

İNSAN KAYNAKLARI AKTİVİTELERİ VE KÂRLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: BIST-100 ŞİRKETLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

Oğuz Başol¹

Erkan Öztürk²

Rahmi Akıncıoğlu³

Öz

Günümüzde işletmelerin en önemli kaynağı insan olarak değerlendirilmektedir. İnsan kaynağı doğası gereği diğer tüm kaynaklardan daha etkin ve onların yöneticisi konumundadır. Bu bağlamda işletmelerin sürdürülebilirliği ancak en kıymetli kaynak olan insan kaynaklarının niteliğinin sağlanmasıyla mümkün görülmektedir. Mevcut araştırma, İstanbul borsasında işlem gören BIST-100 şirketlerinin faaliyet raporlarında sundukları insan kaynakları aktiviteleri ile şirketlerin karlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemeyi, insan kaynakları aktivitelerinin çalışan sayısına ve sektöre göre farklılaşmasını incelemeyi hedeflemektedir. Elde edilen sonuçlar; Borsa İstanbul'da işlem gören BIST-100 şirketlerindeki ortalama insan kaynakları aktivite sayısının 9, ortalama insan kaynakları aktivite indeksi değerinin %31,23 olduğu göstermiştir. Araştırma kapsamında ileri sürülen hipotezlerden yalnızca insan kaynakları aktivite indeksi ile çalışan sayısı arasındaki ilişkiye dair hipotez kabul edilmiştir. Buna göre, şirketlerin çalışan sayısı ile insan kaynakları aktivite indeksi arasında pozitif bir ilişki vardır.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Beşeri Sermaye, BİST-100.

JEL Kodları: J24

THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN RESOURCES ACTIVITIES AND PROFITABILITY: A RESEARCH ON BIST-100 COMPANIES

Abstract

Today, the most important source of enterprises is considered as human. By its nature, human resources are more effective and manager of the other resource. In this context, the sustainability of businesses seems possible only by ensuring the quality of human resources, which is the most valuable resource. The current research aims to examine; the relationship between the human resources activities offered by BIST-100 companies traded on the Istanbul stock exchange and the profitability of the companies, and human resources activities by the size of the company and the sector. Results show that; the average number of human resources activities in BIST-100 companies traded on the Istanbul Stock Exchange is 9, and the average human resources activity index value is 31.23%. Among the hypotheses proposed within the research, only the relationship between the human resources activity index and the size of the company supported. Accordingly, there is a positive correlation between the size of the company and the rate of human resources activity.

Keywords: Human Resources Management, Human Capital, BIST-100.

JEL Codes: J24

* Bu araştırma, Doç. Dr. Erkan ÖZTÜRK danışmanlığında yürütülen ve Rahmi AKINCIOĞLU tarafından kaleme alınan "İnsan Kaynakları Aktiviteleri ve Karlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: BIST-100 Şirketleri Üzerine Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

¹ Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, oguzbasol@klu.edu.tr ORCID: 0000-0002-7523-4544

² Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, erkan.ozturk@klu.edu.tr ORCID: 0000-0002-9356-1557

³ Öğr. Gör., Kırklareli Üniversitesi, Erasmus Koordinatörlüğü, rahmiakincioglu@klu.edu.tr ORCID: 0000-0003-1759-5752

Geliş Tarihi (Received): 30.05.2020; **Kabul Tarihi (Accepted):** 12.06.2020

Atf/Citation: Başol, O., Öztürk, E. ve Akıncıoğlu, R. (2020). İnsan kaynakları aktiviteleri ve kârlılık arasındaki ilişki: BIST-100 şirketleri üzerine bir araştırma. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 59-71.

