

# İNSAN KAYNAKLARI MUHASEBESİ: BİST’TE UYGULAMA

Ela HİÇYORULMAZ<sup>1</sup>

Nurcan SÜKLÜM ESER<sup>2</sup>

## Özet

İnsan kaynakları çalışanların beceri, bilgi, deneyim ve motivasyonlarına odaklanmaktadır. İnsan kaynakları muhasebesi ise işe alım süreci, çalışanların eğitimi, motivasyonu, gelişimi gibi katlanılan maliyetlerle bunların getirisini ele alır. Dolayısıyla insan kaynakları da zaman içerisinde gelişimine devam etmektedir. İşletmeler de bu gelişmelere uyum sağlayarak şeffaf bir şekilde bilgilerini sunmaktadır. Bu çalışmada, Borsa İstanbul’da (BİST) tekstil, giyim eşyası ve deri sektöründe yer alan işletmelerin yıl sonu faaliyet raporlarında insan kaynakları muhasebesi bilgilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Belirtilen sektördeki 22 işletmenin yıl sonu faaliyet raporları incelenmiştir. İncelemede içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda işletmelerin insan kaynakları muhasebesi indekslerinin açıklama düzeylerinin %0 ile %43,75 arasında değiştiği, indeks ortalamasının yaklaşık %25 seviyesinde olduğu, en fazla açıklama yapılan ifadelerin “yönetime ait gelirler”, “çalışan sayısı”, “insan kaynakları yönetimi politikası” olduğu tespit edilmiştir. İnsan kaynakları için yapılan ödemeler, istihdam raporu, katma değer raporları, fon bilgileri, maliyet bilgileri, emeklilik aylığı ve emeklilik sosyal hakları konularında ise bir açıklama tespit edilmemiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İnsan Kaynakları Muhasebesi, Faaliyet Raporu, BİST Tekstil, Giyim Eşyası ve Deri Sektörü

**JEL Kodları:** M40, M41.

## HUMAN RESOURCES ACCOUNTING: AN IMPLEMENTATION IN BIST

### Abstract

Human resources focus on the skills, knowledge, experience and motivation of employees. Human resources accounting deals with the costs incurred such as the recruitment process, training, motivation and development of employees and their returns. Therefore, human resources continue to develop over time. Businesses are also adapting to these developments and presenting their information transparently. This study aims to examine the human resources accounting information in the year-end activity reports of companies operating in the textile, apparel and leather sectors in Borsa Istanbul (BIST). The year-end activity reports of 22 companies in the specified sector were examined. The content analysis method was used in the examination. As a result of the study, it was determined that the disclosure levels of companies' human resources accounting indexes varied between 0% and 43.75%, the index average was around 25%, and the most disclosed expressions were "income belonging to management", "number of employees", and "human resources management policy". No explanation was found regarding payments made for human resources, employment reports, value added reports, fund information, cost information, retirement pensions and retirement social rights.

**Keywords:** Human Resources Accounting, Activity Report, BIST Textile, Clothing and Leather Sector

**JEL Codes:** M40, M41.

## GİRİŞ

Yaşadığımız dönemde bilgi, bilgi toplumuna doğru evrilmenin bir gereği olarak, her alanda olduğu gibi işletmelerde de çok önemli bir unsur haline gelmiştir. Dolayısıyla işletmelerin mali yapısında finansal olmayan varlıklar finansal varlıklardan daha önemli hale gelmiştir. İşletmelerde maddi olmayan varlıklar denildiğinde akla entelektüel sermaye gelmektedir. Çünkü temel unsurları insan sermayesi, yapısal sermaye ve müşteri sermayesidir. Entelektüel sermayenin en önemli bileşeni ve itici gücü ise, insan sermayesi yani insan kaynağıdır (Stewart, 2001: 13). Bahsedilen insan sermayesinin etkili bir şekilde yönetilmesi önem arz etmektedir.

İnsan kaynakları yönetimi bir kuruluştaki çalışanların yani insan sermayesinin yönetimini ve gelişimini tanımlamak için kullanılan çağdaş bir şemsiye terimdir. İnsan kaynakları yönetimi bir işletmenin çalışanlarını işe alma, işe yerleştirme ve yönetme uygulaması olarak da ifade edilebilir. İnsan kaynakları işletmenin çalışanlarıyla ilişkileri düzenleyen politikaların oluşturulması, yürürlüğe konması ve

<sup>1</sup> Doç. Dr., Hitit Üniversitesi, Çorum, Türkiye, elahicyorulmaz@hitit.edu.tr,  ORCID ID: orcid.org/ 0000-0001-7442-4138

<sup>2</sup> Doç. Dr., Hitit Üniversitesi, Çorum, Türkiye, nsuklum06@gmail.com,  ORCID ID: orcid.org/ 0000-0002-3884-5450, \*Sorumlu Yazar

denetlenmesi, çalışanların işe alınması, eğitilmesi, terfi ettirilmesi, motive edilmesi ve gerektiğinde işten çıkarılması faaliyetlerini yürütmektedir (Sogo Osewa ve Titilope Osewa, 2020: 99).

İnsan kaynakları yönetimini kapsayan bu faaliyetlerin işletmelerde önemli hale gelmesi bu faaliyetlerin finansal raporlarda da sunulması ihtiyacını doğurmuş ve bu da insan kaynakları muhasebesi kavramını gündeme getirmiştir. İnsan kaynakları ile ilgili bilgilerin belirlenmesi, finansal raporlarda sunulması böylece değerlendirme işlemlerinde kolaylık sağlanması ve maliyetlerin geçceğe uygun olarak tespit edilmesi faaliyetleri İnsan Kaynakları Muhasebesi (İKM) olarak ifade edilebilir. İKM; çalışanların işe alınması, gerekli eğitimlerin verilmesi, çalışma alanına uygun bir pozisyonda işe başlaması, çalışanlara ait maliyetinin hesaplanması, ölçülmesi ve değerlendirilmesini sürecini amaçlar (Peker, 2022: 2895).

Bu çalışmada işletmelerin İKM faaliyetlerinin mali tablolara ne oranda yansıtıldığını tespit etmek amaçlanmıştır. Bu amaçla BİST tekstil, giyim eşyası ve deri sektöründeki işletmelerin İKM faaliyetlerini mali tablolarına ne düzeyde yansıttıkları yıl sonu faaliyet raporları incelenerek ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışmada, BİST tekstil, giyim eşyası ve deri sektöründe yer alan 27 işletme ana evreni oluşturmaktadır. Ancak 5 işletmenin bazı yıllarda yıl sonu faaliyet raporu bulunmadığı için 22 işletme örnekleme dâhil edilmiştir.

Çalışmanın ilk kısmında İKM kavramsal açıdan açıklanmış, daha sonra ilgili alan yazın taranmış ve bu alanda yapılan çalışmalara ve sonuçlarına yer verilmiş, son kısımda ise çalışmada yapılan içerik analizi değerlendirilmiş ve analiz sonuçları yorumlanmıştır.

## **1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

Çalışmanın kavramsal çerçevesinde; İKM kavramı, tarihsel gelişimi, insan kaynakları faaliyetlerinin muhasebeleştirilmesi ve finansal raporlarda sunulması konularına yer verilmiştir.

### **1.1. İnsan Kaynakları Muhasebesi Kavramı**

İşletmelerin insan kaynaklarına verdikleri önem, insan kaynakları ile ilgili faaliyetlerinin muhasebe sistemine dahil edilip, finansal raporlarda sunulması ihtiyacı İKM'yi gündeme getirmiştir. İnsan kaynakları muhasebesi üzerine birçok çalışma yapılmış ve farklı tanımlamalar ortaya konulmuştur.

Amerikan Muhasebe Derneği'nin İnsan kaynakları muhasebesi Komitesi'ne göre İKM, insan kaynaklarıyla ilgili verilerin tanımlanması, ölçülmesi ve bu bilgilerin kullanıcılara iletilmesi sürecidir. Bu tanımdan hareketle, İKM sadece çalışanların işe yerleştirilmesi, eğitimi ve gelişimiyle ilgili verilerin ölçülmesiyle değil, aynı zamanda bir işletmedeki insanların finansal durumlarının değerlendirilmesiyle de ilgilidir. Genel olarak İKM, işletme ile ilgili tarafların ekonomik değerinin geliştirilmesi ve artırılması için insan kaynağına ilişkin verilerin tanımlanması ve ölçülmesi süreci olarak tanımlanabilir (Cherian ve Farouq, 2013: 75).

Flamholtz'a (1972) göre ise, İnsan Kaynakları Muhasebesi, insanları organizasyonel kaynak olarak muhasebeleştirmektir. İnsanların organizasyona kattığı değer ve maliyetin ölçümü ve insanların yönetimi hakkında bir düşünce biçimi olup, bir metafor olarak da görülmelidir (Flamholtz, 1972: 174).

