenin bilgi odaklı bir kavram olduğuna dikkat çekerek entelektüel sermayeyi “bir kuruluşun içinde bulunan ve ilave avantaj yaratmada kullanılabilen bilgi”, bir başka deyişle bir işletme içindeki insanlar tarafından bilinen ve işletmeye bir rekabet üstünlüğü kazandıran şeylerin toplamıdır, şeklinde açıklamıştır. (Stewart, 2000: 111) Yine aynı şekilde Napahiet ve Ghoshal, entelektüel sermayeyi, “organizasyon, entelektüel topluluk ya da profesyonel işletmeler gibi sosyal gurupların sahip olduğu bilgi ve öğrenme yeteneği” olarak ifade ederek bilgi unsurunun altını çizmişlerdir. (Napahiet ve Ghoshal, 1997: 245; Ercan vd., 2003: 101)

2.1. Entelektüel Sermayenin Unsurları

Entelektüel sermayeyi meydana getiren unsurlar; insan sermayesi, yapısal sermaye, ilişki sermayesi, müşteri sermayesi, rekabetçi sermaye, sosyal sermaye, tedarik kaynağı sermayesi, topluluk sermayesi, mevzuat sermayesi ve anlaşma sermayesi gibi çok farklı şekillerde ele alınabil-

mektedir. Bu çeşitliliğin temel nedeni, entelektüel sermayenin tanımlanmasında olduğu gibi, sınıflandırmayı yapan bireylerin bakış açılarının ve yönelimlerinin farklılıklar göstermesidir. (Ercan vd., 2003: 110)

2.2. Entelektüel Sermayenin Ölçülmesi

Entelektüel sermayeyi ölçmenin başlıca nedenlerini sıralamak gerekirse bunlardan ilki yöneticilerin işletmelerin değer yaratan unsurlarını anlamalarını kolaylaştırmaktır. İkincisi, işletme performansının değerlendirilmesinde kullanılacak güvenilir bir değerlendirme aracı elde etmektir. Üçüncüsü ise, finansal kaynak bulma süreci içerisinde, işletmelerin ödeme güçlerinin belirlenmesinde kullanılacak güvenilir bir ölçüt elde etmektir. (Brooking, 1998: 177; Ercan vd., 2003: 122)

Entelektüel sermayenin ölçülebileceğini ve işletme raporlarında gösterilebileceğini savunan ilk kişi, Leif Edvinsson'dur. Ancak, entelektüel sermayenin ölçümünün ne derece zor olduğu da yapılan çalışmalardan ve bu gün gelinen noktadan görülmektedir. (Şamiloğlu, 2002: 161)

Entelektüel sermayenin unsurlarını ölçmeye yönelik sınırlı doğrulanmış birçok yol vardır. (Stewart, 2000: 29) Ama genel olarak entelektüel sermayeyi ölçme yöntemleri iki başlık altında sınıflandırılmıştır. Bunlar; entelektüel sermayenin bileşen bazında ve işletme bazında ölçülmesi yöntemleridir.

3. MUHASEBE BİLGİ SİSTEMİ

Muhasebe bilgi sistemi; işletmelerde bilgi kullanıcılarına, planlama, kontrol ve işletmenin faaliyetlerini sürdürmede ihtiyaç duyacakları bilgileri sağlayan bir veri işleme sürecidir. (Romney ve Steinbart, 2000: 2)

Muhasebe bilgi sistemi; bir işletmenin hem tut-

mak zorunda olduğu defter kayıtları, süreçleri ve finansal bilgilerin kaydı gibi fiziksel elementlerinin hem de politikalarının, kurallarının, prosedürlerinin ve uygulamalarının tümünü ifade etmektedir. (The Accounting Information System; <http://ddl.uwinnipeg.calfin_acct/files/chapternotes/chptr3.pdf>, Acar ve Dalgas, 2005: 29)

Muhasebe bilgi sistemi, işletmenin varlıkları ve bu varlıkların kaynakları olan sermaye ve borçlar üzerinde değişme yaratan mali nitelikli işlemlere ait verileri toplayan, toplanan verileri işleyerek bilgiye dönüştüren ve ortaya çıkaran bir bilgi sistemidir. (Sürmeli, 2005: 43)

Muhasebe bilgi sistemi, finansal muhasebe ve yönetim muhasebesi olmak üzere iki alt sistemden oluşur. Bu sistemler; finansal muhasebe (Financial Accounting) Sistemi ve yönetim muhasebesi (Managerial Accounting) sistemidir.

Potansiyel muhasebe sistemi kullanıcı sayısı çok geniştir. Vatter bu kullanıcı gruplarını aşağıdaki 3 gruba sınırlandırmıştır. (Benita 2003: 303-304; Ömürbek, 2003: 124) Bunlar; yönetim (management), sosyal kontrol şubeleri (Social Control Agencies), işletme sahipleri, kreditorler ve diğer borç vereler veya yatırımcılardır. (Owners, Creditors and Other Lenders or Investors).

4. KATILIM BANKALARI MUHASEBE SERVİSLERİNİN MUHASEBE BİLGİ SİSTEMLERİNİN ENTELEKTÜEL SERMAYE HESAPLANMASINA KATKISINI BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Türkiye'de faaliyet gösteren Katılım Bankalarının muhasebe servislerinin ürettiği bilgilerin, entelektüel sermayenin hesaplanması üzerine etkisini ölçmektir.

4.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma, Türkiye’de faaliyet gösteren katılım bankaları; Kuveyt Türk, Albaraka Türk, Türkiye Finans ve Bank Asya Katılım Bankalarının muhasebe servislerinde çalışan personele mail ortamında uygulanan anketler sonucunda, değerlendirilmeye uygun 54 adet anket formu elde edilmiştir. Elden edilen anketlerin tamamı dikkate alınarak, anket sonuçlarının değerlendirilmesinde SPSS bilgisayar paket programından yararlanılmıştır.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen veriler katılım bankalarının muhasebe servislerinde çalışan personele uygulanan anketlerden oluşmaktadır. Hazırlanan ankette araştırma grubunu oluşturan personelin demografik özelliklerini betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmış, daha sonra ölçekleri oluşturan soruların minimum, maksimum, medyan ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır.

Ölçeklerin güvenilirliğinin ve tutarlılığının testi

için *Cronbach Alpha* güvenilirlik testi yapılmıştır. Ardından bu ölçeklerle yapılacak analizlerin belirlenebilmesi için Kolmogorov-Smirnov normallik testi uygulanmış ve ölçeklerin normal dağılıma uygun olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle verilerin analizinde parametrik analiz teknikleri olan *t-testi* (iki gruplu değişkenler için) ve *varyans analizi* (ANOVA; çok gruplu değişkenler için) kullanılmıştır. Ayrıca ölçekler arasındaki ilişkinin derecesinin ve yönünün belirlenebilmesi için korelasyon analizi uygulanmıştır. Kategorik veriler olarak düzenlenen demografik özellikler arasındaki bazı ilişkiler Ki-kare analizine tabi tutulmuştur.

4.4. Araştırmanın Bulguları ve Analizi

Araştırmanın bulguları ve analizi bölümünde, elde edilen bulgular ve bu bulguların analizi yapılmıştır.

