

İNSAN KAYNAKLARI - MUHASEBE ETKİLEŞİMİNİN FİNANSAL PERFORMANS İLE İLİŞKİSİ: BORSA İSTANBUL 100 ENDEKSİNE DÂHİL İŞLETMELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA^{*,**}

THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN RESOURCE-ACCOUNTING INTERACTION AND FINANCIAL PERFORMANCE: A RESEARCH ON LISTED COMPANIES IN BORSA ISTANBUL 100 INDEX

Araştırma Makalesi
Research Paper

Uğur KAYA^{***}
Songül SÜROL^{****}

Öz:

Bu çalışmanın amacı, işletme bünyesinde oluşturulan ve insan kaynaklarıyla ilgili hem finansal hem de finansal olmayan faaliyetleri inceleyen insan kaynakları bilgi sistemi ile muhasebe bilgi sisteminin etkileşiminin ortaya konulmasıdır. Nitekim bu çalışmada, işletmelerde insan kaynakları ve muhasebe etkileşiminin daha çok raporlama boyutu üzerinde durulmaktadır. Çalışma bu etkileşimin işletmenin finansal performansını hangi boyutları itibarıyla ve nasıl etkilediğini ve bu etkileşimin işletme karakteristiği açısından nasıl etkilendiğini tespit etmek amacıyla hazırlanmıştır. Bu amaç çerçevesinde çalışmada Borsa İstanbul 100 Endeksinde işlem gören 86 işletme incelenmiştir. Araştırmada, ilgili literatürden yararlanarak, insan kaynakları - muhasebe etkileşiminin göstergesi olarak "İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi" esas alınmıştır. Söz konusu Endeks, işletmenin insan kaynaklarına ilişkin raporladığı bilgiler 0-4 arası puanlarla sayısal verilere dönüştürülmek suretiyle hesaplanmıştır. Finansal performans göstergesi olarak, sırasıyla "Aktif Kârlılık, Net Kâr Marjı, Özkaynak Kârlılık ve Piyasa Değeri/Defter Değeri" oranları belirlenmiştir. Bununla beraber yine literatürden yararlanarak işletme karakteristiğini temsil eden 7 adet değişken (işletme büyüklüğü, işletme yaşı, sahiplik yoğunlaşması, yabancı ortak payı, yönetim kurulu büyüklüğü, denetçi tipi ve işletme sektörü) kullanılmıştır. Söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiler, regresyon ve korelasyon analizleri kullanılarak incelenmiştir. Analiz sonucunda, İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi ile Aktif Kârlılığı, Piyasa Değeri/Defter Değeri, yönetim kurulu büyüklüğü ve denetçi tipi arasında anlamlı ve pozitif ilişki, işletme sektörü ve sahiplik yoğunlaşması ile anlamlı ve negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları, İnsan Kaynakları Bilgi Sistemi, Muhasebe Bilgi Sistemi, İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi.

* Makale Geliş Tarihi: 04.07.2019

Makale Kabul Tarihi: 30.07.2019

** Bu çalışma, Prof. Dr. Uğur KAYA danışmanlığında yürütülen Songül SÜROL tarafından hazırlanan ve Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde kabul edilen "İnsan Kaynakları – Muhasebe Etkileşiminin Finansal Performans ile İlişkisi: Borsa İstanbul 100 Endeksine Dâhil İşletmeler Üzerine Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

*** Prof. Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ukaya105@yahoo.com, orcid.org/0000-0003-1358-7122

**** PTT Uzman Yardımcısı, songulsurol@hotmail.com, orcid.org/0000-0001-7881-837X

Abstract:

This aim of the study is to reveal interaction, which is comprised within business, of accounting information system and human resource information system that examines both financial and non-financial facilities related to human resource. Thus this study elaborates to reporting dimension of human resource and accounting interaction mostly. The study is prepared for the aim of determine how this interaction has affect business' financial performance with which dimensions and how this interaction has been affected according to business characteristic. As part of this purpose, 86 of business that publicly-traded in Borsa Istanbul 100 Index has been examined in the study. In the research, "Human Resource Accounting Reporting Index" has been based on as an indicator of human resource and accounting interaction with referring related literature. The Index as mentioned, has been calculated due to scoring information between 0-4 that was reported by business concerning to human resource. As financial performance indicator, "Return of Assets, Net Profit Margin, Return of Equity and Market to Book Value" ratios have been determined respectively. In addition seven variables (size of business, business age, ownership concentration, share of foreign partner, size of board, auditor type and business sector) that represent business characteristic have been determined with also referring literature. The relationship between the variables as mentioned has been examined with using regression and correlation analysis. In the result of analysis, significant and positive relationship between Human Resource Accounting Reporting Index and Return of Assets, market to book value, size of board and auditor type and significant and negative relationship between business sector and ownership concentration have been observed.

Keywords: Human Resource, Human Resource Information System, Accounting Information System, Human Resource Accounting Reporting Index.

GİRİŞ

Tarihin izlerini taşıyan herhangi bir müzenin kapısı aralandığında, karşılaşılan manzara insanın zihinsel ve fiziksel gücü, yeteneği, deneyimi, ihtiyaçlar ve beklentiler doğrultusunda gösterdiği üretimsel ve duygusal dehası, sanatsal inceliği ve yeniliğe olan yatkınlığı sergilenmektedir. Tarihsel süreç boyunca değişen ve gelişen, her aşaması insanın elinden geçen, insanın denetiminde olan, insanlar tarafından harekete geçirilen ve yine insana hizmet eden teknolojiyle beraber dünya bir köy haline gelmiştir. Uzak mesafeler teknolojinin sağladığı imkânlarla yakınlaşmış ve işletmeler arası rekabet uluslararası boyuta taşınmıştır. Söz konusu değişim ve gelişime paralel olarak, işletmelerde insan kaynağının, bir zamanlar çok değerli kabul edilen makine, teçhizat, üretimde kullanılan teknoloji gibi unsurların ötesinde bir değere sahip olduğu anlaşılmıştır. Nitekim bilgi çağı olarak nitelendirilen XXI. yüzyılda işletmelerin en önemli sermayesinin; yetenekli, donanımlı, gelecek vizyonu olan, araştıran, sürekli öğrenen, gelişmeleri takip ederek o gelişmelere ayak uyduran ve sahip olduğu bilgi ve eğitim ile rakipleri arasından sıyrılan insan kaynağı olduğu daha belirgin hale gelmiştir. İşletmeler en yetkin insan kaynağını kazanabilmek, elde tutabilmek ve daha da etkili hale getirebilmek amacıyla bünyelerinde bu konu ile ilgilenmek üzere bölümler oluşturmakta ve bu alanda yatırımlar yapmaktadır. Zira nitelikli insan kaynaklarına sahip olmak rekabette ezilmemek adına bir ön koşul teşkil etmektedir. Bununla beraber işletmelerin sahip oldukları insan kaynaklarını doğru pozisyonda, doğru zamanda ve doğru bir biçimde değerlendirmeleri de hayati öneme sahiptir. Bu önem işletmelerde insan kaynakları yönetimini ihtiyaç haline getirmiştir.

İnsan kaynakları yönetimi, işletmelerin bugününün ve uzun vadeli kazanımlarının elde edilmesine, rekabet yarışında geride kalmamasında ve hedeflerinin gerçekleştirilebilmesine olanak sağlayacak yetkin insan kaynaklarına sahip olmalarını mümkün kılan, başka işletmelerce taklit edilemeyen, edilmeye çalışılsa bile aynı sonuçları doğurmayan bir sistemdir. Bu sebeple işletmeler açısından insan kaynakları yönetiminin etkin olarak uygulanması büyük bir önem arz etmektedir.