İKM, bir işletmenin muhasebe defterlerinde İnsan Kaynaklarının değerini sistematik olarak değerlendirme, kaydetme ve sunma sanatı olarak da ifade edilebilir. Bu süreci zorlaştıran sorunlar ise İK'ya nasıl değer biçilebileceği, bu değer muhasebe defterlerine nasıl kaydedilebileceği ve finansal tablolarda bilgilerin nasıl açıklanabileceğidir (Oluwatoyin, 2014: 65).

İKM'nin başlıca hedefi bir işletmedeki insan kaynağının değerinin belirlenmesidir. İKM sayesinde kurumsal hedeflere ulaşmak amacıyla insan kaynaklarının edinilmesi, geliştirilmesi, tahsis edilmesi ve sürdürülmesine ilişkin yönetsel kararların alınması için maliyet-değer verileri elde edilmektedir. Potansiyel yatırımcılara işletmenin finansal gücüne dair daha kapsamlı ve gerçekçi bir tablo sunulmasına da yardımcı olmaktadır (Islam ve Sarker, 2016: 42).

İKM, finansal tablo kullanıcılarına faydalı bilgiler sağlamaktır. Bu sayede işletmeler, net gelirlerini hesaplarken insan kaynağını negatif bir faktör olarak değerlendirmek yerine insan kaynaklarına yapılan yatırımları aktifleştirebilmektedirler. Aynı zamanda İKM'ye göre düzenlenmiş finansal tablolar

öncelikle insan kaynaklarını ve bununla ilgili kalemleri daha net açıklamaktadır (Chen ve Lin, 2004: 120).

İKM insan kaynakları maliyetlerini tespit etmede çok önemli bir rol üstlenmektedir. Örneğin, bir çalışanın işten çıkarılması kararında, İKM'ye göre muhasebeleştirilmesi, işletme yöneticilerinin insan kaynaklarına yönelik gizli maliyetleri ve beşeri sermaye üzerindeki uzun vadeli etkileri görme olasılığını artıracaktır. Bunun nedeni, İKM'nin insan kaynaklarını uzun vadeli verimlilik için korunması gereken varlıklar veya yatırımlar olarak görmesidir (Bullen ve Eyler, 2010: 4).

## 1.2. İnsan Kaynakları Muhasebesinin Tarihsel Açıdan Gelişimi

İnsan kaynakları muhasebesine yönelik ilk çalışmalardan biri 1691 yılı civarında Sir William Petty tarafından yapılmıştır. Petty emeği “zenginliğin babası” olarak görmüş ve insan sermayesinin milli gelir tahminine dahil edilmesi gerektiğini savunmuştur (Spiceland and Zaunbrecher, 1976: 44). İKM'ye yönelik ciddi araştırmalar ise 1960 yılında Rensis Likert tarafından başlatılmıştır (Bassey ve Tapang, 2012: 49).

Roger Hermansson (1964, 1965), insan değerinin belirlenmesine ilişkin yöntem önermiş, öncü çalışmasını yayınlamıştır. Bu çalışma İKM'nin temeli olmuştur. Michigan Üniversitesi Sosyal Araştırmalar Enstitüsü'nün kurucusu olan ve yönetim tarzları ve yönetim teorisi üzerine yaptığı çalışmalarla tanınan, örgütsel psikolog Rensis Likert ve R. Lee Brummet, William C. Pyle, Eric Flamholtz de dahil olduğu ekip tarafından İK için muhasebe kavram ve yöntemleri geliştirmek için tasarlanan araştırma projeleri gerçekleştirilmiş ve İKM terimi ilk kez 1968'de Brummet, Flamholtz ve Pyle (1968) tarafından yayınlanan makalede kullanılmıştır. Bu makalede, İKM'nin işletmede İK ile ilgili sermaye bütçeleme kararlarında ve insan sermayesi yatırımlarını değerlendirmek için yararlı olabileceği belirtilmiştir (Süklüm ve Öztürk, 2022: 167-168).

İnsan kaynakları muhasebesi kavramı, 1966 yılında William Pyle tarafından yapılan ve insan varlıklarının değerinin, işletmenin bu sırada katlandığı maliyetlere dayalı olarak finansal tablolarda raporlanması gerektiğini ifade eden araştırmasıyla gelişimini sürdürmüştür. Daha sonra R.G. Barry, 1967 yılında Columbus Ohio'daki bir işletmede, birkaç yıl boyunca geliştirilen yıllık raporlar ve finansal belgelerle ilişkili insan kaynakları varlıklarının değerini raporlamak için İKM'yi kullanmıştır. İKM, kurumsal sosyal raporlama yoluyla işletme raporlarında yer almaya başlamıştır (Dermawan, 2023: 20).

## 1.3. İnsan Kaynakları Faaliyetlerinin Muhasebeleştirilmesi ve Finansal Raporlarda Sunulması

İşletmelerdeki insan kaynakları ile ilgili faaliyetlerin ve bilgilerin kaydedilmesinde geleneksel muhasebe ve İKM açısından birtakım farklılıklar bulunmaktadır. Bunlardan birisi insan kaynakları ile ilgili faaliyetlerin geleneksel muhasebe anlayışına göre gider veya maliyet olarak kaydedilmesi uygulamasıdır. Geleneksel muhasebe anlayışında insan kaynakları faaliyetlerinin ölçülemeyen ya da tahmini giderler kayda alınmamaktadır. Değerleme yöntemlerine göre değerlendirilmesi yapılabilen insan kaynakları faaliyetleri subjektif ölçüte göre yapıldığından kaydedilmemektedir. Örneğin bir spor kulübüne sözleşme ile alınan sporcunun yıl sonlarında değerlendirilmesi yapılmadığından kaydedilmemektedir. Yine geleneksel muhasebe anlayışında insan kaynakları faaliyetleri gelecekte fayda sağlamayacaksa doğrudan gelir tablosuna yansıtılmakta, pasifte yer alan sınırlı karşılıklar dışında bilançoya yansıtılmamaktadır. İnsan kaynakları muhasebesi anlayışına göre ise insan kaynakları faaliyetlerinin ilk edinim sürecinde katlanılan maliyetleri varlık olarak kayda alınmakta yani aktifleştirilmektedir. Temel amacı insan kaynaklarına yapılan harcamaların yatırım niteliğinde olanların varlık hesaplarında izlenmesi yani aktifleştirilmesidir. Bu maliyetler daha sonra amortisman ya da zarar hesaplarına atılarak dönem giderlerine dönüştürülmektedir (Kaya, 2013: 110-124).

İnsan Kaynakları Muhasebesi anlayışına göre insan kaynakları faaliyetlerinin bazılarının gider olarak kaydedilmesi bazılarının ise aktifleştirilmesi daha doğru bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Ancak insan kaynakları faaliyetlerinin aktifleştirilmesi ya da gider olarak kaydedilmesi için maliyet unsurlarının neler olduğunu tespit etmek ve bunların ölçülerek nicel verilere dönüştürülmesi gerekmektedir.

İnsan kaynakları muhasebesinin kapsamını insan kaynaklarının işe alımından başlayıp işten ayrılmasına kadar geçen süreçteki faaliyetler oluşturmaktadır. Bu açıdan İKM hem finansal hem de finansal olmayan

yönü bulunan insan kaynaklarının tedariki, tahsis ve korunması, kullanılması ve değerlemesi bağlamında incelenmektedir. Parasal boyutu olan insan kaynakları faaliyetlerini şu başlıklar altında toplamak mümkündür: (Kaya, 2013: 104- 110).

- Personel tedariki ile ilgili maliyetler: İşletmenin uygun pozisyona insan kaynağı bulmak için ilan sürecinden başlayan personel bulma maliyeti, personel seçme maliyeti, sözleşme yapma maliyeti ve işe yerleştirme maliyeti gibi faaliyetleri gerçekleştirmek için katlandığı maliyetler personel tedarikiyle ilgili maliyetleri oluşturmaktadır.
- Öğrenme maliyetleri: Yeni işe alınan personelin eğitimi ile ilgili maliyetler, işletmeye uyum sağlaması adına yürütülen faaliyetlerin maliyetleri, terfisi ve gelişmesi için katlanılan maliyetler öğrenme maliyetleri kapsamında yer almaktadır.
- Personel ücretleri: İşletmelerdeki en temel insan kaynakları maliyeti olan personel ücretleri ve ikramiye, prim, tazminat, fazla mesai gibi personele ödenen ücretlerdir.
- İşten ayrılma maliyetleri: İşten ayrılan personelin bu süreçteki verimliliğinin düşmesi sonucu oluşan maliyetler, pozisyonun boş kalmasından kaynaklı maliyetler ve ödenen tazminatların meydana getirdiği maliyetler işten ayrılma maliyetlerini oluşturmaktadır.
- İş kazalarının maliyetleri: İşletmede meydana gelen iş kazaları tazminat dışında sağlık giderleri ve bazı durumlarda yeni personel alımı gibi maliyetlere de neden olabilmektedir.