4.4.1. Demografik Özelliklerin Analizi

Bu bölümde Katılım Bankalarında çalışan muhasebe servisi personeline ait demografik özellikler (Tablo 1) ve analiz sonuçlarına ilişkin araştırma sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 1. Muhasebe Servisi Personelinin Demografik Özellikleri

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER				
	Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
Cinsiyet				
Kadın	15	27,8	27,8	27,8
Erkek	39	72,2	72,2	100,0
Toplam	54	100	100,0	
Yaş				
20–30 yaş	23	42,6	42,6	42,6
31–40 yaş	25	46,3	46,3	88,9
41–50 yaş	6	11,1	11,1	100,0
Toplam	54	100	100,0	

Medeni Hal				
Evli	31	57,4	57,4	57,4
Bekâr	23	42,6	42,6	100,0
Toplam	54	100	100,0	
Eğitim Düzeyi				
Lisans	47	87,0	87,0	87,0
Y.Lisans	7	13,0	13,0	100,0
Toplam	54	100	100,0	
Yabancı Dil				
Orta	25	46,3	46,3	46,3
İyi	19	35,2	35,2	81,5
Çok İyi	10	18,5	18,5	100,0
Toplam	54	100	100,0	
Pozisyon				
Yetkili	4	7,4	7,4	7,4
Memur	2	3,7	3,7	11,1
Uzman	17	31,5	31,5	42,6
Şef	8	14,8	14,8	57,4
Yönetmen	20	37,0	37,0	94,4
Müdür Yrd.	2	3,7	3,7	98,1
Müdür	1	1,9	1,9	100,0
Toplam	54	100	100,0	
Tecrübesi				
1-5 Yıl	24	44,4	44,4	44,4
6-10 Yıl	25	46,3	46,3	90,7
11-15 Yıl	4	7,4	7,4	98,1
16-20 Yıl	1	1,9	1,9	100,0
Toplam	54	100	100,0	
Gelir Durumu				
500-1.000	5	9,3	9,3	9,3
1.001-1.500	16	29,6	29,6	38,9
1.501-2000	23	42,6	42,6	81,5
2001+	10	18,5	18,5	100,0
Toplam	54	100	100,0	

Tablo1'e göre ankete katılanların %27,8'i kadın ve %72,2'si erkektir. Bu durum, katılım bankaları muhasebe servisi personelinin çoğunluğunun erkeklerden oluştuğunu göstermektedir. Ayrıca ankete katılanların %42,6'sı 20-30 yaş, %46,3'ü 31-40 yaş ve %11,1'i 41-50 yaş grubunda yer aldığı, dolayısıyla muhasebe servisi çalışanlarının büyük çoğunlukla 20-40 yaş arasında olduğu ve çalışanların verimli yaş aralığında oldukları tespit edilmiştir. Tablo 1'e göre ankete katılanların %57,4'ü evli ve %42,6'sı bekarıdır.

Ankete katılanların %87'si lisans ve %13'ü yüksek lisans mezunudur. Bu durum, katılım banka-

ları muhasebe servisinde çalışanların eğitim düzeylerinin genellikle lisans düzeyinde olduğu, az da olsa yüksek lisans düzeyinde çalışanların bulunduğunu göstermektedir.

Ankete katılanların %46,3'ü orta derecede, %35,2'de iyi derecede ve %18,5'i ise çok iyi derecede yabancı dil bilgisine sahiptir.

Bununla birlikte ankete katılanların %37'si yönetmen, %31,5'i uzman, %14,8'i şef, %7,4'ü yetkili, %3,7'si memur, yine %3,7'si müdür yardımcısı ve %1,9'u müdür pozisyonunda çalışmaktadırlar. Katılımcıların % 44,4'ü 1-5 yıl, % 46,3'ü 6-10 yıl, % 7,4'ü 11-15 yıl ve % 1,9'u 16-20 yıl arasında deneyime sahiptirler.

Tablo.2 Ölçek Soruları İçin Tanımlayıcı İstatistikler

Sorular	Minimum	Maksimum	Medyan	Standart Hata
Muhasebe servisi tarafından hazırlanan finansal tablolar gerçeği yansıtmaktadır	1,00	2,00	1,0000	0,48744
Muhasebe servisi tarafından hazırlanan finansal tablolar, açık ve anlaşılır bir şekilde sunulmaktadır	1,00	2,00	1,0000	0,47583
Finansal bilgi kullanıcıları, yayınlanan finansal tablolara kolaylıkla ulaşabilmektedirler	1,00	2,00	1,0000	0,46091
Finansal tabloların gerçekleri yansıtması gerekliliğini düşünerek işletmenin entelektüel sermayesi finansal tablolara yansıtılmaktadır.	2,00	5,00	4,0000	0,90112
Banka ile ilgili entelektüel sermaye hesaplanmaktadır	2,00	5,00	4,0000	0,82586
Banka yönetimi entelektüel sermayenin hesaplanıp, finansal tablolara yansıtılması ilkesini benimsemiştir	1,00	5,00	4,0000	0,96479
Entelektüel sermaye rakamlara döküp muhasebeleştirilmektedir	2,00	5,00	4,0000	0,79745
Bankanın entelektüel sermayesinin hesaplanabilmesi için piyasa değeri / defter değeri oranı düzenli olarak hesaplanmaktadır	2,00	5,00	4,0000	0,76889
Muhasebe bölümü olarak entelektüel sermaye hesaplama yöntemlerinden Tobi'nin Q oranını hesaplamaktayız	2,00	5,00	4,0000	0,74606

Muhasebe bölümü yönetimi, ortaya çıkan problemler ve başarısızlıklar karşısında hızlı ve çözüme yönelik politikalara sahiptir	1,00	5,00	2,0000	0,84778
Basarısizlik durumunda basarısizliğin sebebi ölçülmekte ve analizi yapılabilmektedir	1,00	5,00	2,0000	1,24287
Ölçmeden, analiz etmeden yapılan sorun giderme yöntemleri, yangın söndürme davranışı olarak adlandırılmaktadır. Muhasebe bölümünün bu konudaki tavrını başarılı bulmaktayım	1,00	5,00	2,5000	1,13348
Muhasebe bölümü çalışanı olarak mesleki yetkinlik belgesine sahibim	1,00	5,00	2,0000	1,02263
Muhasebe bölümü çalışanlarının entelektüel sermaye düzeyleri düzenli olarak ölçülmektedir	2,00	5,00	4,0000	0,65610
Muhasebe bölümünde çalışanların eğitim düzeyleri yüksektir.	1,00	5,00	3,0000	1,05293
Muhasebe bölümünde çalışanların konularına yeteri kadar hakim olduğunu düşünmekteyim	1,00	5,00	2,0000	0,78352
Muhasebe bölümünde çalışan personelin bilgi düzeyi ve tecrübesinin yeterli olduğunu düşünmekteyim	1,00	4,00	2,0000	0,72588
Muhasebe bölümünde çalışan personelin öğrenme düzeyinin yüksek olduğu kanaatindeyim	1,00	5,00	2,0000	0,87775
Muhasebe bölümünde çalışan personelin devir hızı yüksektir	1,00	4,00	2,0000	1,03739
Bankanın maddi olmayan varlıklarının değerinin muhasebe bilgi sisteminden elde edilmesi yapısal sermayenin ölçümüne katkı sağlar	1,00	5,00	2,0000	0,92636
Muhasebe çalışanlarının yaratıcılık düzeyi düzenli olarak ölçülmektedir	2,00	5,00	3,0000	0,73758
Banka yönetimi yeniliklere açıktır	2,00	5,00	2,5000	0,77703
İşletme sermayesi devir hızı düzenli olarak ölçülmektedir	2,00	4,00	2,0000	0,75975
İşletme sermayesi düzenli olarak ölçülmektedir	2,00	4,00	2,0000	0,60194
Bankanın faaliyet sonuçlarına ilişkin rakamlar düzenli olarak ölçülmektedir	1,00	4,00	2,0000	0,68425
Bankada yapılan Ar-Ge çalışmaları istenen düzeydedir	2,00	5,00	3,0000	0,96134
Yönetim Ar-Ge çalışmaları için yeterli fon ayırmaktadır.	2,00	5,00	3,0000	0,89118
Ar-Ge çalışmalarına yapılan harcamalar geçmiş yıllara göre artmıştır.	2,00	5,00	3,0000	0,95093