Giriş

İnsan kaynaklarının ilk hali olan personel yönetimi, insan kaynağının kaydını tutma (örneğin yıllık izinler, raporlar vb.) ile sınırlı olan bir yaklaşımdır. İnsanın önemini keşfedilmesine paralel olarak personel yönetimi yerini, insan kaynakları yönetimi yaklaşımına bırakmıştır. İnsan kaynakları yönetimi; insanın değerli bir varlık olduğunu ve işletmenin niteliklerini iyileştireceğini ileri sürmektedir. Ancak bu yaklaşımda da insan stratejik bir faktör olarak değerlendirilmemiş, yalnızca önemli olarak resmedilmiştir. İnsan kaynakları yönetiminin devamında stratejik insan kaynakları yönetimi bakış açısı ortaya çıkmış, insanın hem önemli bir varlık olduğu hem de işletmenin stratejik bir ortağı olduğu kabulü kendini göstermiştir. Stratejik insan kaynakları anlayışı insanın; diğer kaynaklardan (örneğin sermaye, doğal kaynaklar vb.) daha önemli olduğunu, düşüncelerinin önemsendiğini, işletmenin gelişmesinin sağlayıcısı olduğunu ve işletmenin stratejisini oluşturan varlık olduğunu ileri sürmüştür. Ancak son yirmi yılda yetkinlik temelli yaklaşımlar ön plana çıkmaya başlamış, stratejik insan kaynaklarının yerini yetenek yönetimi yaklaşımı almıştır. Yetenek yönetimi; insanın sadece stratejik bir ortak olduğu düşüncesini kabul etmemekte, sürdürülebilir bir rekabet yaratmak için yetkinliklerin önemli olduğunu, bu sebeple insanın yönetilmesi değil, yeteneğin yönetilmesi gerektiğini ileri sürmüştür.

Yeteneğin bu denli önemli olduğu günümüzde işletmelerin sürdürülebilirliğinin sağlanması, insan kaynaklarına verdiği önemle paralellik göstermektedir. İşletmelerin sürdürülebilirliğini belirleyen en temel unsurlardan biri de karlılıktır. Bu sebeple mevcut araştırma insan kaynakları aktivitelerine verilen önem ile işletmelerin karlılığı arasındaki ilişkiyi incelemeyi hedeflemektedir. Bu bağlamda araştırmanın birinci bölümünde; personel yönetiminden yetenek yönetimine olan dönüşüme, ikinci bölümünde; insan kaynaklarının önemi ve sonuçlarına, üçüncü bölümde; insan kaynaklarının raporlanmasına yer verilmiş, son bölümde ise BIST-100 şirketleri üzerine gerçekleştirilen araştırma sonuçları değerlendirilmiştir.

1. Personel yönetiminden yetenek yönetimi yaklaşımına dönüşüm

19. yüzyılda yaşanan sanayi devrimiyle birlikte toplumsal yaşamda ve çalışma hayatında büyük değişimler meydana gelmiştir. Az çalışanlı üretim tesislerinden, çok daha fazla çalışanlı fabrikalara geçiş olmuştur. Fabrikalarda ilk başlarda işe alma, işten çıkarma ve maaş ödeme gibi konular işletme sahipleri tarafından yürütülmüştür. Ancak fabrikaların büyümesi ve çalışan sayısının daha da artması yeni sorunların ortaya çıkmasına neden olmuş, personel yönetimi kavramı bu değişimler sonucu ortaya çıkmıştır (Akdemir, Demirkaya ve Uçkun, 2016, s. 22). İşçi sendikalarının, diğer etkenlerin baskıları ve çalışanların hak arayışları sonucunda, çalışanların hayatlarını kolaylaştırmak için yemekhane, dinlenme yerleri, sağlık hizmetleri gibi etkinlikler personel yönetimi kapsamında ele alınmış, bu bölümde çalışanın ücret, eğitim, sağlık ve güvenlik konularına odaklanılmıştır (Aktaş, 2015, s. 36). Personel yönetimi, işletmede çalışacakların işe alınması, işe uyumunun sağlanması, eğitimi ve denetlenmesi üzerine odaklanmıştır. Ayrıca personel yönetimi anlayışı, çalışanlardan etkin bir şekilde yararlanabilmek için deneyim, kabiliyet ve beceriler üzerine de odaklanmakta ve geleneksel yönetim anlayışını temsil etmektedir (Yörük Karakılıç, 2002, ss. 46-47). Personel yönetimi, temel olarak verimlilik, maksimum çıktı üzerine odaklanmakta, çalışanın insan olduğunu göz ardı ederek, iş odaklı hareket etmektedir (Aktaş, 2015, s. 43).