Yukarıda açıklanan parasal boyutu olan insan kaynakları faaliyetlerinin nicel verilere dönüştürülmesi için bu faaliyetlerin ölçümü ve değerlemesi gerekmektedir. İnsan kaynakları faaliyetlerinin muhasebeleştirilmesine imkân tanıyan ölçüm modelleri maliyet odaklı ve değer odaklı ölçüm modelleri başlıkları altında incelenmektedir. Maliyet odaklı modeller; tarihi maliyet yöntemi, yenileme (değiştirme) maliyeti yöntemi, fırsat maliyeti yöntemi ve standart maliyet yöntemidir. Değer odaklı ölçüm modelleri ise, parasal olan ölçüm yöntemi ve parasal olmayan ölçüm yöntemidir (Oluwatoyin, 2014: 67).

Rennis Likert ve ortakları Pyle tarafından geliştirilen tarihi maliyet modelinde, işgücünün reklamı, seçimi, işe alınması ve eğitimi için yapılan fiili harcamalar aktifleştirilmekte ve çalışanın kuruluşta kaldığı süre boyunca itfa edilmektedir (Kumar, 2018: 963). Yenileme (değiştirme) maliyeti modeli, bir çalışanın yerini doldurmanın maliyetini ölçmekte ve işe alma, seçme, tazminat ve eğitim maliyetini içermektedir (Oseni ve Igbinsosa, 2015: 112). Bu modelin ilk savunucuları olan Hekimian ve Jones modelde, kişi veya bir grubun başka bir bölümde istihdam edilmesi istendiği halde olumsuz yanıt alındığında kişi veya grup kıt olarak kabul edilmektedir. Model, çalışan sayısının az olduğu durumlarda kullanılmakta dışarıdan çalışan istihdam edilmesi durumunda kullanılamamaktadır (Aygün ve Ulucenk, 2019: 103). Standart maliyet modelinde işletmedeki tüm çalışanlar hiyerarşik yapıya göre gruplara ayrılmakta ve belirlenen grupların işe alma, işe alıştırma, eğitim ve geliştirme maliyetleri hesaplanmaktadır (Bhattacharjee vd., 2017: 100).

Bahsedilen ölçüm modelleri ile nicel verilere dönüştürülen insan kaynakları faaliyetlerinin finansal raporlarda sunulması gerekmektedir. Finansal raporlama, işletmenin finansal durumu hakkında ortaklara, potansiyel yatırımcılara, kreditorlere ve diğer kullanıcılara bilgi sunulmasını sağlayan bir araçtır. İşletmenin çalışanlarıyla ve toplumla olan ilişkisinin önemi insan kaynakları faaliyetlerinin finansal raporlarda sunulması kilit paydaşlarla iletişimi güçlendirmek suretiyle işletmenin imajını ve itibarını iyileştirebilir. Geleneksel muhasebede insan kaynakları ile ilgili giderler, kazanç ve kayıp durumunda işletmenin net karından düşülecek dönem giderleri olarak kabul edilmektedir. Oysa bu giderler gelecekteki faydaların varlıklarıdır ve işletmenin bilançosunda varlık olarak gösterilmelidir (Mahmoodi vd., 2013: 2253- 2254).

İnsan kaynakları faaliyetlerinin muhasebeleştirilmesi ve finansal raporlarda sunulması esnasında yol gösterici olması bakımından uluslararası ve ulusal muhasebe standartları ve finansal raporlama standartlarını incelemek faydalı olacaktır. Mevcut standartlar incelendiğinde “TMS 19-Çalışanlara Sağlanan Faydalar”, “TMS 26-Emeklilik Fayda Planlarında Muhasebeleştirme ve Raporlama”, “TMS 38-Maddi Olmayan Duran Varlıklar”, “TFRS 2-Hisse Bazlı Ödemeler”, “TFRS 3-İşletme Birleşmeleri” ve “TFRS 13-Gerçeğe Uygun Değerin Saptanması” standartlarının İKM uygulamalarına yön veren standartlar olduğunu söylemek mümkündür. Aynı zamanda BOBİ FRS “Bölüm 14-Maddi Olmayan

Duran Varlıklar” ve BOBİ FRS “Bölüm 19-Karşılıklar, Şarta Bağlı Yükümlülükler ve Şarta Bağlı Varlıklar” standardında da bazı hükümler bulunmaktadır.

“TMS 19- Çalışanlara Sağlanan Faydalar” standardında çalışanlara sağlanan faydalar, “hem çalışanların sunduğu hizmetler hem de iş ilişkisinin sonlandırılması nedeniyle işletmenin sağladığı bütün bedeller olarak tanımlanan faydalardır” şeklinde tanımlanmıştır (TMS 19 Madde 8). Çalışanlara sağlanan faydalar, ücretler, maaşlar ve sosyal güvenlik katkıları, ücretli yıllık izin ve ücretli hastalık izni, kârdan pay verilmesi ve primler ile mevcut çalışanlar için sağlanan sağlık yardımı, lojman, araç, ücretsiz veya indirimli olarak verilen mal veya hizmetler gibi parasal olmayan faydalar, emeklilik ödemeleri, iş ilişkisi sonrasında sağlanan hayat sigortası ve sağlık yardımı ve kıdeme bağlı ödemeler gibi kalemlerden oluşmaktadır (TMS 19 Madde 5). Çalışanlara sağlanan faydalarla ilgili düzenlemeler BOBİ FRS’de “Bölüm 19 Karşılıklar, Şarta Bağlı Yükümlülükler ve Şarta Bağlı Varlıklar” bölümünde de düzenlenmiştir. Standarda göre iş gücü devir hızı ve önceki yıllara ilişkin kıdem tazminatı gerçekleşmeleri gibi etkenler de dikkate alınarak toplam kıdem tazminatı yükümlülüğü hesaplanır ve cari raporlama dönemine ait kıdem tazminatı yükümlülüğü Kar/Zarar tablosuna yansıtılarak raporlanmaktadır (BOBİ FRS Pf 19. 17).

“TMS 26-Emeklilik Fayda Planlarında Muhasebeleştirme ve Raporlama” standardı da İK uygulamalarının muhasebeleştirilmesi ve raporlamasına ilişkin hükümler içermektedir. Standard, bir işletmenin çalışanlarına, hizmetlerinin bitiminde veya bitimi sonrasında sağlayacağı faydaların veya bu faydalara ilişkin katkıların; bir belgede yer alan koşullara veya işletmenin uygulamalarına dayanılarak emeklilik öncesinde belirlenebildiği veya tahmin edilebildiği anlaşmalar olarak tanımlanan emeklilik fayda planları ile ilgili düzenlemeleri içermektedir. Dolayısıyla İK uygulamaları içerisinde yer alan emeklilik fayda planlarının muhasebeleştirilmesi ve raporlanmasıyla ilgili düzenlemeleri içerdiğinden İKM’ye yol göstermektedir (TMS 26 Madde 4, Madde 8).

“TMS 38-Maddi Olmayan Varlıklar” ve “TFRS 3 İşletme Birleşmeleri” standartları İK gibi maddi varlık olmayan varlıkların, şerefiyenin muhasebeleştirilmesine olanak vermektedir. Şerefiyenin değer düşüklüğüne uğrayıp uğramadığının ve gerçeğe uygun değerinin belirlenmesi zordur. Bu durum, gelecekte dış finansal raporlamalarda İKM’ye duyulan ihtiyacın farkına varılması, İKM’nin kullanımı ve ölçümünün gerekliliğinin bir göstergesi olabilir. Ayrıca BOBİ FRS “Bölüm 14 Maddi Olmayan Duran Varlıklar” standardında da şerefiye konusunda hüküm bulunmaktadır (Süklüm ve Öztürk, 2022: 177).

“TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler” standardı işletmelerin çalışanlarına yönelik ihraç ettiği hisse senetlerinin muhasebeleştirme ve raporlama işlemlerini düzenlemektedir. Standart, bir işletmenin gerçekleştirdiği hisse bazlı ödeme işlemlerinin etkilerini, çalışanlarının hisse senedi opsiyon hakkını elde ettiği işlemlere bağlı giderleri de içerecek şekilde, kâr veya zararı ile finansal durumunda gösterilmesini zorunlu kılmakta ve işletmenin öz kaynağa dayalı ve nakde dayalı hisse bazlı işlemlerini hüküm altına almaktadır (TFRS 2 Madde 1, Madde 2).