Ürün geliştirmeye yönelik Ar-Ge çalışmaları yapılmaktadır	2,00	5,00	3,0000	0,92485
Müşteri sermayesinin çıktısı olan müşteri tatmini ölçülmektedir	2,00	5,00	3,0000	0,91973
Müşteri memnuniyeti işletme için çok önemlidir	1,00	4,00	2,0000	0,75073
Banka müşteri sermayesini düzenli olarak ölçmektedir	2,00	4,00	3,0000	0,64319
Banka müşterileri için yeterli fon ayırmaktadır	1,00	4,00	2,0000	0,47766
Bankanın pazarlama faaliyetlerine yapmış olduğu harcamaları yeterlidir	2,00	5,00	3,0000	0,75698
Banka, muhasebe bölümünde çalışanların eğitimine önem vermektedir	1,00	3,00	2,0000	0,47325
Banka, sürekli eğitimi insan kaynağının verimliliğini arttırmak olarak düşünmektedir	1,00	3,00	2,0000	0,73378
Banka, eğitim sürecinin sürekliliğine inanmaktadır	1,00	3,00	2,0000	0,73378
Muhasebe bölümü çalışanlarına hem hizmet içi hem de sınıf içi eğitimler verilmektedir	1,00	3,00	2,0000	0,73378
Eğitimler mesleki açıdan tatmin edicidir	2,00	3,00	2,0000	0,47583
Eğitime yapılan yatırımın bankaya olan faydası sürekli olarak ölçülmektedir	1,00	4,00	3,0000	0,80984
Banka, muhasebe bölümü çalışanlarının almış oldukları eğitimleri uygulamaya koymalarını istemektedir.	2,00	4,00	2,0000	0,71717
Muhasebe bölümü çalışanlarının birbirleriyle rekabet halinde olmaları işletme tarafından teşvik edilmektedir	2,00	5,00	4,0000	0,96786
Yeni fikirler yönetim tarafından desteklenmektedir	1,00	4,00	2,0000	0,95916
Muhasebe bölümü çalışanlarına müşteri memnuniyeti konusunda etkin bir eğitim verilmekte ve sonuçları izlenmektedir	2,00	4,00	3,0000	0,74606
Banka, kalifiye personeli işletmede tutmak için çaba göstermektedir	2,00	5,00	3,0000	0,84530
Muhasebe bölümü çalışanları, ihtiyaç duydukları bilgiye hızlı ve kolay bir şekilde ulaşabilmektedir	1,00	3,00	2,0000	0,42337
Muhasebe bölümü çalışanları, bilgi paylaşımı konusunda isteklidir.	1,00	2,00	2,0000	0,39210
Muhasebe bölümü çalışanları, bilgi ve becerileri ölçüsünde gerektiğinde ödüllendirilmektedir	1,00	4,00	2,0000	1,05542
Muhasebe bölümü çalışanları, ekip çalışmasına önem vermektedir.	1,00	2,00	2,0000	0,39210

Muhasebe bölümü çalışanları teknolojik gelişmelere karşı duyarlıdır.	1,00	3,00	2,0000	0,56357
Veri tabanları ihtiyaçlar ölçüsünde güncellenmektedir.	1,00	2,00	2,0000	0,39210
Muhasebe bölümü çalışanları, bilgi teknolojisi sistemlerinden yararlanmaktadır.	1,00	2,00	2,0000	0,39210
Muhasebe bölümü çalışanları, kendi aralarında bilgi ve deneyim paylaşımına açıktır.	1,00	2,00	2,0000	0,39210
Muhasebe bölümü çalışanları, değişime açıktır ve değişime kısa sürede ayak uydurabilmektedir.	1,00	2,00	2,0000	0,39210
Muhasebe bölümü çalışanlarının geliştirdikleri yenilikler, banka tarafından desteklenerek ödüllendirilmektedir.	2,00	4,00	2,0000	0,73758

Yukarıdaki tablo 2’de, uygulanan anket sonucu, ölçek sorularına verilen cevapların minimum ve maksimum değerleri ile medyan ve standart sapma değerleri değerlendirilmiştir. Anketimizde 1 “kesinlikle katılıyorum” ve 5 “kesinlikle katılmıyorum” olmak üzere aradaki değerlerle derecelendirilmiştir. Buna göre; medyan değeri düşük olan sorular için kişiler olumlu cevaplar vermiş, medyan değeri büyük olan sorular için ise olumsuz cevaplar vermiştir.

Ayrıca, uygulanan anket sorularına ilişkin güvenilirlik analizine göre $0,80 \leq \text{Cronbach Alfa} = 0,827 < 0,90$ olduğundan kullanılan ölçek oldukça güvenilirdir. (Kalaycı, 2006: 405)

Ankette yer alan sorular gruplandırılarak puanların grup bazında toplamları alınmış ve aşağıda belirtilen alt boyutlar geçerli isimler verilerek oluşturulmuştur.

Tablo 3’te anket ölçekleri için normallik testi sonuçları verilmiştir. Kullanılacak tekniklerin belirlenmesi amacıyla oluşturulan ölçeklerin normal dağılıma uygunluğu ise Kolmogorov-Smirnov ile test edilmiştir. Test sonucuna göre; $p > 0,10$ olduğundan, değişkenin dağılımının normal dağılıma uygun olduğunu söyleyen Ho

hipotezi kabul edilir. Değişken normal dağılım varsayımını sağladığından verilerin analizinde parametrik yöntemler kullanılmıştır.

Tablo 3. Ölçekler İçin Normallik Testi

Ölçekler	Kolmogorov-Smirnov Z	Çift Taraflı Kuyruk Olasılığı(p)
Finansal Tablo	0,789	0,269
Entelektüel Sermaye	0,986	0,157
Muhasebe Personelinin Yeterliliği	0,976	0,300
Düzenli Sermaye Ölçümü	0,864	0,952
Muhasebe Personeline Verilen Eğitim	0,912	0,146
Muhasebe Personeli Çalışma Şekli	0,825	0,223

Aşağıdaki Tablo 4’te, ölçeklerin birbirleri arasındaki ilişkileri ve anlamlılıklarını gösteren korelasyon tablosu yer almaktadır.