20. yüzyılın sonlarına doğru, personel yönetimi yaklaşımının yerini insan kaynakları yönetimi yaklaşımı (İKY) almıştır. İki yaklaşım arasındaki temel fark; personel yönetimi yaklaşımı işletme çıkarlarını ön planda tutarken, İKY çalışanların memnuniyetini de amaçlamaktadır. İKY, işletme için uygun işgücünü bulup, geliştirerek, süreklilik sağlamayı hedeflemektedir (Sabuncuoğlu, 2005, s. 9). İKY’de personel yönetiminden farklı olarak çalışan, bir birey olarak değerlendirilmektedir (Uslu, 2018, s. 7). Nitekim işgücüyle ilgili maliyetler, verimlilik, işgücündeki olumsuzluk belirtileri, yeni kuşakların çalışma yaşamına katılması ve küreselleşme gibi nedenlerle İKY’nin önemi artmaya başlamış, zamanla personelcilik yaklaşımının yerini almıştır (Sadullah, 2015, s. 5; DeCenzo, Robbins ve Verhulst, 2017, s. 9). Bu bağlamda İKY’de temel amaç çalışandan etkin bir

şekilde organizasyon içerisinde yararlanmaktadır ve bu anlayış, işletme içerisinde yer alan bir üretim aracının değil, çalışanın yönetimi olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifade ile İKY, yöneticiden çalışana kadar, işletmedeki herkese sorumluluk vermektedir (Aktaş, 2015, s. 44).

İKY kavramının “strateji” kavramı ile birlikte kullanılması ve İKY’nin stratejik yapısının incelenmeye başlanması 1980’lere dayanmaktadır. Stratejik yönetim ve insan kaynakları birleşiminden oluşan, stratejik insan kaynakları yönetimi, işletmelerin hedeflerine ulaşabilmek için insan kaynaklarının stratejik önemini vurgulamaktadır (Cingöz, 2011, s. 33). Stratejik insan kaynakları yönetimi, organizasyonların nihai hedeflerine ulaşabilmeleri için tutarlı politika ve programların uygulanması sürecidir. İKY’nin stratejik yapısı, politika ve programların geliştirilmesi ve bu geliştirilen politikaların birbiri ile uyumlu olarak organizasyonun hedefini gerçekleştirebilmesi anlamına gelmektedir (Demir, 2018, s. 71). Stratejik insan kaynakları yönetimi, örgütlerdeki misyon, vizyon, temel değerler ve kültür, çevrenin analizi konularını kapsamakta, insan kaynakları politikaları ve kararlarının örgüt stratejisine ve misyonuna göre düzenlenmesini içermektedir (DeCenzo, Robbins ve Verhulst, 2017, ss. 30-34).

Günümüz işletmeleri artan küresel rekabet, değişen pazarlar ve öngörülemez durumlarla yüz yüze gelmeye başlamıştır. Buna rağmen ihtiyaç duydukları, vasıflı çalışanları işe cezbetmek, geliştirmek ve ellerinde tutmakta her zamankinden daha fazla zorluklarla karşılaşmıştır. İKY yetenekli insanları işe alarak başarıya zemin hazırlamıştır (McCauley ve Wakefield, 2006, p. 4). Nitekim 2000’li yılların başında yaşanan finansal kriz sonucunda işletmelerin karşılaştığı güçlükler, işletmeler arası rekabetin ürün ve hizmetten öte çalışanların yetenekleri üzerinden olduğunun önemi anlaşılmıştır (Benligiray, 2007, ss. 8-9). Bu bağlamda yetenek yönetimi, işletmelerin rekabet stratejisini destekleyecek işgücü planlamasının yapılması, yetenekli çalışanların işletmeye kazandırılması, işletme içindeki performanslarının takip edilmesi, nitelikli çalışanların yeteneklerinin geliştirilmesi ve elde tutulması olarak tanımlanmaktadır (Öztürk, Başol ve Balcı, 2018, ss. 106-107; Gündüzalp ve Boydak Özan, 2019, s. 3). Bethke-Langenegger, Mahler ve Staffebach (2011) ise yetenek yönetimini, şirkete rekabet avantajı sağlama potansiyeline sahip çalışanlara odaklanan özgün bir süreç olarak betimlemektedir. Bu bağlamda yetenek yönetimi, yetenekli çalışanları etkili ve verimli bir şekilde yöneterek, şirketin uzun dönem rekabetçiliğini sağlamayı amaçlayan bir yaklaşım olarak kendini göstermektedir.