“TFRS 13 Gerçeğe Uygun Değerin Saptanması” standardı İKM ile ilgili olan çalışanlara sağlanan faydalar, emeklilik fayda planları ve hisse bazlı ödemeler standardı ile ilgili durumlara uygulanamaz, fakat İKM ile ilişkili olan şerefiyelerin gerçeğe uygun değerle değerlendirilmesinde yol gösterici olabilmektedir (TFRS 13).

## 2. LİTERATÜR TARAMASI

Micah ve diğerleri (2012) Nijerya'daki işletmelerin finansal performansı ile İKM açıklama düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçladıkları çalışmalarında Nijerya borsasında işlem gören 52 işletmenin finansal verilerini incelemişler ve işletme finansal performansının birleşik etkisinin, İKM açıklama düzeyi değişiminin %75,9'unu açıkladığını tespit etmişlerdir (Micah vd., 2012).

Edom ve diğerlerinin (2015) yaptığı çalışmada İKM’nin Nijerya Access Bank PLC’nin kârlılığı üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. İnsan kaynakları maliyet göstergeleri (eğitim maliyeti, gelişim maliyeti ve çalışan sayısı) ile banka kârı arasında pozitif yönde ilişki olduğu ve eğitim ve gelişim maliyetlerinin, banka kârlılığı üzerinde anlamlı bir etki yarattığı belirlenmiştir (Edom vd., 2015).

Kaya ve Sürol (2019) çalışmalarında Borsa İstanbul 100 Endeksinde işlem gören 86 işletmeyi inceleyerek insan kaynakları bilgi sistemi ile muhasebe bilgi sisteminin etkileşiminin işletmenin finansal performansı üzerindeki etkilerini ortaya koymayı amaçlamışlardır. Araştırmada, insan kaynakları-muhasebe etkileşiminin göstergesi olarak “İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi”, finansal performans göstergesi olarak, sırasıyla “Aktif Kârlılık, Net Kâr Marjı, Özkaynak Kârlılık ve Piyasa Değeri/Defter Değeri” oranları belirlenmiştir. Araştırmada yedi değişken kullanılmıştır. Bu değişkenler işletmenin; büyüklüğü, yaşı, sahiplik durumu, sektörü, yabancı ortak payı, yönetim kurulu büyüklüğü ve denetçi tipidir. Çalışma sonucunda, İKM Raporlama Endeksi ile Aktif Kârlılık, Piyasa Değeri/Defter Değeri, yönetim kurulu büyüklüğü ve denetçi tipi arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif yönlü, işletmenin sektörü ve sahiplik durumu arasındaki ilişkinin ise anlamlı ve negatif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir (Kaya ve Sürol, 2019).

Tosunoğlu ve Öztürkci (2021) BİST’te işlem gören mali kuruluşlar sektörünün faaliyet raporlarında yer alan İKM aktivitelerini incelemek amacıyla BİST’te işlem gören 127 adet işletmenin yılsonu faaliyet raporlarını incelemiştir. Araştırmada içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda İKM ifadelerinden; insan kaynakları politikaları, çalışan sayısı, çalışanların eğitimi ve gelişimi, emeklilik ve sosyal haklar, çalışanların kariyer planlamaları, çalışanlara sağlanan faydalar ve performans değerlendirme sisteminin çoğunlukla kullanıldığı belirlenmiştir. Ancak çalışanların maliyetleri, fonları, insan kaynaklarına yapılan toplam ödemeler, istihdam raporlarının ise çoğunlukla kullanılmadığı tespit edilmiştir (Tosunoğlu ve Öztürkci, 2021).

Ogundajo ve diğerleri (2022) çalışmalarında İKM açıklamalarının firma değeri üzerindeki etkisini incelemektedir. Çalışma sonuçlarına göre İKM kapsamındaki çalışan eğitimi ve gelişimine ilişkin açıklamaların firma değerini önemli ölçüde etkilediği belirlenmiştir (Ogundajo vd., 2022).

Peker (2022) çalışmasında, İKM faaliyetlerinin işletme performansına etkisini tespit etmeyi hedeflemiş BİST’de İmalat sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin finansal ve faaliyet raporlarını incelemiştir. Çalışma sonucunda İKM faaliyetlerinin işletme performansını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği belirtilmiştir (Peker, 2022).

Yani ve diğerleri (2023) araştırmalarında, Endonezya’daki üretim sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin İKM endeksine uyumunu değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Araştırmada, 60 üretim işletmesinin finansal tabloları incelenmiştir. Araştırma sonucunda, en fazla açıklanan göstergenin “İnsan Kaynakları Politikası”, en az açıklanan göstergenin ise, “İKM verileri” olduğu tespit edilmiştir (Yani vd., 2023).

Omisope ve diğerleri (2023) Nijerya Menkul Kıymetler Borsası’nda listelenen 10 bankanın finansal raporlarını analiz ederek, İKM’nin banka performansı üzerindeki etkisini değerlendirmişlerdir. Çalışmanın bulgularına göre, İKM, Özsermaye Karlılığı üzerinde pozitif bir katkısı, Vergi Sonrası Kâr üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğunu ve İKM’nin bankaların kârlılığı üzerinde önemli bir etkisi olduğunu tespit etmişlerdir (Omisope vd., 2023).

Siriwardhanea and Wijekumarab (2024) çalışmalarında Colombo Menkul Kıymetler Borsası’nda işlem gören malzeme sektöründeki işletmelerin performansı üzerindeki İKM’nin etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. 18 işletmenin finansal verileri incelenerek yapılan çalışmada işletmelerde İKM benimsenme seviyesinin orta düzeyde olduğu ve İKM’nin firma performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu ortaya konmuştur (Siriwardhanea ve Wijekumarab, 2024).

Hamidah ve diğerleri (2025) çalışmalarında, Endonezya Menkul Kıymetler Borsası’ndaki sigorta şirketlerinin insan kaynakları maliyetlerinin finansal tablolarda varlık olarak gösterilmesinin finansal performansa etkisini analiz etmeyi amaçlamışlardır. Çalışma sonucunda Endonezya’daki sigorta şirketleri halen geleneksel muhasebe yöntemlerini kullandıklarını İKM’nin işletmenin toplam karını artırdığını ancak varlık devir hızını düşürdüğünü tespit etmişlerdir (Hamidah vd., 2025).

### **3. ARAŞTIRMANIN AMACI, METODOLOJİSİ VE BULGULARI**

#### **3.1. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, “BİST Tekstil, Giyim Eşyası ve Deri” sektöründe bulunan işletmelerin faaliyet raporlarında insan kaynakları muhasebesi bilgilerinin incelenmesidir.

### 3.2. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın evrenini “BİST Tekstil, Giyim Eşyası ve Deri” sektöründe bulunan 27 işletme oluşturmaktadır. 27 işletme içerisinde 2020-2024 yılları arasında faaliyet raporu eksik olan 5 işletme araştırmaya dahil edilmemiştir. Türkiye’de tekstil, giyim eşyası ve deri üretim sektörü sağladığı istihdam ve dış ticaret fazlası ile, imalat sanayi üretim değerinin %15’ini oluşturmaktadır. Ayrıca, imalat sanayinde yaratılan katma değer %16’sını sağlamaktadır (T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2021: 10). Bu nedenle araştırmanın örnekleme olarak bu sektör tercih edilmiştir.

Faaliyet raporlarının incelenmesinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizinde; doküman, metin ve evrak gibi farklı materyallerin belirli kurallar içerisinde (örnekleme, kodlama, kategori vs.) analiz edilmesi amaçlanmaktadır (Metin ve Ünal, 2022: 273). İçerik analizi yöntemi, sosyal bilimlerin alanında sıklıkla kullanılan önemli araştırma tekniklerinden birisidir. Bu yöntemde, kitap, kitap bölümü, mektup, tarihsel dokümanlar, gazete başlıkları ve yazıları metinlerin içerikleri kategorilendirilerek özetlenir (Sert vd., 2012: 435).

Çalışmada içerik analizi yönteminin uygulanmasında, Al Mamun’un (2009) geliştirmiş olduğu İKM aktiviteleri ifadeleri kullanılmıştır. Al Mamun (2009) İKM için kullanılabilecek 16 ifade belirtmiştir (Al Mamun, 2009: 38). Bu ifadeler Tablo 3’te yer almaktadır.