Tablo.4 Ölçekler İçi Korelasyon Analizi

Ölçekler		Finansal Tablo	Entelektüel Sermaye	Muhasebe Personelinin Yeterliliği	Düzenli Sermaye Ölçümü	Muhasebe Personeline Verilen Eğitim	Muhasebe Personeli Çalışma Şekli
Finansal Tablo	Pearson Korelasyon	1	-0,046	-0,209	-0,034	-0,039	-0,128
Entelektüel Sermaye	Pearson Korelasyon	-0,046	1	0,272 *	0,100	0,095	-0,098
Muhasebe Personelinin Yeterliliği	Pearson Korelasyon	-0,209	0,272 *	1	-0,280 *	-0,356	0,501
Düzenli Sermaye Ölçümü	Pearson Korelasyon	-0,034	0,100	-0,280 *	1	0,721 *	-0,585
Muhasebe Personeline Verilen Eğitim	Pearson Korelasyon	-0,039	0,095	-0,356	0,721 *	1	-0,717 *
Muhasebe Personeli Çalışma Şekli	Pearson Korelasyon	-0,128	-0,098	0,501	-0,585	-0,717 *	1

(*) Ölçekler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Korelasyon analizi sonucunda “entelektüel sermaye” ve “muhasebe personelinin yeterliliği”, “muhasebe personelinin yeterliliği” ve “düzenli sermaye ölçümü”, “düzenli sermaye ölçümü” ve “muhasebe personeline verilen eğitim” ve “muhasebe personeline verilen eğitim” ve “muhasebe personeli çalışma şekli” ölçekleri arasında 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. ($p < 0,05$)

“Entelektüel Sermaye” ve “Muhasebe Personelinin Yeterliliği” arasındaki ilişki pozitif yönde zayıf bir ilişkidir. Muhasebe personelinin yeterliliği arttıkça entelektüel sermaye için yapılan hesaplar ve tablolar artacaktır. Aynı şekilde “muhasebe personelinin yeterliliği” ve “muhasebe personeli çalışma şekli” arasında pozitif yönlü orta şiddetli bir ilişki vardır. Muhasebe personelinin yeterliliği arttıkça personelin bilgi paylaşımı ve ekip çalışması gibi davranışları da artacaktır.

“Muhasebe Personelinin Yeterliliği” ve “Düzenli Sermaye Ölçümü”, “Muhasebe Personeline Verilen Eğitim” ölçekleri arasında ters yönlü ve zayıf bir ilişki vardır. Muhasebe personelinin yeterliliği arttıkça, düzenli sermaye ölçümleri ve eğitimler azalacaktır. “Muhasebe Personeline Verilen Eğitim” ve “Düzenli Sermaye Ölçümü” arasında pozitif yönde ve güçlü bir ilişki vardır. Personele verilen eğitim arttıkça düzenli sermaye ölçümleri artacaktır. “Muhasebe Personeline Verilen Eğitim” ve “Muhasebe Personeli Çalışma Şekli” arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki vardır. Personele verilen eğitim arttıkça kişilerin bilgi paylaşımı azalmaktadır.

4.4.2. Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Analizler

Bu bölümde örneklem grubunun ölçeklerden aldıkları puanlar ile örneklem grubunun demografik özellikleri arasındaki analizlere yer verilmiştir.

tir. Normal dağılıma uyan ölçeklerimiz için parametrik testler olan *bağımsız grup t-testi* ve *tek yönlü varyans analizi* kullanılmıştır.

Tablo. 5 Ölçek Puanları ve Cinsiyet Arasındaki İlişki

Ölçekler	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Hata	t	Çift taraflı kuyruk olasılığı(p)
Finansal Tablo	K	15	3,800	0,775	-0,98	0,333
	E	39	4,077	0,984		
Entelektüel Sermaye	K	15	18,47	3,739	-0,89	0,375
	E	39	19,31	2,821		
Muhasebe Personelinin Yeterliliği	K	15	16,67	3,559	-0,79	0,433
	E	39	17,46	3,211		
Düzenli Sermaye Ölçümü	K	15	13,87	2,264	1,83	0,073
	E	39	12,56	2,371		
Muhasebe Personeline Verilen Eğitim	K	15	13,47	3,461	0,98	0,334
	E	39	12,54	2,999		
Muhasebe Personeli Çalışma Şekli	K	15	8,733	2,344	-1,05	0,300
	E	39	9,385	1,928		

Yukarıda tablo 5’te yapılan analizlerin ilgili sıfır hipotezleri (**H₀**) aşağıdaki şekildedir;

H₁: Finansal tablolar hakkındaki görüşler, cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₂: Entelektüel sermaye hakkındaki görüşler, cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₃: Muhasebe personelinin yeterliliği hakkındaki görüşler, cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₄: Düzenli sermaye ölçümü hakkındaki görüşler, cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₅: Muhasebe personeline verilen eğitim hakkındaki görüşler, cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₆: Muhasebe personelinin çalışma şekli hakkındaki görüşler, cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.

İlgili ölçekler ve cinsiyet değişkeni arasındaki farklılığı araştırmak için gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($p > 0,05$). Ortalamalar arasındaki fark ise anlamsızdır. Dolayısıyla cinsiyet, kişinin “muhasebe bilgi sistemi” ve “insan sermayesi” hakkındaki düşüncelerini etkilememektedir.

Tablo 6. Ölçek Puanları ve Yaş arasındaki İlişki

Ölçekler	Varyans Analizi(Anova)	Ort. Kareler Toplamı	Serbestlik derecesi	Ort. Kare	F	Çift taraflı kuyruk olasılığı(p)
Finansal Tablo	Gruplar Arası	0,370	2	0,185	0,207	0,814
	Gruplar İçi	45,630	51	0,895		
	Toplam	46,000	53			
Entelektüel Sermaye	Gruplar Arası	17,497	2	8,749	0,914	0,407
	Gruplar İçi	488,206	51	9,573		
	Toplam	505,704	53			
Muhasebe Personelinin Yeterliliği	Gruplar Arası	30,058	2	15,029	1,404	0,255
	Gruplar İçi	545,812	51	10,702		
	Toplam	575,870	53			
Düzenli Sermaye Ölçümü	Gruplar Arası	1,755	2	0,878	0,148	0,863
	Gruplar İçi	301,949	51	5,921		
	Toplam	303,704	53			
Muhasebe Personeline Verilen Eğitim	Gruplar Arası	3,860	2	1,930	0,191	0,827
	Gruplar İçi	514,899	51	10,096		
	Toplam	518,759	53			
Muhasebe Personeli Çalışma Şekli	Gruplar Arası	0,351	2	0,176	0,040	0,961
	Gruplar İçi	222,408	51	4,361		
	Toplam	222,759	53			

Yukarıdaki tablo 6’da yapılan analizlerin ilgili hipotezleri şu şekildedir;

H₇: Finansal tablolar hakkındaki görüşler, yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₈: Entelektüel sermaye hakkındaki görüşler, yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₉: Muhasebe personelinin yeterliliği hakkındaki görüşler, yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₁₀: Düzenli sermaye ölçümü hakkındaki görüşler, yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₁₁: Muhasebe personeline verilen eğitim hak-

kındaki görüşler, yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₁₂: Muhasebe personelinin çalışma şekli hakkındaki görüşler, yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Tablo. 6’da görüleceği üzere, oluşturulan ölçeklerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p \geq 0,05$). Yaş, kişinin “muhasebe bilgi sistemi” ve “insan sermayesi” hakkındaki düşüncelerini etkilememektedir.