İnsan kaynakları yönetiminin en temel amacı, doğru insanın doğru yerde ve zamanda değerlendirilmesini sağlamak ve bu doğrultuda uygun maliyetle insan kaynakları planlaması yapmaktır. Bunun için işletmeler, belirli dönemlerde çalışanların performanslarını uygun değerlendirme yöntemleri ile değerlendirerek, elde edilen sonuca göre de terfi, ücret vb. politikalarını belirlemelidir.

İşletmelerin, insan kaynakları yönetimi uyarınca yaptıkları uygulamaların finansal boyutunu da izlemek için bünyelerinde “muhasebe bilgi sistemi” oluşturmaları gerekmektedir. Zira iyi bir muhasebe bilgi sistemi, ilgili işletmelerdeki faaliyet ve işlemler hakkında verileri toplama, kaydetme, planlama, uygulama ve kontrol faaliyetleri için karar vermede kullanılmak üzere veriyi işleyerek bilgiye dönüştürme gibi önemli fonksiyonlar üstlenmektedir (Daştan, 2008: 75). Nitekim bu sistem sayesinde, insan kaynaklarına yönelik faaliyetlere ilişkin çıkar gruplarına daha doğru ve faydalı bilgiler sunulabilmekte ve buna bağlı olarak da insan kaynaklarıyla ilgili daha doğru kararlar alınabilmektedir.

İşletmeler için karar verme sürecinde, muhasebe bilgi sisteminden elde edilen gerek finansal tablo ve gerekse dipnotlara yansiyacak finansal boyutlu faaliyetlerin özellikle finansal performansı etkileyip etkilemediğinin tespiti de ayrı bir önem taşımaktadır. Zira Türkiye’de işletmeler, bu tür faaliyetlerinin finansal boyutlu olarak raporlanması konusunda, ek maliyete neden olması ve faydaya dönüşmemesi gerekçesiyle, gerekli duyarlılığı göstermemektedir. Bu durum Türkiye’de bu konuda literatür eksikliğinin de oluşmasına zemin hazırlamıştır. Oysa özellikle yurt dışında yapılan çalışmalarda, insan kaynaklarına ilişkin raporlama performansı ile finansal performans arasında pozitif ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

Yukarıda yapılan açıklama ve tespitlerden esinlenerek hazırlanan bu çalışmada, öncelikli olarak, işletmedeki mevcut insan kaynakları - muhasebe etkileşiminin finansal performansı etkileyip etkilemediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Söz konusu amaç çerçevesinde, Borsa İstanbul (BIST) 100 Endeksine dâhil işletmelerin finansal tablo, dipnot ve faaliyet raporlarına yansıyan bilgilere dayalı olarak hesaplanan “İnsan Kaynakları Muhasebe Raporlama Endeksi”, belli başlı finansal performans göstergeleri ve işletme karakteristiğini yansıtan değişkenler veri seti olarak kullanılmış ve elde edilen veriler istatistiksel analiz yöntemleri aracılığıyla analize tabi tutulmuştur. Konuya ilişkin literatür incelendiğinde sınırlı sayıda yabancı literatürün olması, yerli literatürün eksikliği nedeniyle bu çalışmanın ilgili alanda bir boşluğu doldurulmasına katkı sağlayabilecek nitelikte olduğu belirtilebilir. Ayrıca bu çalışmada, literatürde yer alan çalışmalarda kullanılan modellere ilave olarak yeni

modellerin kullanılması ve bu değişime bağlı olarak analizde farklı yöntemlerin kullanılması orijinallik içeren diğer unsurlardır.

Yukarıda belirtilen hususlar çerçevesinde çalışmada ilk olarak, konuyla ilgili literatür ve söz konusu literatüre dayalı olarak geliştirilen hipotezler ortaya konulmuş, devamında BIST 100 dâhilindeki işletmelerin insan kaynaklarına yönelik faaliyetlerinin raporlanma düzeyi, finansal performans ve işletme karakteristiği ilişkisini tespit etmek amacıyla yapılan araştırmayla ilgili detaylara yer verilmiştir. Çalışmanın sonuç ve öneriler kısmında, araştırma sonucuna dayalı olarak genel bir değerlendirme yapıldıktan sonra konuya ilişkin öneriler sunulmuştur.

1. LİTERATÜR ÖZETİ VE HİPOTEZLER

İnsan kaynakları faaliyetlerini muhasebe bakış açısıyla inceleyen ve bu faaliyetleri finansal performans ile bütünleştiren çalışmaların incelenmesi literatür analizinin en önemli kısmını oluşturmaktadır. Özellikle bu çalışmalarda kullanılan hipotez, değişken, model vb. unsurlar bu çalışmada esas alınmış ve birinci araştırma modeline (Model 1) temel oluşturmuştur. Konuyla ilgili çalışma yapan araştırmacılardan, Micah ve diğerleri (2012), Nijerya Borsası'nda işlem gören ve rastgele seçilmiş 52 adet işletmenin, insan kaynakları muhasebe açıklamaları ile finansal performans arasındaki ilişkiyi 5 yıllık verileri esas alarak ve de Al Mamun (2009) tarafından yapılan çalışmadan yararlanılarak belirlenen 15 adet insan kaynakları muhasebesi kriterlerini kullanarak yaptıkları çalışmada, insan kaynakları muhasebe açıklamaları ile işletmenin finansal performansı arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu, Kirfi ve Abdullahi (2012), Nijerya'daki işletmelerde insan kaynakları muhasebesi uygulanmasının, insan kaynaklarının finansal tablolarında rapor edilmediği gerekçesiyle bir hayalden öteye gidemeyeceğini, Ijeom ve Aronu (2013), insan kaynakları muhasebesinin, Nijerya'daki bankaların finansal pozisyonlarını önemli ölçüde geliştireceğini, Edom ve diğerleri (2015), bir firmanın kârlılığı üzerinde insan kaynakları muhasebesinin etkisi incelenerek anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu, Omodero ve diğerleri (2016), insan kaynaklarına yönelik yatırım harcamalarının firmaların kârlılığı ve büyümeleri üzerinde olumlu etkileri olduğunu, tespit etmiştir. Bu bağlamda yapılan literatür analizinden yararlanarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez 1 (H₁) : “İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksinin işletme finansal performansı üzerinde etkisi vardır.”

Hipotez 1a (H_{1a}) : “İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksinin Aktif Kârlılık üzerinde etkisi vardır.”

Hipotez 1b (H_{1b}) : “İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksinin Net Kâr Marjı üzerinde etkisi vardır.”

Hipotez 1c (H_{1c}) : “İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksinin Özkaynak Kârlılığı üzerinde etkisi vardır.”

Hipotez 1d (H_{1d}) : “İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksinin Piyasa Değeri/ DeFTER Değeri üzerinde etkisi vardır.”