BİST Tekstil, Giyim Eşyası ve Deri sektöründe yer alan işletmelerin puanlarının incelenmesi için işletmelerin 2020-2024 yılları arası yılsonu faaliyet raporları incelenmiştir. Faaliyet raporlarında yukarıdaki ifadeler aranmış tespit edilen her bir ifade için 1 puan, tespit edilemeyen ifadeler için 0 puan verilmiştir. Puan toplamı en fazla 16 en az 0 olmaktadır. İnsan kaynakları muhasebesi ifadeleri tam olarak açıklanıyorsa tam puan olan 16 sonucuna, herhangi bir açıklamada bulunulmadıysa 0 sonucuna ulaşılmaktadır (Tosunoğlu ve Öztürkci, 2021: 103).

### 3.3. Araştırmanın Bulguları

Tablo 1’de araştırmada kullanılan içerik analizi yöntemi ile elde edilen bulgular ile İKM indeksi sonuçları yer almaktadır. İnsan kaynakları muhasebesi indeksinin hesaplanmasında kullanılan formül aşağıda yer almaktadır.

İnsan Kaynakları Muhasebesi İndeksi= İKM Puanları\*100/max.İKM Puanı

**Tablo 1. İnsan Kaynakları Muhasebesi Puanları ve İndeksleri**

| İşletme Kodu  | İnsan Kaynakları Muhasebesi Puanları |           |           |           |           | İnsan Kaynakları Muhasebesi İndeksleri (%) |              |            |              |               |
|---------------|--------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------------------------------------|--------------|------------|--------------|---------------|
|               | 2020                                 | 2021      | 2022      | 2023      | 2024      | 2020                                       | 2021         | 2022       | 2023         | 2024          |
| İ1            | 3                                    | 3         | 3         | 3         | 3         | 18,75                                      | 18,75        | 18,75      | 18,75        | 18,75         |
| İ2            | 4                                    | 4         | 4         | 4         | 4         | 25                                         | 25           | 25         | 25           | 25            |
| İ3            | 6                                    | 6         | 6         | 6         | 6         | 37,5                                       | 37,5         | 37,5       | 37,5         | 37,5          |
| İ4            | 3                                    | 3         | 3         | 3         | 3         | 18,75                                      | 18,75        | 18,75      | 18,75        | 18,75         |
| İ5            | 4                                    | 4         | 4         | 4         | 4         | 25                                         | 25           | 25         | 25           | 25            |
| İ6            | 5                                    | 6         | 7         | 6         | 6         | 31,25                                      | 37,5         | 43,75      | 37,5         | 37,5          |
| İ7            | 2                                    | 2         | 2         | 2         | 2         | 12,5                                       | 12,5         | 12,5       | 12,5         | 12,5          |
| İ8            | 3                                    | 6         | 6         | 6         | 6         | 18,75                                      | 37,5         | 37,5       | 37,5         | 37,5          |
| İ9            | 4                                    | 5         | 5         | 5         | 5         | 25                                         | 31,25        | 31,25      | 31,25        | 31,25         |
| İ10           | 2                                    | 2         | 2         | 2         | 2         | 12,5                                       | 12,5         | 12,5       | 12,5         | 12,5          |
| İ11           | 0                                    | 4         | 4         | 4         | 4         | 0                                          | 25           | 25         | 25           | 25            |
| İ12           | 3                                    | 3         | 3         | 3         | 3         | 18,75                                      | 18,75        | 18,75      | 18,75        | 18,75         |
| İ13           | 8                                    | 3         | 3         | 3         | 3         | 50                                         | 18,75        | 18,75      | 18,75        | 18,75         |
| İ14           | 2                                    | 4         | 4         | 4         | 4         | 12,5                                       | 25           | 25         | 25           | 25            |
| İ15           | 1                                    | 7         | 7         | 7         | 7         | 6,25                                       | 43,75        | 43,75      | 43,75        | 43,75         |
| İ16           | 4                                    | 4         | 4         | 4         | 4         | 25                                         | 25           | 25         | 25           | 25            |
| İ17           | 2                                    | 2         | 2         | 2         | 2         | 12,5                                       | 12,5         | 12,5       | 12,5         | 12,5          |
| İ18           | 1                                    | 1         | 2         | 1         | 2         | 6,25                                       | 6,25         | 12,5       | 6,25         | 12,5          |
| İ19           | 6                                    | 6         | 6         | 6         | 6         | 37,5                                       | 37,5         | 37,5       | 37,5         | 37,5          |
| İ20           | 2                                    | 2         | 2         | 2         | 2         | 12,5                                       | 12,5         | 12,5       | 12,5         | 12,5          |
| İ21           | 6                                    | 6         | 6         | 6         | 6         | 37,5                                       | 37,5         | 37,5       | 37,5         | 37,5          |
| İ22           | 7                                    | 3         | 3         | 3         | 3         | 43,75                                      | 18,75        | 18,75      | 18,75        | 18,75         |
| <b>Toplam</b> | <b>78</b>                            | <b>86</b> | <b>88</b> | <b>86</b> | <b>87</b> | <b>487,5</b>                               | <b>537,5</b> | <b>550</b> | <b>537,5</b> | <b>543,75</b> |

Tablo 1’de yer alan veriler incelendiğinde BİST Tekstil, Giyim Eşyası ve Deri sektöründeki işletmelerin İKM konusunda yapmış oldukları açıklama oranlarının en düşük %0, en yüksek % 43,75 olduğu söylenebilir. İnsan kaynakları muhasebesi puanları açısından değerlendirildiğinde ise toplam 16 ifadeden en fazla 7 ifade açıklanmıştır. 2022 yılında tüm işletmelerin genel olarak daha fazla açıklama yaptığı söylenebilir (toplam puan 88, toplam indeks 550). Belirtilen sektörde açıklama oranlarının görece düşük olduğu söylenebilir. Ayrıca işletmeler arasında İKM puanlarında farklılıklar görülebilmektedir. Örneğin İşletme 7, 2020-2024 yılları arasında 2 ifadede açıklamaya giderken Ş15 2020 yılında 1, 2021-2024 yılları arasında ise 7 ifadede açıklama yapmıştır. Bu durum işletmelerin faaliyet raporlarında daha fazla bilgiye yer vermesi nedeniyle ortaya çıkmaktadır. İşletme 22 ise, 2020 yılında 7, 2021-2024 yıllarında 3 ifadeye açıklama yapmıştır. Bu işletmenin ise 2021 yılından itibaren daha az bilgi içeren faaliyet raporu hazırladığı şeklinde yorumlanabilir.

**Tablo 2. İnsan Kaynakları Muhasebesi Puanları ve İndekslerinin Ortalamaları**

| İnsan Kaynakları Muhasebesi Puan Ortalamaları |      |      |      |      | İnsan Kaynakları Muhasebesi İndeks Ortalamaları |       |      |       |       |
|-----------------------------------------------|------|------|------|------|-------------------------------------------------|-------|------|-------|-------|
| 2020                                          | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2020                                            | 2021  | 2022 | 2023  | 2024  |
| 3,5                                           | 3,9  | 4    | 3,9  | 3,95 | 22,16                                           | 24,43 | 25   | 24,43 | 24,72 |

Tablo 2’de İKM puanları ile indekslerinin ortalamaları yer almaktadır. Genel olarak değerlendirildiğinde her bir işletmenin 4 ifade açıkladığı ve açıklama düzeylerinin yaklaşık %25 seviyesinde olduğu söylenebilir. Bu durum işletmelerin İKM aktivitelerini açıklamada düşük seviyelerde kaldıkları şeklinde yorumlanabilir.