Tablo 7. Ölçek Puanları ve Medeni Durum arasındaki ilişki

Ölçekler	Varyans Analizi(Anova)	Ort. Kareler Toplamı	Serbestlik derecesi	Ort. Kare	F	Çift taraflı kuyruk olasılığı(p)
Finansal Tablo	Gruplar Arası	0,076	1	0,076	0,086	0,771
	Gruplar İçi	45,924	52	0,883		
	Toplam	46,000	53			
Entelektüel Sermaye	Gruplar Arası	20,113	1	20,113	2,154	0,148
	Gruplar İçi	485,590	52	9,338		
	Toplam	505,704	53			
Muhasebe Personelinin Yeterliliği	Gruplar Arası	2,322	1	2,322	0,211	0,648
	Gruplar İçi	573,548	52	11,030		
	Toplam	575,870	53			
Düzenli Sermaye Ölçümü	Gruplar Arası	0,220	1	0,220	0,038	0,847
	Gruplar İçi	303,484	52	5,836		
	Toplam	303,704	53			
Muhasebe Personeline Verilen Eğitim	Gruplar Arası	0,406	1	0,406	0,041	0,841
	Gruplar İçi	518,353	52	9,968		
	Toplam	518,759	53			
Muhasebe Personeli Çalışma Şekli	Gruplar Arası	0,215	1	0,215	0,050	0,823
	Gruplar İçi	222,544	52	4,280		
	Toplam	222,759	53			

Tablo 7’de yapılan analizlerin, ilgili hipotezleri aşağıdaki gibidir;

H₁₃: Finansal tablolar hakkındaki görüşler, medeni durum değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₁₄: Entelektüel sermaye hakkındaki görüşler, medeni durum değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₁₅: Muhasebe personelinin yeterliliği hakkındaki görüşler, medeni durum değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₁₆: Düzenli sermaye ölçümü hakkındaki görüşler, medeni durum değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₁₇: Muhasebe personeline verilen eğitim hakkındaki görüşler, medeni durum değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₁₈: Muhasebe personeli çalışma şekli hakkındaki görüşler, medeni durum değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Oluşturulan ölçeklerin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p \geq 0,05$). Yapılan analize göre, medeni durum, kişinin “muhasebe bilgi sistemi” ve “insan sermayesi” hakkındaki düşüncelerini etkilememektedir.

Tablo 8. Ölçek Puanları ve Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişki

Ölçekler	Varyans Analizi(Anova)	Ort. Kareler Toplamı	Serbestlik derecesi	Ort. Kare	F	Çift taraflı kuyruk olasılığı(p)
Finansal Tablo	Gruplar Arası	1,477	1	1,477	1,725	0,195
	Gruplar İçi	44,523	52	0,856		
	Toplam	46,000	53			
Entelektüel Sermaye	Gruplar Arası	1,989	1	1,989	0,205	0,652
	Gruplar İçi	503,714	52	9,687		
	Toplam	505,704	53			
Muhasebe Personelinin Yeterliliği	Gruplar Arası	3,056	1	3,056	0,277	0,601
	Gruplar İçi	572,815	52	11,016		
	Toplam	575,870	53			
Düzenli Sermaye Ölçümü	Gruplar Arası	0,378	1	0,378	0,065	0,800
	Gruplar İçi	303,325	52	5,833		
	Toplam	303,704	53			
Muhasebe Personeline Verilen Eğitim	Gruplar Arası	0,334	1	0,334	0,033	0,856
	Gruplar İçi	518,426	52	9,970		
	Toplam	518,759	53			
Muhasebe Personeli Çalışma Şekli	Gruplar Arası	7,094	1	7,094	1,710	0,197
	Gruplar İçi	215,666	52	4,147		
	Toplam	222,759	53			

Tablo 8’de yapılan analizlerin, ilgili hipotezleri şu şekildedir;

H₁₉: Finansal tablolar hakkındaki görüşler, eğitim düzeyi değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₂₀: Entelektüel sermaye hakkındaki görüşler, eğitim düzeyi değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₂₁: Muhasebe personelinin yeterliliği hakkındaki görüşler, eğitim düzeyi değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₂₂: Düzenli sermaye ölçümü hakkındaki görüşler, eğitim düzeyi değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₂₃: Muhasebe personeline verilen eğitim hakkındaki görüşler, eğitim düzeyi değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₂₄: Muhasebe personeli çalışma şekli hakkındaki görüşler, eğitim düzeyi değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Oluşturulan ölçeklerin eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p \geq 0,05$). Yani, eğitim düzeyi, kişinin “muhasebe bilgi sistemi” ve “insan sermayesi” hakkındaki düşüncelerini etkilememektedir.

Tablo 9. Ölçek Puanları ve Yabancı Dil Durumu Arasındaki İlişki

Ölçekler	Varyans Analizi(Anova)	Ort. Kareler Toplamı	Serbestlik derecesi	Ort. Kare	F	Çift taraflı kuyruk olasılığı(p)
Finansal Tablo	Gruplar Arası	2,376	2	1,188	1,389	0,259
	Gruplar İçi	43,624	51	0,855		
	Toplam	46,000	53			
Entelektüel Sermaye	Gruplar Arası	18,774	2	9,387	0,983	0,381
	Gruplar İçi	486,929	51	9,548		
	Toplam	505,704	53			
Muhasebe Personelinin Yeterliliği	Gruplar Arası	30,704	2	15,352	1,436	0,247
	Gruplar İçi	545,166	51	10,690		
	Toplam	575,870	53			
Düzenli Sermaye Ölçümü	Gruplar Arası	4,012	2	2,006	0,341	0,712
	Gruplar İçi	299,692	51	5,876		
	Toplam	303,704	53			
Muhasebe Personeline Verilen Eğitim	Gruplar Arası	0,394	2	0,197	0,019	0,981
	Gruplar İçi	518,365	51	10,164		
	Toplam	518,759	53			
Muhasebe Personeli Çalışma Şekli	Gruplar Arası	4,714	2	2,357	0,551	0,580
	Gruplar İçi	218,045	51	4,275		
	Toplam	222,759	53			

Tablo 9’da yapılan analizlerin, ilgili hipotezleri şu şekildedir;

H₂₅: Finansal tablolar hakkındaki görüşler, yabancı dil durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₂₆: Entelektüel sermaye hakkındaki görüşler, yabancı dil durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₂₇: Muhasebe personelinin yeterliliği hakkındaki görüşler, yabancı dil durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₂₈: Düzenli sermaye ölçümü hakkındaki görüşler, yabancı dil durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₂₉: Muhasebe personeline verilen eğitim hakkındaki görüşler, yabancı dil durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₃₀: Muhasebe personeli çalışma şekli hakkındaki görüşler, yabancı dil durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Tabloda görüldüğü gibi, oluşturulan ölçeklerin yabancı dil değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$). Yabancı dil durumu, kişinin “muhasebe bilgi sistemi” ve “insan sermayesi” hakkındaki düşüncelerini etkilememektedir.