Analizin son kısmında ise, bu çalışmada ikinci bir modele (Model 2) temel oluşturan çalışmaların incelenmesi yapılmıştır. Bu konuda çok sınırlı araştırmacının çalışma yaptığı tespit edilmiş olup söz konusu araştırmacılardan Al Mamun (2009) Bangladeş'teki 52 adet rastgele seçilmiş işletme üzerinde 16 adet insan kaynakları muhasebesi açıklaması çerçevesinde gerçekleştirdiği, araştırmanın sonunda, ilgili açıklamaların, işletme büyüklüğü, sektör ve kârlılık gibi işletme karakteristikleri ile doğrusal ve anlamlı ilişkisi olduğunu, ancak işletmenin yaşı ile anlamlı bir ilişkinin olmadığını, Kaur ve diğerleri (2015) Hindistan'daki 200 adet işletme üzerinde gerçekleştirdiği, önceki çalışmalarda belirlenen 16 adet insan kaynakları açıklamalarının işletme karakteristiği olarak belirlenen 15 değişken tarafından etkilenip etkilenmediğini, betimsel analiz, korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılarak incelediği araştırmanın sonucunda, işletme büyüklüğünün (piyasa değeri), hükümetin yönetime katılımının, ayrı bir insan kaynakları bölümünün oluşunun ve yönetimde bağımsız yöneticilerin fazla oluşunun insan kaynakları açıklamaları ile anlamlı ve pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu, ancak beklentilerin aksine çalışan sayısı, toplam aktifler, sahiplik yoğunlaşması, denetçi tipi, işletme yaşı, işletme sektörü ve yabancı yatırımcı ile ilişkinin çok düşük seviyelerde fakat ılımlı olduğunu, Fontana ve Macagnan (2013), 29 Brezilya işletmesi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, işletme büyüklüğünün, borç ve büyüme oranlarının ve işletme yaşının insan sermayesi açıklamalarını önemli ölçüde etkilediğini, Lee (2010) Malezya işletmeleri üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, insan kaynakları açıklamaları ile işletme büyüklüğü ve sektör tipi arasında ilişki olduğunu, Guthrie ve diğerleri (2006), işletme büyüklüğünün entelektüel sermaye açıklamalarını önemli ölçüde etkilediğini, Jindal ve Kumar (2012) ise, insan sermayesi açıklamaları ile işletme büyüklüğü ve personel giderleri arasında kuvvetli bir ilişki olduğunu, tespit etmiştir. Bu bağlamda yapılan literatür analizinden yararlanarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez 2 (H₂) : “İşletme Büyüklüğünün İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi üzerinde etkisi vardır.”

Hipotez 3 (H₃) : “İşletme Yaşının İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi üzerinde etkisi vardır.”

Hipotez 4 (H₄) : “Sahiplik Yoğunlaşmasının İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi üzerinde etkisi vardır.”

Hipotez 5 (H₅) : “Yabancı Ortak Payının İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi üzerinde etkisi vardır.”

Hipotez 6 (H₆) : “Yönetim Kurulu Büyüklüğünün İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi üzerinde etkisi vardır.”

Hipotez 7 (H₇) : “Denetçi Tipinin İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi üzerinde etkisi vardır.”

Hipotez 8 (H₈) : “İşletme Sektörünün İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi üzerinde etkisi vardır.”

2. ARAŞTIRMA

2.1. Araştırmanın Amacı

İnsan kaynakları, bilgi çağının ve gelişen teknolojinin gerekleri ve amaçları açısından son zamanlarda yoğun ilgi gören konulardan biridir. Öyle ki bu ilgi, insan kaynaklarına yönelik yapılan faaliyetlerin yanı sıra söz konusu faaliyetlerin raporlanmasını da ön plana çıkarmıştır. Nitekim bu çalışma, işletmelerin en değerli varlık olarak nitelendirdikleri insan kaynaklarına ilişkin faaliyetlerin raporlama boyutuyla finansal performans ve işletme karakteristiği arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla hazırlanmıştır. Bu amaç çerçevesinde, literatürden yararlanılarak oluşturulan ve insan kaynakları - muhasebe etkileşiminin bir yansımasını gösteren İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi ile finansal performans ve işletme karakteristiği arasındaki ilişki incelenmiştir.

2.2. Araştırmanın Örneklemi

Araştırma, Borsa İstanbul (BIST) 100 Endeksine dâhil olan işletmeler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu yöndeki tercihin temel nedeni, bu Endeksin, Borsa İstanbul Pay piyasası için temel endeks olarak kullanılması ve de BIST pazarlarında işlem gören, piyasa değeri ve işlem hacmi en yüksek 100 payın ortak performansının ölçülmesi amacıyla oluşturulmasıdır. Araştırma kapsamında, BIST 100 Endeksine dâhil işletmelerden 86 işletme incelenmiş, sigorta işletmeleri ile bankalar hesap planları farklı olması nedeniyle araştırma kapsamına dâhil edilmemiştir.

2.3. Araştırma Yöntemi, Ölçüm Araçları ve İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksinin Hesaplanması

Araştırma amacı doğrultusunda, 2015-2016 yıllarını kapsayacak şekilde BIST 100 Endeksine dâhil işletmelerin yıllık faaliyet raporları ve web siteleri üzerinde yapılan içerik analizi ile gerekli veriler elde edildikten sonra, söz konusu veriler istatistiksel yöntemlerle analize tabi tutulmuştur. Çalışma çerçevesinde literatürden yararlanılarak oluşturulan İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksinin oluşturulma biçimi aşağıda açıklanmıştır.

Öncelikli olarak araştırma kapsamına dâhil işletmelerin 2015 yılına ait yıllık faaliyet raporları içerik analizi uygulaması kullanılarak incelenmiştir. İnceleme sonucunda insan kaynakları - muhasebe etkileşimi bağlamında araştırmaya yönelik olarak literatürden yararlanılarak hazırlanan araştırma ölçütleri kullanılarak gerekli veriler elde edilmiştir. İçerik analizi, sözel, yazılı ve diğer materyallerin nesnel ve sistematik bir şekilde incelenmesine olanak tanıyan bilimsel bir yaklaşımdır. İçerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. Verilerin önce kavramsallaştırılması daha sonra da ortaya çıkan kavramlara göre mantıklı bir biçimde düzenlenmesi ve buna göre veriyi açıklayan temaların saptanması gerekmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2006: 191-196). Sosyal bilimler alanında sıklıkla kullanılan içerik analizi bu çalışmada da kulla-

nılarak ilk aşamada belirlenen tarama ve seçim ölçütlerine göre kodlamalar yapılmış ve bu bağlamda çeşitli temalara ulaşılmıştır. İnsan kaynakları - muhasebe etkileşimi bağlamında yapılan açıklamalara yönelik literatür taraması yapıldıktan sonra, insan kaynakları - muhasebe etkileşimi bağlamında insan kaynaklarına yönelik açıklamalar araştırma ölçütleri olarak belirlenmiştir. Bu ölçütler genel olarak Al Mamun (2009) ve Micah ve diğerleri (2012) çalışmalarından yararlanılarak oluşturulmuştur. Bu ölçütler; insan kaynakları politikasına yönelik açıklama, eğitim ve seminerlere yönelik açıklama, kariyer planlamasına yönelik açıklama, başkanın, yöneticinin raporu ve/veya genel müdürün mektubuna yönelik açıklama, emeklilik planlaması ve emekliliğe yönelik yürütülen sistemlere yönelik açıklama, performans değerlendirme programlarına yönelik açıklama, yönetsel ödemelere (prim, ikramiye ve ödül) yönelik açıklama, kıdem ve ihbar tazminatına yönelik açıklama, sendikal aktiviteler, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik açıklama, tüm işgücü edinim unsurlarına yönelik açıklama, ücret, ücretli izin veya ücret politikalarına yönelik açıklama, çalışanlara sağlanan maddi ve sosyal faydalara yönelik açıklama, insan kaynaklarının önem ve değerine yönelik açıklama, işletme içerisinde yönetici yetiştirmeye yönelik plan ve programlara yönelik açıklama, çalışan memnuniyetine yönelik açıklama, personel değişim oranına yönelik açıklama, personelin ırkı, rengi, dini ve cinsine göre ayırım yapıp yapılmadığına yönelik açıklamadır.