**Tablo 3. İşletmelerin İnsan Kaynakları Muhasebesi İfadelerine Verdikleri Toplam Puanlar**

| İfadeler |                                                                      | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------|----------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|
| 1        | İnsan kaynakları aktiviteleri için ayrı bir bilgilendirme mevcut mu? | 6    | 6    | 6    | 6    | 6    |
| 2        | İnsan kaynakları için yapılan toplam ödemeler belirtilmiş mi?        |      |      |      |      |      |
| 3        | Çalışan sayısına ilişkin bilgi var mı?                               | 16   | 17   | 17   | 17   | 17   |
| 4        | İnsan kaynakları yönetimi politikasına yer verilmiş mi?              | 10   | 14   | 15   | 14   | 15   |
| 5        | Eğitim ve geliştirme bilgileri var mı?                               | 9    | 11   | 11   | 11   | 11   |
| 6        | Yönetim başarı planına yer verilmiş mi?                              | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| 7        | İnsan kaynaklarına yönelik istihdam raporu var mı?                   |      |      |      |      |      |
| 8        | Çalışanlara ilişkin katma değer raporları var mı?                    |      |      |      |      |      |
| 9        | İnsan kaynakları geliştirme fonu bilgileri var mı?                   | 1    |      |      |      |      |
| 10       | Çalışanların fon bilgileri var mı?                                   |      |      |      |      |      |
| 11       | Çalışanların maliyetine ilişkin bilgiler var mı?                     |      |      |      |      |      |
| 12       | Yönetime ait olan gelirler hakkında bilgi var mı?                    | 19   | 20   | 20   | 20   | 20   |
| 13       | Emeklilik sosyal hakları politikasına ilişkin bilgiler var mı?       |      |      |      |      |      |
| 14       | Performans sistemine ilişkin bilgiler var mı?                        | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    |
| 15       | Emeklilik aylığı fonlarına ilişkin bilgiler var mı?                  |      |      |      |      |      |
| 16       | Diğer çalışanlara sağlanan faydalar hakkında bilgi var mı?           | 7    | 9    | 9    | 9    | 9    |
| Toplam   |                                                                      | 78   | 86   | 88   | 86   | 87   |

Tablo 3’e göre işletmelerin en çok yönetime ait gelirleri ve çalışan sayılarını belirttikleri görülmektedir. İnsan kaynakları politikalarına yer veren işletme sayısı da fazladır. İşletmeler eğitime ve gelişime önem vermektedir. Yönetimin başarı planları, performans sistemi, insan kaynakları aktiviteleri konularında da bazı işletmeler açıklamada bulunmaktadır. Ancak insan kaynakları için yapılan ödemeler, istihdam raporu, katma değer raporları, fon bilgileri, maliyet bilgileri ve emeklilik fonları konusunda ayrıca bir açıklama olmadığı söylenebilir. Emeklilik aylığı ve fonu konusunda ayrı bir açıklamanın olmaması işletmelerin toplu sözleşme nedeniyle çalışanlarının haklarını koruduklarını beyan etmelerinden kaynaklanıyor olabilir.

Günümüzde insan kaynakları yönetimi konusunda işletmelerin daha duyarlı davrandığı söylenebilir. Ancak çalışma sonuçları ile bu gerçek durum arasında farklılık ortaya çıkmaktadır. Bu durumun nedeni işletmelerin İKM konusundaki açıklamalarının faaliyet raporlarında bulunmamasından kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca teknolojik olarak insan kaynaklarının yerini yapay zekanın almaya başlaması nedeniyle işletme raporlarında farklılıklar oluşabilir. Faaliyet raporlarında daha çok işe alım, eğitim ve geliştirme faaliyetleri, çalışan memnuniyeti, personel devir oranı, iş sağlığı ve güvenliği gibi göstergelere yer verilir. İşletmenin başarısı, önemli ölçüde çalışanların performansı ve bağlılığı üzerinden değerlendirilir. Ancak bu tür raporlamada insan kaynağı, muhasebe standartları gereği varlık olarak bilançoda

gösterilmez; bu durum, insana yapılan yatırımların finansal tablolar üzerinde yeterince görünür olmamasına neden olur. Yapay zekâ kullanılarak oluşturulan raporlarda ise insan odaklı göstergelere daha az yer verilebilir, teknolojiye dayalı unsurlar ise öne çıkar. Faaliyet raporlarında yazılım lisansları, robotik sistemlerin bakım ve onarım giderleri, enerji tüketimi, üretim hızı, hata oranı ve teknoloji yatırımlarının geri dönüşü gibi göstergeler ağırlık kazanır. Bu yaklaşımda teknoloji, muhasebede duran varlık olarak değerlendirildiğinden bilançoda somut şekilde yer bulur. Uluslararası muhasebe standartlarını uygulayan işletmelerde yapay zekâ tarzı yazılımlar, maddi olmayan duran varlıklar kapsamında TMS 38 ve BOBİ FRS Bölüm 14'te raporlandığı takdirde işletme finansal tablolarında yer alacak, dolayısıyla şeffaflık, öngörülebilirlik, ölçülebilirlik gibi özelliklerde raporlanmış olacaktır. Ancak çalışanların refahı, iş tatmini ya da kariyer gelişimi gibi insani boyutlar raporlamada gölgede kalabilir.

## SONUÇ

İnsan kaynakları yönetimi, İngiltere'de 18. yüzyılın ikinci yarısında başlayan, Avrupa ve Amerika'ya 19. ve 20. yüzyıllarda yayılan Sanayi Devrimi ile ön plana çıkamaya başlamıştır. Çünkü fabrika sayılarının artmasıyla birlikte "işçi" statüsünde çalışan kişiler artmıştır. Sanayi devriminin ilk yıllarında işçiler işverenlerinin belirlediği tüm koşulları kabul etmişlerdir. Herhangi bir yasal dayanakları bulunmamaktadır. Günde 16-18 saat çalışmakta, düşük ücretler almakta, zor koşullarda çalışmaktaydılar (Benligiray, 2020: 5). Zaman içerisinde işçilerin yasal olarak hakları koruma altına alındı, çalışma süreleri düzenlendi, çalışma koşulları iyileştirildi. Ancak bu değişim insan kaynaklarına farklı açılardan da yaklaşılması gerekliliğini oluşturdu. 1973 yılında American Accounting Association (AAA) İKM kavramını tanımlayarak insan kaynaklarına yeni bir bakış açısı oluşturdu. İnsan kaynakları muhasebesi ile insan kaynaklarına ait tüm bilgilerin belirlenmesi ve bu bilgileri nicel olarak ölçmek amaçlandı. Oluşturulan raporlar bilgi kullanıcılarına sunulurken insan kaynaklarının daha etkin bir şekilde yönetilmesi sağlandı.

Bu çalışmada, BİST Tekstil, Giyim Eşyası ve Deri sektöründe işlem gören 27 işletmeden 2020-2024 yılları arasında yayınlanan faaliyet raporları tam olan 22 işletme İKM açısından içerik yöntemi ile araştırıldı. İşletmelerin sadece yıl sonu faaliyet raporlarının dikkate alındığı bu çalışmada Al Mamun (2009) tarafından geliştirilen İKM aktiviteleri listesinden yararlanıldı.

Çalışma sonucunda, işletmelerin İKM indeksleri değerlendirildiğinde açıklama yüzdelerinin genel olarak düşük seviyede kaldığı söylenebilir. Çünkü açıklama düzeyleri % 0 ile %43,75 aralığında değişmektedir. Açıklama düzeylerinin düşük olması araştırmada sadece yılsonu faaliyet raporlarının dikkate alınmış olunmasından kaynaklanmış olabilir. Bu durum Tosunoğlu ve Öztürkci (2021) tarafından hizmet sektöründe gerçekleştirilen araştırmaya yakın bir sonuç vermektedir (51,89). Ancak Micah vd.'nin (2012) Nijerya Borsası'nda yapmış olduğu araştırmada İKM açıklama düzeylerinin %75,9 seviyesinde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada yer alan ifadeler değerlendirildiğinde, işletmeler kaç adet çalışanları bulunduğunu, yönetime ait gelirleri, insan kaynakları politikalarını genellikle açıklamaktadır. Eğitim konusuna önem verilmekte ve işletmelerin gelişimi için çalışılmaktadır. Az sayıda işletme ise yönetim başarı planını, performans sistemini ve insan kaynakları aktivitelerini açıklamıştır. Faaliyet raporlarında açıklama yapılmayan ifadelerin, insan kaynakları için yapılan ödemeler, istihdam raporu, katma değer raporları, fon bilgileri, maliyet bilgileri, emeklilik aylığı ve emeklilik sosyal hakları olduğu söylenebilir.

Çalışmanın sonuçları İKM'ye yönelik açıklamaların yetersiz olduğunu göstermektedir. Bu nedenle işletmelere, insan kaynaklarını bir maliyet unsuru olarak görmek yerine, bir yatırım olarak değerlendirmeleri gerektiği, İKM uygulamalarının yaygınlaştırılması için yöneticilerine ve muhasebe çalışanlarına İKM'nin önemi konusunda eğitimler vermeleri ve bu konuda kurumsal stratejiler geliştirmeleri önerilebilir. Üniversite müfredatlarında İKM derslerinin yer alması da geleceğin profesyonellerinin bu alanda bilinçli bir şekilde mezun olmalarını sağlayacaktır. Ayrıca İKM konusunda yapay zekâ ve büyük veri analitiği gibi teknolojilerden yararlanılmaları da önerilebilir. Ulusal ve uluslararası standartların belirlenmesi de işletmelerin bu alandaki finansal raporlamalarını daha sistematik hale getireceği için bu konu da dikkate alınmalıdır.