Tablo 10. Ölçek Puanları ve İşletmedeki Pozisyonu Arasındaki İlişki

Ölçekler	Varyans Analizi(Anova)	Ort. Kareler Toplamı	Serbestlik derecesi	Ort. Kare	F	Çift taraflı kuyruk olasılığı(p)
Finansal Tablo	Gruplar Arası	3,816	6	0,636	0,709	0,644
	Gruplar İçi	42,184	47	0,898		
	Toplam	46,000	53			
Entelektüel Sermaye	Gruplar Arası	15,646	6	2,608	0,250	0,957
	Gruplar İçi	490,057	47	10,427		
	Toplam	505,704	53			
Muhasebe Personelinin Yeterliliği	Gruplar Arası	102,578	6	17,096	1,698	0,143
	Gruplar İçi	473,293	47	10,070		
	Toplam	575,870	53			
Düzenli Sermaye Ölçümü	Gruplar Arası	37,746	6	6,291	1,112	0,370
	Gruplar İçi	265,957	47	5,659		
	Toplam	303,704	53			
Muhasebe Personeline Verilen Eğitim	Gruplar Arası	112,143	6	18,691	2,160	0,064
	Gruplar İçi	406,616	47	8,651		
	Toplam	518,759	53			
Muhasebe Personeli Çalışma Şekli	Gruplar Arası	40,250	6	6,708	1,728	0,135
	Gruplar İçi	182,509	47	3,883		
	Toplam	222,759	53			

Tablo. 10’da yapılan analizlerin, ilgili hipotezleri şu şekildedir;

H₃₁: Finansal tablolar hakkındaki görüşler, işletmedeki pozisyon değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₃₂: Entelektüel sermaye hakkındaki görüşler, işletmedeki pozisyon değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₃₃: Muhasebe personelinin yeterliliği hakkındaki görüşler, işletmedeki pozisyon değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₃₄: Düzenli sermaye ölçümü hakkındaki görüşler, işletmedeki pozisyon değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₃₅: Muhasebe personeline verilen eğitim hakkındaki görüşler, işletmedeki pozisyon değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₃₆: Muhasebe personeli çalışma şekli hakkındaki görüşler, işletmedeki pozisyon değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Oluşturulan ölçeklerin pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$). Kişinin işletmedeki pozisyonu “muhasebe bilgi sistemi” ve “insan sermayesi” hakkındaki düşüncelerini etkilememektedir

Tablo 11. Ölçek Puanları ve Tecrübesi Arasındaki İlişki

Ölçekler	Varyans Analizi(Anova)	Ort. Kareler Toplamı	Serbestlik derecesi	Ort. Kare	F	Çift taraflı kuyruk olasılığı(p)
Finansal Tablo	Gruplar Arası	2,625	3	0,875	1,009	0,397
	Gruplar İçi	43,375	50	0,868		
	Toplam	46,000	53			
Entelektüel Sermaye	Gruplar Arası	22,394	3	7,465	0,772	0,515
	Gruplar İçi	483,310	50	9,666		
	Toplam	505,704	53			
Muhasebe Personelinin Yeterliliği	Gruplar Arası	96,472	3	32,157	3,354	0,236
	Gruplar İçi	479,398	50	9,588		
	Toplam	575,870	53			
Düzenli Sermaye Ölçümü	Gruplar Arası	4,480	3	1,493	0,250	0,861
	Gruplar İçi	299,223	50	5,984		
	Toplam	303,704	53			
Muhasebe Personeline Verilen Eğitim	Gruplar Arası	8,561	3	2,854	0,280	0,840
	Gruplar İçi	510,198	50	10,204		
	Toplam	518,759	53			
Muhasebe Personeli Çalışma Şekli	Gruplar Arası	1,611	3	0,537	0,121	0,947
	Gruplar İçi	221,148	50	4,423		
	Toplam	222,759	53			

Tablo. 11’de yapılan analizlerin ilgili hipotezleri şu şekildedir;

H₃₇: Finansal tablolar hakkındaki görüşler, tecrübe değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₃₈: Entelektüel sermaye hakkındaki görüşler, tecrübe değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₃₉: Muhasebe personelinin yeterliliği hakkındaki görüşler, tecrübe değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₄₀: Düzenli sermaye ölçümü hakkındaki görüşler, tecrübe değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₄₁: Muhasebe personeline verilen eğitim hakkındaki görüşler, tecrübe değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₄₂: Muhasebe personeli çalışma şekli hakkındaki görüşler, tecrübe değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Oluşturulan ölçeklerin tecrübe değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($p > 0,05$) Kişinin tecrübesi “muhasebe bilgi sistemi” ve “insan sermayesi” hakkındaki düşüncelerini etkilememektedir.

Tablo 12. Ölçek Puanları ve Gelir Durumu Arasındaki İlişki

Ölçekler	Varyans Analizi(Anova)	Ort. Kareler Toplamı	Serbestlik derecesi	Ort. Kare	F	Çift taraflı kuyruk olasılığı(p)
Finansal Tablo	Gruplar Arası	0,406	3	0,135	0,148	0,930
	Gruplar İçi	45,594	50	0,912		
	Toplam	46,000	53			
Entelektüel Sermaye	Gruplar Arası	8,654	3	2,885	0,290	0,832
	Gruplar İçi	497,050	50	9,941		
	Toplam	505,704	53			
Muhasebe Personelinin Yeterliliği	Gruplar Arası	18,315	3	6,105	0,547	0,652
	Gruplar İçi	557,555	50	11,151		
	Toplam	575,870	53			
Düzenli Sermaye Ölçümü	Gruplar Arası	21,275	3	7,092	1,256	0,300
	Gruplar İçi	282,428	50	5,649		
	Toplam	303,704	53			
Muhasebe Personeline Verilen Eğitim	Gruplar Arası	19,203	3	6,401	0,641	0,592
	Gruplar İçi	499,557	50	9,991		
	Toplam	518,759	53			
Muhasebe Personeli Çalışma Şekli	Gruplar Arası	11,922	3	3,974	0,942	0,427
	Gruplar İçi	210,838	50	4,217		
	Toplam	222,759	53			

Tablo 12’de yapılan analizlerin ilgili hipotezleri şu şekildedir;

H₄₃: Finansal tablolar hakkındaki görüşler, gelir değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₄₄: Entelektüel sermaye hakkındaki görüşler, gelir değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₄₅: Muhasebe personelinin yeterliliği hakkındaki görüşler, gelir değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₄₆: Düzenli sermaye ölçümü hakkındaki görüşler, gelir değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₄₇: Muhasebe personeline verilen eğitim hak-

kındaki görüşler, gelir değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₄₈: Muhasebe personeli çalışma şekli hakkındaki görüşler, gelir değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Oluşturulan ölçeklerin gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($p > 0,05$) Kişinin gelir durumu “muhasebe bilgi sistemi” ve “insan sermayesi” hakkındaki düşüncelerini etkilememektedir.