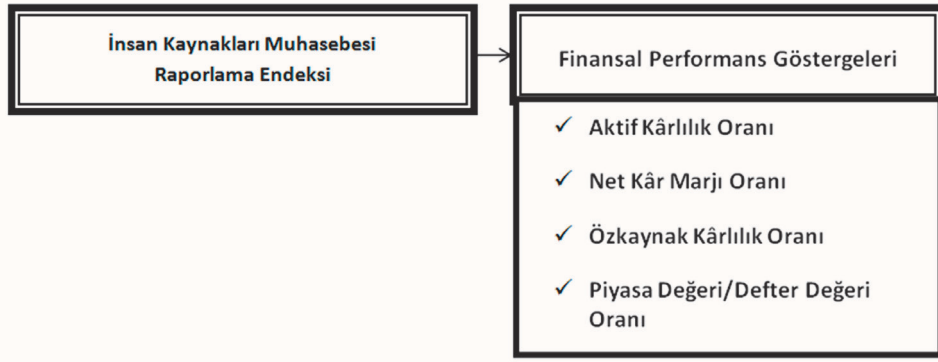
Yukarıda sıralanan ölçütlere yönelik araştırma verileri, faaliyet raporları ve web siteleri içerik analizi yöntemiyle taranmış ve elde edilen veriler doğrultusunda araştırma endeksi oluşturulmuştur. Bu aşamadan sonra veriler düzenlenmiş, sayısal hale getirilerek İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi hesaplanmıştır. İşletmelerin ilgili yıla ait faaliyet raporlarında araştırma ölçütleri incelenirken her bir ölçüt için ayrı ayrı değerlendirilme yapılmıştır. Gerekli verilerin olup olmamasına ve verilerin, nitelik ve niceliklerine bağlı bir biçimde 0'dan 4'e kadar puanlama yapılmıştır. Puanlama sonucunda elde edilen bilgiler kullanılarak İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi oluşturulmuştur. Puanlama yöntemi, literatür ve günümüz insan kaynakları uygulamaları göz önünde tutularak belirlenen 17 adet araştırma ölçütü üzerinde yapılmıştır. Her bir ölçüt için, belirlenen kriterler üzerinden, 0-4 aralığında puanlar belirlenmiştir. Bu puan ve ilgili kriterler aşağıda sıralandığı gibidir; '0' Puan (Hiç Bilgi Yok): Belirlenen ölçüt hakkında hiç bilgi olmaması durumunda verilen puandır. '1' Puan (Kısmen Bilgi Var): Belirlenen ölçüt hakkında sadece ismen bilgi verilmesi durumunda verilen puandır. '2' Puan (Orta Düzeyde Bilgi Var): Belirlenen ölçüt hakkında ismen bilgi verildikten sonra o konu hakkında genel açıklamaya yer verilmesi durumunda verilen puandır. '3' Puan (İyi Düzeyde Bilgi Var): Belirlenen ölçüt hakkında genel açıklamanın yanı sıra detaylı açıklamaya yer verilmesi durumunda verilen puandır. '4' Puan (Çok İyi Düzeyde Bilgi Var): Belirlenen ölçüt hakkında uygulamaya yönelik örneklerle beraber özel açıklamalara ve/veya sayısal verilere yer verilmesi durumunda verilen puandır.

Yukarıda sayılan kriterler doğrultusunda her bir işletme için ayrı ayrı veriler oluşturularak aşağıdaki formül kullanılarak İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi elde edilmiştir.

$$\text{Endeks} = \frac{\text{Her Bir İşletmeye Ait Toplam Skor}}{\text{Elde Edilebilir Maksimum Skor}} * 100$$

BIST 100 Endeksine dahil olan işletmelerin finansal performans ve işletme karakteristiği göstergeleri literatür taramasının ardından belirlendikten sonra 2015-2016 yılları baz alınarak işletmelerin finansal tabloları ve Kamuyu Aydınlatma Platformu üzerinden sunulan bilgiler aracılığı ile her bir finansal ve işletme karakteristiği göstergeleri hesaplanarak araştırma verileri toplanmıştır.

Bu çerçevede Şekil 1’de finansal performans göstergeleri bağlamında birinci araştırma modeli (Model 1) oluşturulmuştur.



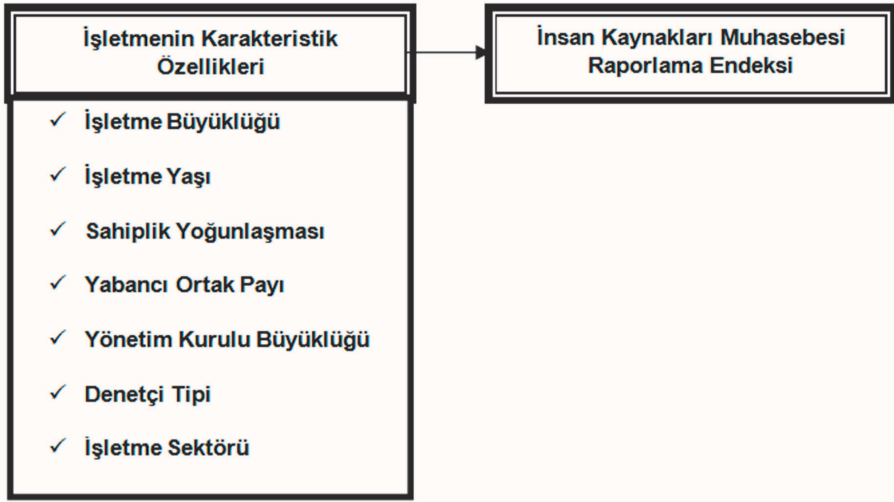
Şekil 1: Araştırma Modeli 1

Model 1, insan kaynakları ve muhasebe etkileşiminin göstergesi niteliğinde olan İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksinin işletmenin finansal performansı üzerinde etkisinin olup olmadığını incelemeye yönelik olarak oluşturulmuştur.

İlgili Model’de, İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi (X1) bağımsız değişken olarak, finansal performans göstergeleri olan Aktif Kârlılık (Y1), Net Kâr Marjı (Y2), Özkaynak Kârlılık (Y3) ve Piyasa Değeri/Defter Değeri (Y4) ise bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Model 1’e ait denklemler aşağıdaki gibidir.

- (1) Aktif Kârlılık = $\beta_0 + \beta_1$ İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi + ϵ
- (2) Net Kâr Marjı = $\beta_0 + \beta_1$ İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi + ϵ
- (3) Özkaynak Kârlılık = $\beta_0 + \beta_1$ İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi + ϵ
- (4) Piyasa Değeri/Defter Değeri = $\beta_0 + \beta_1$ İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi + ϵ

Şekil 2’de ise işletme karakteristiği bağlamında ikinci araştırma modeli (Model 2) oluşturulmuştur.



Şekil 2: Araştırma Modeli 2

Model 2, işletmelerin karakteristik özelliklerinin insan kaynakları - muhasebe etkileşiminin göstergesi niteliğinde olan İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi üzerinde etkisinin olup olmadığını incelemeye yönelik olarak oluşturulmuştur.

Şekil 2’de yer alan araştırma modelinde görüldüğü üzere, İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi (Yi) bağımlı değişken, işletme karakteristiği göstergeleri olarak sırasıyla İşletme Büyüklüğü (X1i), İşletme Yaşı (X2i), Sahiplik Yoğunlaşması (X3i), Yabancı Ortak Payı (X4i), Yönetim Kurulu Büyüklüğü (X5i), Denetçi Tipi (X6i) ve İşletme Sektörü (X7i) ise bağımsız değişken olarak seçilmiştir.

Model 2’ye ait denklem aşağıdaki gibidir.

$$(1). Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} + \beta_4 X_{4i} + \beta_5 X_{5i} + \beta_6 X_{6i} + \beta_7 X_{7i} + \epsilon_i$$

Bu değişkenler literatür ve özellikle Al Mamun (2009) ile Kaur ve diğerleri (2015)’te yapılan çalışmalardan yararlanılarak saptanmıştır

3. VERİLERİN ANALİZİ - BULGULAR VE TARTIŞMA

Analiz sürecinin ilk adımında değişkenler ve değişkenlerin birbirleri ile ilişkileri konusunda fikir sahibi olabilmek için tanımlayıcı istatistikler ve değişkenler arasındaki Pearson korelasyon katsayıları hesaplanarak yorumlanmıştır. Tanımlayıcı istatistik değerler, Model 1’de seçilmiş değişkenler hakkında genel bilgi verilmesi amacıyla Tablo 1’de özetlenmektedir.