İnsan kaynakları muhasebesi konusunda işletmelerin farklı raporlarda daha ayrıntılı bilgiler sunması olasıdır. Araştırma kısıtı olarak belirlenen yılsonu faaliyet raporlarıyla birlikte işletmelerin diğer raporları da araştırmaya eklenerek yeni çalışmalar yapılabilir. Böylece karşılaştırma yoluna da gidilerek işletmelerin raporları hakkında daha fazla bilgiye ulaşılmış olacaktır. Bu çalışmada sadece BİST'te işlem gören bir sektör ele alınmıştır. Yeni çalışmalarda, üretim işletmeleri dışında hizmet işletmelerinde de benzer çalışmalar yapılabilir. Sektörler karşılaştırılabilir. Araştırma kapsamı yıl bazında genişletilerek karşılaştırmaya gidilebilir. Buradan elde edilen veriler ile işletmelerin finansal performansı arasında bir ilişki olup olmadığı yeni bir çalışmanın konusunu oluşturabilir.

## KAYNAKÇA

- Al 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. <https://core.ac.uk/download/pdf/61800509.pdf>.
- Aygün, D. & Ulucenk, E. (2019). İnsan kaynakları muhasebesine ilişkin değerlendirme modellerinin incelenmesi, *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 8(15), 99-109. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/759234>.
- Bassey, B. E. & Tapang, A. (2012). Capitalized human resources cost and its influence on corporate productivity: a study of selected companies in Nigeria. *International Journal of Financial Research*, 3(2), 48-59. [https://www.researchgate.net/publication/276224283\\_Capitalized\\_Human\\_Resources\\_Cost\\_and\\_Its\\_Influence\\_on\\_Corporate\\_Productivity\\_A\\_Study\\_of\\_Selected\\_Companies\\_in\\_Nigeria](https://www.researchgate.net/publication/276224283_Capitalized_Human_Resources_Cost_and_Its_Influence_on_Corporate_Productivity_A_Study_of_Selected_Companies_in_Nigeria).
- Benligiray, S. (2020). İnsan kaynakları yönetimine giriş, Hatice Zümrüt Tonus ve Didem Paşaoğlu Baş (Ed), *İnsan kaynakları yönetimi içinde bölüm 1*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 4151, Eskişehir.
- Bhattacharjee S., Shourov R. Z. & Khan A.K.M. J. (2017). Human resource accounting: methods & practices in Bangladesh. *AIUB Journal of Business and Economics*, 14(1), 91- 112. [https://www.researchgate.net/publication/325930731\\_Human\\_Resource\\_Accounting\\_-\\_Methods\\_Practices\\_in\\_Bangladesh](https://www.researchgate.net/publication/325930731_Human_Resource_Accounting_-_Methods_Practices_in_Bangladesh).
- Bullen, M.L. & Eyler K. (2010). Human resource accounting and international development; implication for measurement of human capital. *Journal of Internal business and Cultural Studies*, (3), 1-16. <https://www.aabri.com/manuscripts/09342.pdf>.
- Büyük ve orta boy işletmeler için finansal raporlama standartları BOBİ FRS. [https://www.kgk.gov.tr/DynamicContentDetail/5151/Bu%CC%88yu%CC%88k-ve-Orta-Boy-I%CC%87s%CC%A7letmeler-I%CC%87c%CC%A7in-Finansal-Raporlama-Standard%C4%B1-\(BOBİ%CC%87-FRS\)](https://www.kgk.gov.tr/DynamicContentDetail/5151/Bu%CC%88yu%CC%88k-ve-Orta-Boy-I%CC%87s%CC%A7letmeler-I%CC%87c%CC%A7in-Finansal-Raporlama-Standard%C4%B1-(BOBİ%CC%87-FRS)) adresinden 06.03.2025 tarihinde alınmıştır.
- Cherian, J. & Farouq, S. (2013). A review of human resource accounting and organizational performance. *International Journal of Economics and Finance*, (58), 74- 83. [https://www.researchgate.net/publication/314450618\\_A\\_Review\\_of\\_Human\\_Resource\\_Accounting\\_and\\_Organizational\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/314450618_A_Review_of_Human_Resource_Accounting_and_Organizational_Performance).
- Dermawan, W. D. (2024). Global trends in human resource accounting through bibliometric analysis on Scopus Database, *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 24(1), 19-34. [https://www.researchgate.net/publication/380769563\\_GLOBAL\\_TRENDS\\_IN\\_HUMAN\\_RESOURCE\\_ACCOUNTING\\_THROUGH\\_BIBLIOMETRIC\\_ANALYSIS\\_ON\\_SCOPUS\\_DATA\\_BASE](https://www.researchgate.net/publication/380769563_GLOBAL_TRENDS_IN_HUMAN_RESOURCE_ACCOUNTING_THROUGH_BIBLIOMETRIC_ANALYSIS_ON_SCOPUS_DATA_BASE).
- Edom, G. O., Inah, E. U. & Eyisi, A. S. (2015). The impact of human resource accounting on the profitability of a firm: empirical evidence from access bank of Nigeria PLC. *European Journal of Accounting, Auditing and Finance Research*, 7(3), 72- 90. <https://www.eajournals.org/wp-content/uploads/The-Impact-of-Human-Resource-Accounting-On-the-Profitability-of-a-Firm-Empirical-Evidence-from-Access-Bank-of-Nigeria-Plc..pdf>.

- Flamholtz, E. (1972). Human resource accounting: a review of theory and research, *Academy of Management*, 1, 174-177.  
<https://journals.aom.org/toc/amproc/1972/1?pageStart=3&pageSize=20>.
- Hamidah, I.S., Widyarti, M.T.H. & Widiarto, A. (2025). The application of human resource accounting on the financial performance of insurance companies in Indonesia 2022-2023. *Ilomata International Journal of Social Science*, 6(1), 109 – 122.  
<https://www.ilomata.org/index.php/ijss/article/view/1453>.
- Islam Md. S. & Sarker J. (2016). Human resource accounting: practical challenges in recognition, measurement, accounting treatment procedure and a possible way out. *Journal of Business and Management*, 18(9), 41- 46.  
[https://www.researchgate.net/publication/308599588\\_Human\\_Resource\\_Accounting\\_Practical\\_Challenges\\_in\\_Recognition\\_Measurement\\_Accounting\\_Treatment\\_Procedure\\_and\\_a\\_Possible\\_Way\\_Out](https://www.researchgate.net/publication/308599588_Human_Resource_Accounting_Practical_Challenges_in_Recognition_Measurement_Accounting_Treatment_Procedure_and_a_Possible_Way_Out).
- Kaya, U. & Sürol, S. (2019). İnsan kaynakları muhasebe etkileşiminin finansal performans ile ilişkisi: Borsa İstanbul 100 endeksine dâhil işletmeler üzerine bir araştırma. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(18), 231- 249.  
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/911853>.
- Kaya, U. (2013). *İnsan kaynakları muhasebesi*, Beta Yayınevi, 1. Baskı, Aralık, İstanbul.
- Kumar D. P. (2018). A critical appraisal of human resource accounting models. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 4(2), 957-973.  
<https://grdspublishing.org/index.php/people/article/view/575>.
- Mahmoodi P., Babaei F. & Mohamade J. (2013). Human resource accounting: from theory to practice. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 2(3), 2249-2255.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/230044263.pdf>.
- Metin, O. & Ünal, Ş. (2022). İçerik analizi tekniği: iletişim bilimlerinde ve sosyolojide doktora tezlerinde kullanımı. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 273-294.  
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/ausbd/issue/74726/1227356>.
- 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.  
[https://www.researchgate.net/publication/267941977\\_Firms\\_Financial\\_Performance\\_and\\_Human\\_Resource\\_Accounting\\_Disclosure\\_in\\_Nigeria](https://www.researchgate.net/publication/267941977_Firms_Financial_Performance_and_Human_Resource_Accounting_Disclosure_in_Nigeria).
- Ming C., H. & Lin, K. J. (2004). The role of human capital cost in accounting. *Journal of Intellectual Capital*, 5(1), 116-130.  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/14691930410512950/full/html>.
- Ogundajo, G. O., Kujore, O. A. & Kassim, S. K. (2022). Human resource accounting information disclosure and firm value. *South Asian Research Journal of Business and Management*, 4(5), 182-187. [https://sarpublication.com/media/articles/SARJBM\\_45\\_182-187.pdf](https://sarpublication.com/media/articles/SARJBM_45_182-187.pdf).
- Oluwatoyin, A. S. (2014). Human resources and accounting and disclosure in financial statement: literature review. *Research Journal of Finance and Accounting*, 5(22), 64-75.  
<https://www.iiste.org/Journals/index.php/RJFA/article/view/17595>.
- Omisope, M. B., David, O. M., Oyetola, O., Hammed, A. & Samuel, K. O. (2024). The impact of human resource accounting on the financial performance of deposit money banks in Nigeria. *International Journal of Management Studies and Social Science Research*, 6, 173- 182.  
<https://ijmsssr.org/paper/IJMSSSR001185.pdf>.
- Oseni, A. I. & Igbinosa, P. E. (2015). Accounting for human capital: is the statement of financial position missing something? *Journal of Educational Policy and Entrepreneurial Research (JEPER)*, 2(5), 108-114. <https://scispace.com/pdf/accounting-for-human-capital-is-the-statement-of-financial-2kj0ko75gp.pdf>.