Buradan hareketle, küreselleşme, farklı kuşaklardan çalışanların emek piyasasına girmesi, farklılıklar ve teknolojik gelişmeler insan kaynağının yönetim biçimini değiştirmiştir. Başta yalnızca ücret, sağlık gibi koşulları yönetmeye çalışan personelleme anlayışı bu dönüşümlerle insan üzerinden rekabetin yönetildiği yetenek yönetimi anlayışına evrilmiştir.

2. İnsan kaynakları yönetiminin önemi ve sonuçları

İnsan kaynağı, organizasyon içerisinde yer alan üretim ve yönetim kademesini ve organizasyon dışında olup gelecekte muhtemel yararlanılabilecek işgücünü kapsamaktadır. İnsan kaynağı yönetimi de insan kaynağının organizasyona, kendine ve çevreye yararlı olacak şekilde yönetilmesidir. İnsan kaynağı yönetiminin temel amacı organizasyon içerisinde verimliliği arttırmak ve iş hayatının niteliğini yükselterek rekabet üstünlüğü elde etmektir (Sadullah, 2015, ss. 2-3). İnsan kaynağı yönetimi, insan sermayesinin oluşmasını ve organizasyonun etkinliğinin artmasını sağlayan önemli bir etkidir. Organizasyonun hedefleri doğrultusunda çalışanların desteklenmesi ve yönlendirilmesi organizasyonun rekabet avantajı edebilmesinde önemlidir (Bilgin, 2007, s. 7; Cascio, 2010, p. 5).

İnsan kaynakları yönetiminin çalışan, örgüt ve devlet için sonuçları bulunmaktadır. İnsan kaynakları yönetimine yapılan yatırımlar çalışan için iş tatmini gibi olumlu tutumlar yaratırken; örgüt için rekabet üstünlüğü, devlet için ise kayıtlı çalışmayı destekleme gibi sonuçlar üretmektedir. Bu bağlamda, insan kaynakları uygulamaları çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi olumlu tutumlar geliştirmesini sağlarken, işe devamsızlık ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz tutumlar sergilemesinin önüne geçebilmektedir (Gürbüz, 2011, s. 400; Gürbüz ve Bekmezci, 2012, ss. 189-213; Öztürk Başol ve Demirkaya, 2017, pp. 236-237). Aynı zamanda

insan kaynakları yönetimi, örgütlerin de çıkarlarını gözetmekte ve maksimize etmeyi amaçlamaktadır. Nitekim araştırmalar, insan kaynakları uygulamalarının örgütler için karlılık, etkinlik, işveren markası kazanma ve rekabet üstünlüğü gibi sonuçları olduğunu göstermektedir (Becker ve Huselid, 1998; Ağdelen ve Erkut, 2003; Youndt ve Snell, 2004; Bhattacharya, Gibson ve Doty, 2005; Ekin, 2008; Alayoğlu, 2010). İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları bir yandan birey ve örgütleri desteklerken, diğer yandan devlet için de pozitif sonuçlar doğurmaktadır. Buna göre insan kaynakları yönetimi uygulamaları devlet için istihdam yaratılması, ülkedeki nitelikli bireylerin nitelikli işlere yönlendirilmesi, kayıtlı çalışmanın desteklenmesi ve entelektüel sermaye yaratılması gibi alanlarda fayda sağlamaktadır (Becker ve Huselid, 1998; Youndt ve Snell, 2004).