Tablo 1: Model 1'e Ait Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

	n	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Endeks	86	14,71	92,65	56,4232	19,42728
Aktif Kârlılık 2015	86	-46,00	47,08	4,4931	11,41559
Aktif Kârlılık 2016	86	-25,47	32,56	4,0903	9,17736
Özkaynak Kârlılığı 2015	86	-277,03	72,71	7,3825	37,34316
Özkaynak Kârlılığı 2016	86	-115,45	54,75	5,9601	25,46987
Net Kâr Marjı 2015	86	-117,73	698,50	14,9261	78,45618
Net Kâr Marjı 2016	86	-95,84	275,32	9,1267	38,39160
Piyasa Değeri/Defter Değeri 2015	86	-2,43	9,86	2,1345	2,26527
Piyasa Değeri/Defter Değeri 2016	86	-2,44	93,00	3,5246	10,13415

Tablo 1'de görüldüğü üzere tanımlayıcı istatistik değerler gözlem süresince bağımlı ve bağımsız değişkenlerin gördükleri minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma değerlerini yıllara göre göstermektedir. İnsan kaynakları - muhasebe etkileşiminin bir göstergesi olarak oluşturulan İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi değerinin maksimum 92,65 olup ortalama değerinin, 56,4232 ve minimum değerinin ise 14,71 olduğu gözlemlenmiştir. Aktif Kârlılık, 2015 yılında minimum -46,00 değerini görmüştür ve aynı yıl 47,08 ile maksimum değere ulaşmıştır. Bağımlı değişkenlerden Net Kâr Marjı ise 78,456160 değeri ile 2015 yılında daha yüksek standart sapmaya sahip olmuştur. Standart sapmada en düşük değeri ise 2015 yılına ait Piyasa Değeri/ Defter Değeri oranı 2,26527 değeri ile görmüştür. Piyasa Değeri/ Defter Değeri oranının araştırma süresince 2,1345 (2015)/3,5246 (2016) ortalama değerlere ulaştıkları Tablo 1'den anlaşılmaktadır.

Model 1'e yönelik korelasyon analizi sonuçlarına ilişkin bilgiler Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Model 1'e Ait Değişkenler Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1-Endeks	1								
2-Aktif Kârlılık 2015	,205	1							
3-Aktif Kârlılık 2016	,195	,743**	1						
4-Özkaynak Kârlılığı 2015	,129	,472**	,244**	1					
5-Özkaynak Kârlılığı 2016	,094	,470**	,596**	,753**	1				
6-Net Kâr Marjı 2015	-,133	,219*	,145	,133	,078	1			
7-Net Kâr Marjı 2016	,010	,262*	,445**	,134	,235**	,824**	1		
8-Piyasa Değeri/Defter Değeri 2015	,302**	,369**	,291**	-,026	-,032	-,025	,026	1	
9-Piyasa Değeri/Defter Değeri 2016	,209	,043	-,051	,014	-,108	-,033	,039	,194	1

**P<,01; *P<,05; † P<,10

Genel olarak korelasyon analiz sonuçları değerlendirildiğinde insan kaynakları ve muhasebe etkileşimi ve finansal performans göstergelerinden özellikle Piyasa Değeri/Defter Değeri ile pozitif yönlü ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Yani, Endeks değeri artarken Piyasa Değeri/Defter Değeri (2015) oranı da artmaktadır.

Korelasyon analizine ilişkin sonuç ve yorumlamaların yapılmasından sonra araştırma yönteminde daha önce belirtilen Model 1'e ait regresyon denklemlerinin çözümlerine ilişkin sonuç ve açıklamalar Tablo 3'te yıllar itibariyle ele alınmıştır.

Tablo 3: Model 1'e Ait 2015 Yılına İlişkin Denklem 1'in Çözümü

Model 1	B	S. Hata	t	P	%95 Güven Aralığı	
					Alt sınır	Üst sınır
(Sabit)	-2,319	3,720	-,623	,535	-9,715	5,078
Endeks	,121	,062	1,935	,056	-,003	,245
Model F değeri	3,746 (P=,056)					
R-Kare	,042					
Düzeltilmiş R-Kare	,031					

Aktif Kârlılık = $\beta_0 + \beta_1$ İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi + ε (Denklem 1).

Araştırmada sadece anlamlı sonuçların bulunduğu regresyon denklemlerinin çözümü ve açıklamalarına yer verilmiştir. Çalışmada geliştirilen basit doğrusal regresyon modeli (Model 1) "İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi" değişkenin Aktif Kârlılık (2015) oranı üzerindeki etkisini test etmektedir. Tablo 3'te özetlenen bulgular yorumlandığında test edilen regresyon modelinin bütünsel olarak anlamlı olduğu ($F=3,746$; $P<,10$) görülmektedir. Yani bağımsız değişken bağımlı değişkeni 0,042 oranında açıklamaktadır. Bulgular "İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi" değişkenin Aktif Kârlılık (2015) oranı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır ($\beta=,121$; $P<,10$). Başka bir ifadeyle, örneklem kapsamına alınan işletmeler için İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi değerindeki bir birimlik artış Aktif Kârlılık (2015) oranının 0,121 birimlik artışına sebep olmaktadır.

Tablo 4'te özetlenen bulgular yorumlandığında test edilen regresyon modelinin bütünsel olarak anlamlı olduğu ($F=3,371$; $P<,10$) görülmektedir.

Tablo 4: Model 1'e Ait 2016 Yılına İlişkin Denklem 1'in Çözümü

Model 1	B	S. Hata	t	P	%95 Güven Aralığı	
					Alt sınır	Üst sınır
(Sabit)	-1,116	2,997	-,372	,711	-7,074	4,843
Endeks	,092	,050	1,836	,070	-,008	,192
Model F değeri	3,371 (P=,070)					
R-Kare	,038					
Düzeltilmiş R-Kare	,027					

Aktif Kârlılık = $\beta_0 + \beta_1$ İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi + ε (Denklem 1).

Tablo 4'te görüldüğü üzere, bağımsız değişken bağımlı değişkeni 0,038 oranında açıklamaktadır. Bulgular “İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi” değişkeninin Aktif Kârlılık (2016) oranı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır ($\beta=,092$; $P<,10$). Başka bir ifadeyle, Tablo 4'e göre örneklem kapsamına alınan işletmeler için İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi değerindeki bir birimlik artış Aktif Kârlılık oranının (2016) 0,092 birimlik artışına sebep olmaktadır.

Tablo 5'te özetlenen bulgular yorumlandığında test edilen regresyon modelinin bütünsel olarak anlamlı olduğu ($F=8,508$; $P<,01$) görülmektedir.

Tablo 5: Model 1'e Ait 2015 Yılına İlişkin Denklem 4'ün Çözümü

Model 1	B	S. Hata	t	P	%95 Güven Aralığı	
					Alt sınır	Üst sınır
(Sabit)	,150	,719	,209	,835	-1,280	1,580
Endeks	,035	,012	2,917	,005	,011	,059
Model F değeri	8,508 (P=,005)					
R-Kare	,091					
Düzeltilmiş R-Kare	,080					

PD/DD = $\beta_0 + \beta_1$ İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi + ε (Denklem 4).

Tablo 5'e göre bulgular, “İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi” değişkeninin Piyasa Değeri/Defter Değeri (2015) oranı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır ($\beta=,035$; $P<,01$). Başka bir ifadeyle, Tablo 5'e göre; örneklem kapsamına alınan işletmeler için İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi değerindeki bir artış Piyasa Değeri/Defter Değeri oranının (2015) artmasına sebep olmaktadır.