Tablo 13. Ankete Katılanların Pozisyon ve Yaş Değişkenleri Arasındaki İlişki

		Yaş			Toplam	
		20–30	31–40	41–50		
Pozisyon	Yetkili	3	1	0	4	
		13,0%	4,0%	0,0%	7,4%	
	Memur	2	0	0	2	
		8,7%	0,0%	0,0%	3,7%	
	Uzman	11	6	0	17	
		47,8%	24,0%	0,0%	31,5%	
	Şef	3	4	1	8	
		13,0%	16,0%	16,7%	14,8%	
	Yönetmen	4	13	3	20	
		17,4%	52,0%	50,0%	37,0%	
	Müdür Yrd.	0	1	1	2	
		0,0%	4,0%	16,7%	3,7%	
	Müdür	0	0	1	1	
		0,0%	0,0%	16,7%	1,9%	
	Toplam		23	25	6	54
			100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

$X^2=24,65$; $p=0,017$

Ki-kare değerlerine ilişkin anlamlılık düzeyi 0,05'ten küçük olduğu için ($p=0,017$) kişinin işletmedeki pozisyonu ile yaşı arasında ilişkinin varlığından söz edilebilir. 41–50 yaş arasındakilerin %50'si yönetmen iken, diğerleri ise müdür

ve müdür yardımcısıdır. 20–30 yaş grubunda ise genel olarak uzman, şef ve yetkili gibi pozisyonlar söz konusudur. Yaş grubu büyük olanların uzun süreden beri çalıştığı göz önünde bulundurulursa bu sonuç gayet mantıklıdır.

Tablo 14. Ankete Katılanların Pozisyon ve Eğitim Düzeyi Değişkenleri Arasındaki İlişki

		Eğitim Düzeyi		Toplam	
		Lisans	Y.Lisans		
Pozisyon	Yetkili	4	0	4	
		8,5 %	0,0 %	7,4 %	
	Memur	2	0	2	
		4,3 %	0,0 %	3,7 %	
	Uzman	15	2	17	
		31,9 %	28,6 %	31,5 %	
	Şef	8	0	8	
		17,0 %	0,0 %	14,8 %	
	Yönetmen	17	3	20	
		36,2%	42,9%	37,0%	
	Müdür Yrd.	1	1	2	
		2,1%	14,3%	3,7%	
	Müdür	0	1	1	
		0,0%	14,3%	1,9%	
	Toplam		47	7	54
			100,0%	100,0%	100,0%

$X^2=11,37$; $p=0,079$

Tablo 14'e göre $p=0,079 > 0,05$ olduğu için kişinin, işletmedeki pozisyonu ile eğitim düzeyi arasında ilişki yoktur denilebilir. Hem lisans hem de yüksek lisans mezunları içinde yoğunlu-

ğu şef, uzman ve yönetmenlik pozisyonlarında yer almaktadır. Fakat yüksek lisans mezunlarının yetkili ve memur pozisyonlarında görev almadıkları da gözden kaçırılmamalıdır.

Tablo 15. Ankete Katılanların Pozisyon ve Yabancı Dil Değişkenleri Arasındaki İlişki

		Yabancı Dil			Toplam	
		Orta	İyi	Çok İyi		
Pozisyon	Yetkili	3	1	0	4	
		12,0%	5,3%	0,0%	7,4%	
	Memur	2	0	0	2	
		8,0%	0,0%	0,0%	3,7%	
	Uzman	7	8	2	17	
		28,0%	42,1%	20,0%	31,5%	
	Şef	3	4	1	8	
		12,0%	21,1%	10,0%	14,8%	
	Yönetmen	9	6	5	20	
		36,0%	31,6%	50,0%	37,0%	
	Müdür Yrd.	1	0	1	2	
		4,0%	0,0%	10,0%	3,7%	
	Müdür	0	0	1	1	
		0,0%	0,0%	10,0%	1,9%	
	Toplam		25	19	10	54
			100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

$X^2=12,67$; $p=0,393$

Tablo 15'e göre Ki-kare değerlerine ilişkin anlamlılık düzeyi 0,05'ten büyük olduğu için ($p=0,393$) kişinin işletmedeki pozisyonu ile ya-

bancı dili arasında ilişki yoktur. Yine her derece yabancı dile sahip personel için şef, uzman ve yönetmenlik pozisyonlarındadır.

Tablo 16. Ankete Katılanların Pozisyon ve Tecrübe Değişkenleri Arasındaki İlişki

		Tecrübesi			Toplam	
		1-5 Yıl	6-10 Yıl	11-15 Yıl		
Pozisyon	Yetkili	3	1	0	4	
		12,5%	4,0%	0,0%	7,4%	
	Memur	2	0	0	2	
		8,3%	0,0%	0,0%	3,7%	
	Uzman	13	4	0	17	
		54,2%	16,0%	0,0%	31,5%	
	Şef	3	4	1	8	
		12,5%	16,0%	20,0%	14,8%	
	Yönetmen	3	14	3	20	
		12,5%	56,0%	60,0%	37,0%	
	Müdür Yrd.	0	2	0	2	
		0,0%	8,0%	0,0%	3,7%	
	Müdür	0	0	1	1	
		0,0%	0,0%	20,0%	1,9%	
	Toplam		24	25	5	54
			100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

$X^2=30,86$; $p=0,002$

Tablo 16’da görüleceği üzere $p=0,002>0,05$ olduğu için kişinin, işletmedeki pozisyonu ile tecrübesi arasında ilişki vardır. Yine tecrübe yılı art-

tıkça kişinin pozisyonunun yükseldiği tablodan görülmektedir. Bu sonuç ta yaş değişkeninde olduğu gibi beklenen bir sonuçtur.

Tablo 17. Ankete Katılanların Pozisyon ve Gelir Durumu Değişkenleri Arasındaki İlişki

		Gelir Durumu				Toplam	
		500–1.000	1.001–1.500	1.501–2000	2001+		
Pozisyon	Yetkili	4	0	0	0	4	
		80,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,4%	
	Memur	1	1	0	0	2	
		20,0%	6,3%	0,0%	0,0%	3,7%	
	Uzman	0	10	7	0	17	
		0,0%	62,5%	30,4%	0,0%	31,5%	
	Şef	0	3	5	0	8	
		0,0%	18,8%	21,7%	0,0%	14,8%	
	Yönetmen	0	2	11	7	20	
		0,0%	12,5%	47,8%	70,0%	37,0%	
	Müdür Yrd.	0	0	0	2	2	
		0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	3,7%	
	Müdür	0	0	0	1	1	
		0,0%	0,0%	0,0%	10,0%	1,9%	
	Toplam		5	16	23	10	54
			100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

$X^2=78,351$; $p=0,000$

Tablo 17'ye göre Ki-kare değerlerine ilişkin anlamlılık düzeyi 0,05'ten küçük olduğu için ($p=0,000$) kişinin, işletmedeki pozisyonu ile aylık geliri arasında ilişki vardır. Ankete katılanla-

rın pozisyonları yükseldikçe aylık gelirleri artmaktadır ki buda kesinlikle beklenen bir sonuçtur.