3. İnsan kaynaklarının raporlanması

Küreselleşme, artan rekabet ve dinamik iş çevreleriyle birlikte artan fırsat ve tehditlere karşı işletmeler yenilikçi olmaya yönelmektedir (Subramaniam ve Youndt, 2005). Ayrıca bilgi çağıyla birlikte ekonomik sistemin değişerek daha çok maddi olmayan varlıklara dayalı hale gelmesiyle zeka, beceri ve bilgi maddi varlıklara kıyasla ön plana çıkmıştır (Marr, 2008). Bilgi, organizasyonun rekabet üstünlüğü sağlayabilmek ve sürdürülebilmek için önemli bir unsur konumuna dönüşmüştür. Entelektüel sermaye, organizasyonun değer yaratabilmesinin temel faktörü olmuştur (Ghosh ve Wu, 2007; Curado, Henriques ve Bontis, 2011; Wang, Sharma ve Davey, 2016). Bundan dolayı organizasyon yöneticilerinin temel görevi insan kaynakları yönetimini geliştirerek, organizasyonun entelektüel sermayesinin oluşumunu sağlamak ve buna bağlı olarak da inovasyon kapasitesini ve performansını arttırmaktır (Swart ve Kinnie, 2010). Organizasyonun inovasyon kapasitesi ile entelektüel sermaye arasında yakın ilişki olduğu genel kabul görmektedir (Subramaniam ve Youndt, 2005).

Stewart (1997), entelektüel sermayeyi, kolektif beyin gücü veya faydalı bilgi paketi sonucu elde edilen ve zenginlik yaratmak için kullanılabilen bilgi, deneyim ve entelektüel özellik ve kısacası organizasyon çalışanlarının bildiği her şeyin toplamı olarak ifade etmektedir. Bahsi geçen tanımlara göre entelektüel sermaye; bilgi, bilgi sistemleri, patent, telif hakkı ve lisans sözleşmeleri vb. maddi olmayan varlıkların toplamından meydana gelmekte ve entelektüel sermayenin temelini organizasyonun şimdiki ve gelecekteki başarısını, diğer organizasyonlara göre durumunu etkileyen bilgi, beceri ve deneyim oluşturmaktadır (Kaya, Güzel Şahin, ve Gürson, 2010, s. 154). Entelektüel sermaye organizasyonun performans ve değerinin belirlenmesinde kilit rol oynamaktadır (Giray, 2013, s. 91).

Entelektüel sermaye, organizasyonlar için değer yaratmak ve geliştirmek açısından önemli bir yere sahiptir. Artan rekabet ortamında organizasyonların varlıklarını sürdürübilmesi, kar elde edebilmesi için entelektüel sermaye ve onu yönetme yeteneği gerekmektedir (Chen, Zhu ve Xie, 2004, p. 195). Dolayısıyla organizasyonun gelecek performansı hakkında öngöründe bulunabilmek için entelektüel sermayenin ölçülmesi ve değerlendirilmesi gerekmektedir (Aslanoğlu ve Zor, 2006, s. 156). Her organizasyonda çeşitli seviyelerde bulunan entelektüel sermayeyi (insan kaynağını) yönetebilmek için ölçülmesi diğer bir ifadeyle görünür hale getirilmesi gerekmektedir. Tam olarak görüntülenemediği takdirde tam olarak yönetilmesi de mümkün olmamaktadır (Kerimov, 2011, s. 43). Bu bağlamda organizasyondaki insan kaynağı olan entelektüel sermayenin ölçülmesi ve raporlanması şirketin gerçek değerinin ortaya çıkarılmasını sağlayacaktır.