- Peker, A. A. (2022). İnsan kaynakları muhasebesi faaliyetlerinin işletme performansına etkisi: BİST üzerine sektörel bazda bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(4), 2894-2909. [https://www.researchgate.net/publication/369251066\\_Insan\\_Kaynaklari\\_Muhasebesi\\_Faaliyetlerinin\\_Isletme\\_Performansina\\_Etkisi\\_BIST\\_Uzerine\\_Sektorel\\_Bazda\\_Bir\\_Uygulama\\_The\\_Effect\\_of\\_Human\\_Resources\\_Accounting\\_Activities\\_on\\_Business\\_Performance\\_A\\_Sectoral](https://www.researchgate.net/publication/369251066_Insan_Kaynaklari_Muhasebesi_Faaliyetlerinin_Isletme_Performansina_Etkisi_BIST_Uzerine_Sektorel_Bazda_Bir_Uygulama_The_Effect_of_Human_Resources_Accounting_Activities_on_Business_Performance_A_Sectoral).
- Sert, G. Kurtoğlu, M. Akıncı, A. & Seferoğlu, S. S. (2012). Öğretmenlerin teknoloji kullanma durumlarını inceleyen araştırmalara bir bakış: bir içerik analizi çalışması, *Akademik Bilişim '12 - XIV. Akademik Bilişim Konferansı Bildiriler*, (s. 433-439). Uşak, Türkiye. [https://www.researchgate.net/publication/311651862\\_Ogretmenlerin\\_Teknoloji\\_Kullanma\\_Durumlarini\\_Inceleyen\\_Arastirmalara\\_Bir\\_Bakis\\_Bir\\_Icerik\\_Analizi\\_Calismasi](https://www.researchgate.net/publication/311651862_Ogretmenlerin_Teknoloji_Kullanma_Durumlarini_Inceleyen_Arastirmalara_Bir_Bakis_Bir_Icerik_Analizi_Calismasi).
- Siriwardhanea, W.M.R.Y.K. & Wijekumarab, J.M.N. (2024). The impact of human resource accounting on firm performance: evidence from listed materials sector companies in Sri Lanka, *The Journal of Business Studies*, 8(1), 73-89. [https://www.researchgate.net/publication/382395721\\_THE\\_IMPACT\\_OF\\_HUMAN\\_RESOURCE\\_ACCOUNTING\\_ON\\_FIRM\\_PERFORMANCE\\_EVIDENCE\\_FROM\\_LISTED\\_MATERIALS\\_SECTOR\\_COMPANIES\\_IN\\_SRI\\_LANKA](https://www.researchgate.net/publication/382395721_THE_IMPACT_OF_HUMAN_RESOURCE_ACCOUNTING_ON_FIRM_PERFORMANCE_EVIDENCE_FROM_LISTED_MATERIALS_SECTOR_COMPANIES_IN_SRI_LANKA).
- Sogo Osewa, O. & Titilope Osewa, O. (2020). Human resource management: functions, challenges and the assessment of the methods of enhancing employees performances and preventing industrial conflicts to its bearable minimum in an organization, *International Journal of Applied Engineering and Management Letters (IJAEML)*, 4(2), 96-110. <https://supublication.com/index.php/ijaeml/article/view/433>.
- Spiceland, J. D. & Zaunbrecher, H. C. (1976). Human resource accounting: historical perspective. *Historians Journal*, 3(1), 43-49. <https://core.ac.uk/download/pdf/288065731.pdf>.
- Stewart, T. A. (2001). *The wealth of knowledge: intellectual capital and the twenty-first century organizations*, currency. New York: Doubleday. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437730410556789/full/html>.
- Süklüm, N. & Öztürk, S. (2022). Special human resource management practices and strategy, Yazıcı Ömer (Ed). *Human resource accounting içinde* (s. 166-182). Nova Science Publishers, New York.
- T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, (2021). Tekstil, hazır giyim ve deri ürünleri sektörleri raporu. <https://www.oftso.org.tr/indir/TekstilHazirgiyimveDeriUrunleriSektorleriRaporu2021.pdf>, adresinden 28.02.2023 tarihinde alınmıştır.
- |      |    |                                                                                                                                                         |                               |                       |
|------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-----------------------|
| TFRS | 13 | Gerçeğe Uygun                                                                                                                                           | Değerin Saptanması            | Standardı, adresinden |
|      |    | <a href="https://www.kgk.gov.tr/DynamicContentDetail/9182/TMS/TFRS-2019-Seti">https://www.kgk.gov.tr/DynamicContentDetail/9182/TMS/TFRS-2019-Seti</a> , |                               |                       |
|      |    | 28.02.2025 tarihinde alınmıştır.                                                                                                                        |                               |                       |
| TFRS | 2  | Hisse Bazlı                                                                                                                                             | Ödemeler                      | Standardı, adresinden |
|      |    | <a href="https://www.kgk.gov.tr/DynamicContentDetail/9182/TMS/TFRS-2019-Seti">https://www.kgk.gov.tr/DynamicContentDetail/9182/TMS/TFRS-2019-Seti</a> , |                               |                       |
|      |    | 28.02.2025 tarihinde alınmıştır.                                                                                                                        |                               |                       |
| TFRS | 3  | İşletme Birleşmeleri                                                                                                                                    |                               | Standardı, adresinden |
|      |    | <a href="https://www.kgk.gov.tr/DynamicContentDetail/9182/TMS/TFRS-2019-Seti">https://www.kgk.gov.tr/DynamicContentDetail/9182/TMS/TFRS-2019-Seti</a> , |                               |                       |
|      |    | 28.02.2025 tarihinde alınmıştır.                                                                                                                        |                               |                       |
| TMS  | 19 | Çalışanlara Sağlanan                                                                                                                                    | Faydalar                      | Standardı, adresinden |
|      |    | <a href="https://www.kgk.gov.tr/DynamicContentDetail/9182/TMS/TFRS-2019-Seti">https://www.kgk.gov.tr/DynamicContentDetail/9182/TMS/TFRS-2019-Seti</a> , |                               |                       |
|      |    | 28.02.2025 tarihinde alınmıştır.                                                                                                                        |                               |                       |
| TMS  | 26 | Emeklilik Fayda Planlarında                                                                                                                             | Muhasebeleştirme ve Raporlama | Standardı, adresinden |
|      |    | <a href="https://www.kgk.gov.tr/DynamicContentDetail/9182/TMS/TFRS-2019-Seti">https://www.kgk.gov.tr/DynamicContentDetail/9182/TMS/TFRS-2019-Seti</a> , |                               |                       |
|      |    | 28.02.2025 tarihinde alınmıştır.                                                                                                                        |                               |                       |
| TMS  | 38 | Maddi Olmayan Duran Varlıklar                                                                                                                           |                               | Standardı, adresinden |
|      |    | <a href="https://www.kgk.gov.tr/DynamicContentDetail/9182/TMS/TFRS-2019-Seti">https://www.kgk.gov.tr/DynamicContentDetail/9182/TMS/TFRS-2019-Seti</a> , |                               |                       |
|      |    | 28.02.2025 tarihinde alınmıştır.                                                                                                                        |                               |                       |

- Tosunoğlu B. & Öztürkci N. (2021). İnsan kaynakları muhasebesi aktivitelerinin incelenmesi: BİST mali kuruluşlar sektöründe bir uygulama. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 12(1), 97- 109. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gumus/issue/60420/818320>.
- Yani, P., Sari, J. & Pradhani, F. A. (2023). Human resource accounting disclosure: an evidence from Indonesian manufacturing industry. *Proceeding 3rd International Conference on Business & Social Sciences, Surabaya, October 28-29th*. [https://www.researchgate.net/publication/377529165\\_HUMAN\\_RESOURCE\\_ACCOUNTING\\_DISCLOSURE\\_AN\\_EVIDENCE\\_FROM\\_INDONESIAN\\_MANUFACTURING\\_INDUSTRI](https://www.researchgate.net/publication/377529165_HUMAN_RESOURCE_ACCOUNTING_DISCLOSURE_AN_EVIDENCE_FROM_INDONESIAN_MANUFACTURING_INDUSTRI).