Tablo 6'da özetlenen bulgular yorumlandığında test edilen regresyon modelinin bütünsel olarak anlamlı olduğu ($F=3,895$; $P<,10$) görülmektedir.

Tablo 6: Model 1'e Ait 2016 Yılına İlişkin Denklem 4'ün Çözümü

Model 1	B	S. Hata	t	P	%95 Güven Aralığı	
					Alt sınır	Üst sınır
(Sabit)	-2,636	3,300	-,799	,427	-9,197	3,924
Endeks	,109	,055	1,974	,052	-,001	,219
Model F değeri	3,895 (P=,052)					
R-Kare	,044					
Düzeltilmiş R-Kare	,033					

$$PD/DD = \beta_0 + \beta_1 \text{ İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi} + \varepsilon \text{ (Denklem 4).}$$

Tablo 6’da ortaya konulan bulgular “İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi” değişkenin Piyasa Değeri/Defter Değeri (2016) oranı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır ($\beta=,109$; $P<,10$). Başka bir ifadeyle, Tablo 6’ya göre örneklem kapsamına alınan işletmeler için İnsan Kaynakları Muhasebe Raporlama Endeksi değerindeki bir artış Piyasa Değeri/ Defter Değeri oranının (2016) artmasına sebep olmaktadır.

Model 1’e ait Denklem 1 ve Denklem 4’e yönelik analiz sonuçları 2015 ve 2016 yılları itibari ile incelendiğinde firmaların finansal performans göstergelerinden olan Piyasa Değeri/Defter Değeri ve Aktif Kârlılık ile İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu durum, yukarıda geliştirilen hipotezlerden H_{1a} ve H_{1d} ’nin kabul edildiği sonucunu ortaya çıkarmış olup, bu da H_1 ’in kısmen kabul edildiğini göstermektedir. Bunun yanı sıra Net Kâr Marjı ve Özkaynak Kârlılığı arasında bir ilişki saptanamamıştır ve bundan ötürü analiz sonuçlarına yer verilmemiştir. Bununla beraber yapılan analiz H_{1b} ve H_{1c} ’nin reddedildiğini ortaya koymaktadır. Bu sonuca göre, İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksinin işletme finansal performansı üzerinde pozitif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Regresyon analizi sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, insan kaynakları-muhasebe etkileşiminin bir göstergesi olan İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi ile Piyasa Değeri/Defter Değeri ve Aktif Kârlılık arasında pozitif ilişki olduğu saptanmıştır. Literatürdeki benzer çalışmalar incelendiğinde Delery ve Doty (1996), Ağdelen ve Erkut (2003), Al Mamun (2009), Quresh ve diğerleri (2010), Michal ve diğerleri (2012), Ijeom ve diğerleri (2013), Edom ve diğerleri (2015), Omodero ve diğerleri (2016) tarafından yapılan çalışmalarda da pozitif ve anlamlı sonuçlara ulaşıldığı anlaşılmaktadır. Genel olarak bakıldığında ise insan kaynakları-muhasebe etkileşimine değer veren ve bu yönde uygulamalarını geliştiren ve güncelleyen işletmelerin, finansal performans göstergelerinden Aktif Kârlılık ve Piyasa Değeri/Defter Değeri göstergelerinin pozitif yönde etkilendiği yapılan analiz sonucunda anlaşılmıştır. Bu pozitif yönlü ilişki, işletmelerin insan kaynakları uygulamalarına yönelik muhasebe açıklamalarına verilen önemin, hisse senedi değerine olumlu bir şekilde yansımaları olarak yorumlanabilir. Bu durum, yatırımcıların insan kaynağı bilgilerine daha fazla değer verdiği anlamı da gelmektedir.

Model 2’ye ait değişkenler ve değişkenlerin birbirleri ile ilişkileri konusunda kanata varabilmek için tanımlayıcı istatistikler ve değişkenler arasındaki Pearson korelasyon katsayıları hesaplanarak yorumlanmıştır. Model 2’de seçilmiş değişkenler hakkında genel bilgiler Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7: Model 2'ye Ait Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Değişkenler	n	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Endeks	86	14,71	92,65	56,4232	19,42728
İşletme Büyüklüğü	86	1,00	8428,00	1954,00	5490,00
İşletme Yaşı	86	5,00	82,00	35,5349	18,2355
Sahiplik Yoğunlaşması	86	5,09	98,31	51,0670	21,3489
Yabancı Ortak Payı	86	0,00	91,03	9,6152	20,4823
Yönetim Kurulu Büyüklüğü	86	5,00	18,00	8,4535	2,3943
Denetçi Tipi	86	0,00	1,00	0,8953	0,3079
İşletme Sektörü	86	0,00	1,00	0,3372	0,4755

Tablo 7'de görüldüğü üzere tanımlayıcı istatistik değerler gözlem süresince bağımlı ve bağımsız değişkenlerin gördükleri minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma değerlerini yıllara göre göstermektedir. İnsan kaynakları ve muhasebe etkileşiminin bir göstergesi olarak oluşturulan İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi değerinin maksimum 92,65 olup ortalama değerinin, 56,4232 ve minimum değerinin ise 14,71 olduğu gözlemlenmiştir. İşletme yaşı minimum 5,00 değerini görmüştür ve 82,00 ile maksimum değere ulaşmıştır. Yabancı ortak payı maksimum 91,03 değerini görmüştür.

Model 2'ye ilişkin tanımlayıcı istatistik değerlerin özet olarak yorumlanmasının ardından korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına ilişkin bilgilere Tablo 8'de yer verilmiştir.

Tablo 8: Model 2'ye Ait Değişkenler Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları

	1	2	3	4	5	6	7	8
1-Endeks	1							
2-İşletme Büyüklüğü	,042	1						
3-İşletme Yaşı	,304**	,343**	1					
4-Sahiplik Yoğunlaşması	-,163	,014	,025	1				
5-Yabancı Ortak Payı	-,099	-,055	,180	,152	1			
6-Yönetim Kurulu Büyüklüğü	,380**	,060	,184	-,218*	,091	1		
7-Denetçi Tipi	,298**	,078	,088	,129	,151	,017	1	
8-İşletme Sektörü	-,339**	-,064	-,307**	-,091	-,047	-,022	,003	1

**P<,01; *P<,05; † P<,10

Tablo 8'e göre endeks ve işletme yaşı, yönetim kurulu büyüklüğü, denetçi tipi ile anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. İşletme sektörü ve endeks arasında ise anlamlı ve ne-

gatif bir ilişki vardır. İşletme büyüklüğü ve işletme yaşı arasında pozitif bir ilişki vardır. Yönetim kurulu büyüklüğü ve sahiplik yoğunlaşması arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.

Korelasyon analizine ilişkin sonuç ve yorumlamaların yapılmasından sonra araştırma yönteminde daha önce belirtilen Model 2'ye ait regresyon denkleminin çözümüne ilişkin sonuçlara Tablo 9'da yer verilmiştir.