5. SONUÇ

Günümüzde işletmelerinin maksimum kara ulaşma hedefleri, geleneksel işletme yapılarının hızla gelişen teknolojiye adaptasyonunu sağlamak, işletmenin piyasa değerinin objektif bir şekilde belirlenebilmesi için gibi nedenlerden dolayı işletmeler, entelektüel sermayenin muhasebeleştirilmesi ve finansal tablolara yansıtılması politikalarını benimsemek zorundadırlar. Öyle ki yapmış olduğumuz çalışmada, insan emeğinden daha fazla insan bilgisine yoğun olarak ihtiyaç duyulan bir sektör olan finans sektörünün bir parçası olan katılım bankalarının, entelektüel sermayeye bakış açıları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Anket uygulaması yoluyla katılım bankaları muhasebe servislerinin entelektüel sermayeye bakış açıları incelenmiştir. amaçla ilk olarak ankete katılanların demografik özelliklerinden elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

Ankete katılanların çoğunluğu (%72,2) erkeklerden oluşmaktadır. Ayrıca, ankete katılanların %42,6'sı 20-30, %46,3'ü 31-40 ve %11,1'i 41-50 yaş grubunda yer aldığı ve %57,4'ünün evli ve %42,6'sının bekar olduğu tespit edilmiştir.

Katılım bankaları muhasebe servisinde çalışanların eğitim düzeyleri lisans ağırlıklı (%87) olup, yüksek lisans düzeyinde (%13) katılımcıların da bulunduğu tespit edilmiştir. Öte yandan lise ve doktora eğitim düzeyine ait verilerin olmaması dikkat çekici bir durum olarak belirlenmiştir. Ankete katılanların %46,3'ü orta derecede, %35,2'di iyi derecede ve %18,5'i çok iyi derecede yabancı dil bilgisine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Ankete katılanların %37'si yönetmen, %31,5'i

uzman, %14,8'i şef, %7,4'ü yetkili, %3,7'si memur, yine %3,7'si müdür yardımcısı ve %1,9'u müdür pozisyonunda çalıştığı ve katılımcıların %44,4'ünün 1-5 yıl, %46,3'ünün 6-10 yıl, %7,4'ünün 11-15 yıl ve %1,9'unun 16-20 yıl arasında deneyime sahip oldukları belirlenmiştir.

Entelektüel sermaye ölçek sorularının tanımlayıcı istatistik sonuçları katılım bankaları entelektüel sermayelerinin büyük ölçüde hesaplanmadığı gerçeğini ortaya çıkarmaktadır. Ölçek soruları için tanımlayıcı istatistikleri bize muhasebe servisi personelinin devir hızının yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca, yapılan çalışma ile aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

- “Entelektüel Sermaye” ve “Muhasebe Personelinin Yeterliliği” arasındaki ilişki pozitif yönde zayıf bir ilişkidir. Muhasebe personelinin yeterliliği arttıkça entelektüel sermaye için yapılan hesaplar ve tablolar artacağı,
- Aynı şekilde “Muhasebe Personelinin Yeterliliği” ve “Muhasebe Personeli Çalışma Şekli” arasında pozitif yönlü orta şiddetli bir ilişki vardır. Muhasebe personelinin yeterliliği arttıkça personelin bilgi paylaşımı ve ekip çalışması gibi davranışları da artacağı,
- “Muhasebe Personelinin Yeterliliği” ve “Düzenli Sermaye Ölçümü”, “Muhasebe Personeline Verilen Eğitim” ölçekleri arasında ters yönlü ve zayıf bir ilişki vardır. Muhasebe personelinin yeterliliği arttıkça, düzenli sermaye ölçümleri ve eğitimler azalacağı,
- “Muhasebe Personeline Verilen Eğitim” ve “Düzenli Sermaye Ölçümü” arasında pozitif yönde ve güçlü bir ilişki vardır. Personele verilen eğitim arttıkça düzenli sermaye ölçümleri artacağı,

- “Muhasebe Personeline Verilen Eğitim” ve “Muhasebe Personeli Çalışma Şekli” arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki vardır. Personele verilen eğitim arttıkça kişilerin bilgi paylaşımı azalacağı tespit edilmiştir.

Ayrıca, kişinin cinsiyetinin, yaşının, medeni durumunun, eğitim düzeyinin, yabancı dil durumunun, pozisyonunun, deneyiminin ve gelir du-

rumunun “muhasebe bilgi sistemi” ve “insan sermayesi” hakkındaki düşüncelerini etkilemediği belirlenmiştir.

Sonuç olarak; elde edilen veriler değerlendirildiğinde, katılım bankalarının muhasebe servislerinin entelektüel sermayeyi hesaplamadığı, muhasebeleştirilmedikleri ve bunun sonucu olarak da finansal tablolarında entelektüel sermayeye yer vermediklerini söyleyebiliriz.

KAYNAKÇA

ACAR, D., H.DALGAR, “Entelektüel Sermayenin Ölçülmesinde Muhasebe Bilgi Sisteminin Katkısı,” **Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi**, s.23-40, Ocak 2005.

ARGÜDEN, Y., K. JACOBSEN, P. HOFMAN-BANG ve B. AKAR KUYUCU, **Entelektüel Sermaye**, Ar-Ge Danışmanlık Yayınları No:7, 2005.

BENİTA, C., “Accountability Lost: The Rise and Fall of Double Entry”, **Omega The International Journal of Management Science**, Vol 31, Issue 4, August 2003.

BROOKING, A., **Intellectual Capital: Core Asset for The Third Millenium Enterprise**, International Thomson Business Press, 1998.

ERCAN, M. K, M. B. ÖZTÜRK, K.DEMİRGÜNEŞ, **Değere Dayalı Yönetim ve Entelektüel Sermaye**, Gazi Kitapevi, Ankara, 2003.

KALAYCI, Ş. **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Ankara, 2008.

KARACAN, S., **Entelektüel Sermayenin Muhasebeleştirilmesi ve Finansal Tablolarda Sunulması**, Orient Yayınları, Ankara, 2007.

NAPAHİET, L., S.GHOSHAL, S, **Social Capital, Intellectual Capital and The Creation of Value in Firms**, Academy Management Proceedings, 1997.

ÖMÜRBEK, V., **Kurumsal Kaynak Planlamasında Muhasebe Bilgi Sisteminin Rolü : Gıda Sektöründe Uygulama**, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü , Isparta, 2003.

PENA, I., **Intellectual Capital and Business Start-up Success**, Journal of Intellectual Capital, Vol. 3 No. 2., 2002.

ROMNEY, M.B., P.J.STEİNBART, **Accounting Information Systems**, Prentice Hall, NewJersey, 2000.

STEWART, T. A., **Entelektüel Sermaye Kuruluşların Yeni Zenginliği**, Kontent Kitap, İstanbul, 2000.

SÜRMEİLİ, F., **Muhasebe Bilgi Sistemi**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2005.

ŞAMİLOĞLU, F., **Entelektüel Sermaye**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2002.

The Accounting Information System, http://ddl.uwinnipeg.calfin_acct/files/chapternotes/chptr3.pdf.