Tablo 9: Model 2'ye Ait Denklem 1'in Çözümü

Model 2	β	S. Hata	t	P	%95 Güven Aralığı	
					Alt sınır	Üst sınır
İşletme Büyüklüğü	-,071	,000	-,738	,463	,000	,000
İşletme Yaşı	,155	,110	1,507	,136	-,053	,386
Sahiplik Yoğunlaşması	-,167	,086	-1,785	,078	-,323	,018
Yabancı Ortak Payı	,004	,089	,041	,967	-,174	,181
Yönetim Kurulu Büyüklüğü	,307	,762	3,285	,002	,986	4,020
Denetçi Tipi	,306	5,773	3,363	,001	7,920	30,908
İşletme Sektörü	-,305	3,864	-3,242	,002	-20,223	-4,836
Model F değeri	6,915 (P=,000)					
R-Kare	,383					
Düzeltilmiş R-Kare	,328					

Tablo 9'da yer alan bulgular yorumlandığında, test edilen regresyon modelinin bütünsel olarak anlamlı olduğu ($F=6,915$; $p<,01$) görülmektedir. Ayrıca elde edilen bulgular, yönetim kurulu büyüklüğü ($\beta=,307$; $P<,01$) ve denetçi tipinin ($\beta=,306$; $P<,01$) “İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi” üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla beraber sahiplik yoğunlaşması ($\beta=-,167$; $P<,01$) ve işletme sektörü ($\beta=-,305$; $P<,01$) “İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi” üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahiptir.

Yönetim kurulu büyüklüğünün, bir birim artması İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksinin 0,307 birimlik artışı ile sonuçlanmaktadır. Denetçi tipi bağlamında değerlendirildiğinde, ise denetim 4 büyükler tarafından gerçekleştiriliyor ise İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksinde artış görülmektedir. Sahiplik yoğunlaşması değişkeninin İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi üzerinde anlamlı ve negatif etkisi tespit edilmiştir. Buna göre; işletmenin az sayıda ortak elinde toplanma oranı artıyor ise İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi azalacaktır. Bununla beraber işletme sektörünün de İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi üzerinde negatif ve anlamlı etkisi bulunmaktadır. İşletmenin teknoloji ve bilişim, hizmet ve finans sektöründe faaliyet yapması durumunda İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi azalmakta, aksine diğer sektörler kapsamında örneğin imalat sektöründe yer alıyor ise İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi artmaktadır.

Model 2'ye ait denkleme yönelik analiz sonuçları incelendiğinde; işletme karakteristiği olarak belirlenen sahiplik yoğunlaşması, yönetim kurulu büyüklüğü, denetçi tipi ve işletme sektörü değişkenlerinin İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu durum yukarıda geliştirilen hipotezlerden H_4 , H_6 , H_7 ve H_8 'in kabul edildiği, fakat H_8 'in beklentilerin aksine bir sonuç doğurduğu bununla beraber H_2 , H_3 ve H_5 'in reddedildiği sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Model 2'ye ait regresyon analizi sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, işletme karakteristiğine yönelik bazı değişkenlerinin İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Literatürdeki çalışmalara bakıldığında benzer sonuçlar ile karşılaşmadığı dikkat çekmektedir. Özellikle işletme sektörü bağlamında farklılıklar göze çarpmaktadır. H_8 'in kabul edilmesi ile işletme sektörü ve İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır. Ancak beklentiler teknoloji ve bilişim alanında faaliyet gösteren işletmelerin insan kaynakları - muhasebe etkileşiminin göstergesi niteliğinde olan İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksini pozitif yönde etkilemesi doğrultusundadır. Bu çalışmada ise negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bunun Türkiye'de araştırmaya dâhil edilen teknoloji ve bilişim sektöründe faaliyet gösteren işletmelere nazaran özellikle imalat sektöründe faaliyette bulunan işletmelerin çalışan sayılarının daha fazla olması ile ilişkilendirilebilir. Türkiye'de var olan imalat sektörünün (araştırmaya dâhil işletmeler içerisinde bu sektörde 38 adet işletmeye rastlanmıştır) köklü bir yapıya sahip olması ve buna karşın teknoloji ve bilişim alanında, Türkiye'nin gelişmişlik düzeyiyle paralel, yeterli ve köklü olmayan (araştırmaya dâhil işletmeler içerisinde bu sektörde sadece 3 adet işletmeye rastlanmıştır) bir yapılaşmanın mevcudiyeti beklentiler ile uyumlu bir sonuca ulaşamamasının farklı bir nedeni olarak gösterilebilir.

Yapılan araştırmada, işletme karakteristiği olarak belirlenen sahiplik yoğunlaşmasının artması durumunda İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksinin azalacağı, azalması durumunda ise artacağı sonucuna varılmıştır. Bu durumda işletmenin az sayıda ortak elinde toplanması insan kaynakları faaliyetlerine yönelik gerçekleştirilen raporlamanın azalacağı yani bu konuda ilgili taraflara yeterince bilgi sunulmayacağı biçiminde yorumlanabilir. Türkiye'deki mevcut durum incelendiğinde daha az sayıda ortak yapısına sahip işletmeler daha çok kurucu ailenin kontrolünde kalan aile işletmeleri şeklinde faaliyet göstermektedir. Bu da kurumsallaşma düzeyinin bu tür işletmelerde daha düşük seviyede kalmasına neden olmaktadır. İşletmelerin insan kaynakları raporlarının daha çok kurumsal işletmeler tarafından bilgi kullanıcıları ile paylaşıldığı gerçeği düşünüldüğünde bu sonuç mevcut durumu yansıtır niteliktedir. İşletmelerin yönetim kurulu büyüklüğü, değişkeninin de İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi üzerinde etkili olduğu yapılan araştırmada ulaşılan sonuçlardan bir diğeridir. İşletme yönetiminin genişlemesi, İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksini arttıracığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda yönetim kurulu üye sayısı arttıkça insan kaynakları faaliyetlerine yönelik gerçekleştirilen raporlamanın artacağı yani bu konuda ilgili taraflara daha fazla bilgi sunulacağı biçiminde yorumlanabilir. Nitekim

burada da “sahiplik yoğunlaşması” değişkeninin de olduğu gibi, Türkiye’deki kurumsallaşan işletmelerin yönetim kurulu da dâhil yayılcı bir politika izleyecekleri beklenmektedir. Burada da yönetim kurulu geniş sayıda oluşturulan işletmelerde kurumsallaşma düzeyine buna bağlı olarak da kapsamlı raporlama yapma eğilimi artacağından, yönetim kurulu büyüklüğünün Endekse pozitif yönde katkı yapması beklenen sonuçtur. Denetçi tipinin İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. İşletme denetiminin uluslararası alanda da faaliyet yapan 4 büyük denetim işletmesince yapılması durumunda, işletme insan kaynakları faaliyetlerine yönelik gerçekleştirilen raporlamanın artacağı yani bu konuda ilgili taraflara daha fazla bilgi sunulacağı biçiminde yorumlanabilir. İşletmenin faaliyet gösterdiği sektörün de İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Buna göre teknoloji ve bilişim dışında bir sektörde faaliyet yapan işletmelerin İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksinin daha yüksek olduğu, bir başka ifadeyle söz konusu sektör dışında faaliyet gösteren işletmelerin raporlarında daha fazla bilgi sunulacağı biçiminde yorumlanabilir. Ancak yukarıda da belirtildiği üzere araştırmada sadece 3 işletmenin teknoloji ve bilişim sektöründe faaliyet göstermesi böyle bir sonucun çıkmasında etkili olduğu belirtilebilir.

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Araştırmada kullanılan İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi, finansal performans göstergeleri (Aktif Kârlılık, Net Kâr Marjı, Özkaynak Kârlılık ve Piyasa Değeri/Defter Değeri) ve işletme karakteristiğini yansıtan değişkenler (işletme büyüklüğü, işletme yaşı, sahiplik yoğunlaşması, yabancı ortak payı, yönetim kurulu büyüklüğü, denetçi tipi ve işletme sektörü) yıllık faaliyet raporları ve finansal tablolardan yararlanılarak elde edilmiş ve ulaşılan veriler ışığında korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. İlişki analizinde iki ayrı model kurulmuştur. İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksinin finansal performans ile ilişkisinde Model 1, işletme karakteristiği ile ilişkisinde ise Model 2 tasarlanmıştır. Yapılan analizler sonunda Model 1’e göre İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi ile Piyasa Değeri/Defter Değeri ve Aktif Kârlılık arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu, Model 2’ye göre ise yönetim kurulu büyüklüğü ve denetçi tipi ile anlamlı ve pozitif, sahiplik yoğunlaşması ve işletme sektörü ile anlamlı ve negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Model 1 ve 2’nin analiz sonuçları toplu olarak değerlendirildiğinde;

- İnsan kaynakları faaliyetlerini düzenli ve kapsamlı olarak raporlayan işletmelerin, hisse senedi getirileri ile aktif kârlılığının olumlu yönde etkilendiği,
- Daha geniş tabanlı bir ortaklık yapısına sahip olan işletmelerin daha az sayıda ortak elinde toplanan işletmelere nazaran insan kaynakları uygulamaları hakkında daha fazla açıklama yaptığı, bir başka ifadeyle işletmede ortak/sahip sayısı azaldıkça daha az raporlama yapma yönünde bir eğilimin olduğu,
- Yönetim kurulu üye sayısı fazlaştıkça insan kaynakları uygulamaları hakkında daha fazla açıklama yapıldığı,

- Dört büyük (Big 4) denetim işletmeleri tarafından denetlenen işletmelerin diğer bağımsız denetim şirketleri tarafından denetlenen işletmelere nazaran insan kaynakları uygulamaları hakkında daha fazla açıklama yaptığı,
- Teknoloji ve bilişim, hizmet ve finans alanında faaliyet gösteren işletmelerin diğer alanlarda özellikle de imalat alanında faaliyet gösteren işletmelere nazaran insan kaynakları uygulamaları hakkında daha az açıklama yaptığı, sonuçlarına ulaşılmıştır.

Yukarıda sunulan bilgiler ve analiz sonunda elde edilen sonuçlar çerçevesinde, insan kaynakları ve muhasebe etkileşimi bağlamında hem mevcut işletmelerin durumunun düzeltilmesi hem de geleceğe yönelik uygulamaları için bir takım önerilerde bulunmak mümkündür. Bunlar;

- İşletmelerde insan kaynakları bilgi sistemi yanında iyi bir muhasebe bilgi sisteminin de kurulması ve etkin olarak kullanılması,
- İşletmelerin insan kaynakları uygulamalarına yönelik açıklamaları, muhasebe bilgi sistemini kullanarak, raporlara ayrıntılı olarak yansıtılması konusuna daha çok eğilimlerini sağlayacak gerekli adımların atılması,
- İşletmelerin insan kaynaklarına yönelik gerçekleştirdikleri her türlü uygulamanın ve bu uygulamalara yönelik harcamaların kaydedilmesi, sınıflandırılması, raporlanması, gerekli görüldüğü takdirde ilgililere iletilmesi ve yöneticilerin karar almalarında destek olması açısından temel görevi üstlenen muhasebe bilgi sistemine daha fazla niceliksel (finansal boyutu ağırlıklı) verilerin aktarılması,
- İşletmelerin insan kaynaklarına yönelik raporlama performansı arttığı sürece, kârlılık ve hisse senedinin piyasa değeri gibi finansal göstergelerinin olumlu etkilendiği için insan kaynakları faaliyetlerine yönelik açıklama ve raporlama düzeylerini geliştirmesi,
- İşletmelerin denetim şirketi seçiminde daha profesyonel hareket etmesi ve mümkünse dört büyük denetim şirketleri ile çalışma yönünde istekli olunması,
- Sahiplik yoğunlaşması yüksek olan işletmelerin, daha az raporlama yapma anlayışından, bilgi kullanıcılarının gittikçe arttığı ve dolayısıyla bilgi ihtiyacının daha da önem kazandığı günümüz şartlarında, kapsamlı raporlama konusunda daha duyarlı olması,
- İşletmelerin mümkünse yıllık olarak İnsan Kaynakları Muhasebesi Raporlama Endeksi hazırlamak suretiyle insan kaynakları performanslarını değerlendirmeleri ve özellikle sosyal sorumluluk anlayışı çerçevesinde ilgili taraflara daha sunmalarınıdır.

Sonuç olarak, işletmeler sahip oldukları insan kaynakları ile değer oluşturmakta ve bu değer sayesinde rekabet üstünlüğü sağlamaktadır. İşletmelerin sahip olduğu bu değerle ilgili kapsamlı ve anlamlı bilgi paylaştığı ölçüde hem finansal hem de sosyal sorumluluk performansının yükseldiği yapılan analizle doğrulanmıştır. Özellikle raporlama unsurları içinde daha fazla sayısal verilere yer verilmesi durumunda, söz konusu faydanın artacağı unutulmamalıdır. Bu nedenle gelecek çalışmalarda, firmaların insan kaynaklarına ilişkin özellikle sayısal verileri niçin daha az yayınladıklarına ve bunu artırma adına firmaların nasıl motive edilebileceğine yönelik araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Ağdelen, Z. & Erkut, H. (2003). İnsan Kaynakları Yönetiminin Firma Finansal Performansı Üzerindeki Etkileri, *İTÜ Dergisi*, 2(4), 65-74.
- Al, M. & Syed, A. (2009). Human Resource Accounting (HRA) Disclosure of Bangladeshi Companies and Its Association with Corporate Characteristics, *BRAC University Journal*, 6(1), 35-43.
- Daştan, A. (2008). *Bilgi ve Eğitim Teknolojilerinde Yaşanan Gelişmelerin Muhasebe Eğitime Etkisi: Türkiye Değerlendirmesi*, Ankara: Sermaye Piyasası Kurulu.
- Delery, J. E. & Doty, D. H. (1996). Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency, and Configurational Performance Predictions, *Academy of Management Journal*, 39(4), 802-835.
- Edom, G. O., Inah, U. I. E. & Adanma, E. 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*, 3(7), 76-94.
- Fontana, F. B. & Macagnan, C. B. (2013). Factors Explaining the Level of Voluntary Human Capital Disclosure in the Brazilian Capital Market, *Intangible Capital*, (9), 305-321.
- Guthrie, J., Richard, P. & Federica, R. (2006). The Voluntary Reporting of Intellectual Capital: Comparing Evidence From Hong Kong and Australia, *Journal of Intellectual Capital*, (7), 254-271.
- Ijeoma, N. & Aronu, C. O. (2013). Effect of Human Resource Accounting (HRA) on Financial Statement of Nigerian Banks, *International Journal of Advancements in Research & Technology*, (2), 342-347.
- Jindal, S. & Kumar, M. (2012). The Determinants of HC Disclosure of Indian Firms, *Journal of Intellectual Capital*, (13), 221-247.
- Kaur, S., Venkat A. R. & Monica S. (2016). Impact of Corporate Characteristics on Human Resource Disclosures, *Asian Review of Accounting*, 24, (4), 390-425.
- Kirfi, M. M. & Adbullahi, A. (2012). Human Capital Accounting: Assessing Possibilities for Domestication of Practice in Nigeria, *Research Journal of Finance and Accounting*, (3), 57-63.
- Lee, M. H. (2010). Evaluation of Annual Reports on Human Resource Disclosure Using Content Analysis, *Unitar E-Journal*, (6), 38-52.
- 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.
- Omodero, C. O., Alpheaus, O. E. & Ihendinihu, J. U. (2016). Human Resource Costs and Financial Performance: Evidence From Selected Listed Firms in Nigeria, *International Journal of Interdisciplinary Research Methods*, 3(4), 14-27.
- Quresh, T. M., Akbar A., Khan, A. M., Sheik, R. A. & Hijaz, S. T. (2010). Do Human Resource Management Practices have an Impact on Financial Performance of Banks?, *African Journal of Business Management*, (4), 1281-1288.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, (6. Baskı), Ankara: Seçkin Yayıncılık.