Entelektüel sermayenin ölçülmesi ve işletmelerin finansal raporlarında bir varlık olarak raporlanabilmesi için farklı yaklaşımlara sahip yöntemler geliştirilmiş olmakla beraber; bu yöntemler, finansal raporlarda yer alan bilgileri güvenilirliği kaygısından dolayı raporlama uygulamalarında yer bulamamıştır. Bu kapsamda Uluslararası Finansal Raporlama Standartlarına bakıldığında da entelektüel sermayenin raporlanması konusuna değinilmediği; daha da ötesi, ölçüm belirsizliği nedeniyle insan kaynaklarının finansal raporlarda yer almaması gerektiği yönünde görüş belirtildiği görülmektedir. Ancak bu durum, insan kaynağının işletme için yarattığı değer varlığını ortadan kaldırmamaktadır. Bunun bilincinde olan işletmeler her ne kadar tabi oldukları muhasebe ve raporlama mevzuatı çerçevesinde insan kaynaklarını bir işletme varlığı

olarak finansal raporlarına alamasalar da, faaliyet raporlarında insan kaynaklarına ilişkin daha fazla bilgi açıklama çabası içerisine girmektedir. Mevcut çalışmanın temel tezini de ortaya koyan bu güdülenme; karlılık ve büyüme gibi hedeflerinde başarıya ulaşan ve hatta hedeflerinin üzerinde başarı elde eden işletmelerin, bu başarılarındaki insan kaynaklarının katkısını açıklamak istemesinin bir sonucudur.

4. BIST-100 şirketleri üzerine bir araştırma

4.1. Araştırmanın amacı, önemi ve hipotezleri

Mevcut araştırma İstanbul borsasında işlem gören BIST-100 şirketlerinin faaliyet raporlarında sundukları insan kaynakları aktiviteleri ile şirketlerin karlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemeyi, insan kaynakları aktivitelerinin çalışan sayısına ve sektöre göre farklılaşmasını incelemeyi hedeflemektedir.

Ulusal ve uluslararası çalışmalar incelendiğinde geniş bir literatürün oluşmadığı görülmüştür. Mevcut araştırmanın konusuyla yakından ilişkili 1 ulusal ve 3 uluslararası araştırmanın mevcut olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmalardan ilki; Öztürk, Başol ve Balcı (2018) tarafından gerçekleştirilen araştırmadır ve çalışmada BIST-30 şirketlerinde insan kaynakları aktiviteleri ile karlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Uluslararası çalışmaların ise biri Tayland'ı incelerken, diğer ikisi Nijerya'yı incelemektedir. Uluslararası çalışmalar detaylıca incelendiğinde; Syed (2009) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın Tayland, Bangkok borsasında işlem gören firmalar arasından belirlenen 55 firmanın kurumsal özellikleriyle insan kaynakları aktiviteleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Diğer bir çalışma; Enofe, Mgbame, Otuya ve Ovie (2013) tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Nijerya borsasında işlem gören finansal ve finansal olmayan kuruluşlar arasından rastgele belirlenen firmaların faaliyet raporlarında belirtilen insan kaynakları aktiviteleri ve finansal performans arasında ilişki incelenmiştir. Nijerya'yı içeren bir diğer çalışma ise Oyewo, Faboyede ve Fakile (2014) tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmada üretim ve finans firmalarının büyüklüğü ile insan kaynakları aktivitelerini raporlaması arasındaki ilişkinin incelendiği görülmüştür.

Mevcut araştırma Türkiye'deki durumu incelemesi bakımından uluslararası çalışmalardan farklılaşmakta, BIST-100 şirketlerini incelemesi bakımından ise Öztürk, Başol ve Balcı (2018) tarafından gerçekleştirilen araştırmadan farklılaşmakta ve bu açıdan yazındaki önemli bir boşluğu kapatmayı hedeflemektedir. Bu amaç doğrultusunda, literatürdeki araştırmalardan hareketle aşağıdaki 5 hipotez ileri sürülmüştür:

H₁: İnsan kaynakları aktivite indeksi ile şirketlerin dönem karı arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.

H₂: İnsan kaynakları aktivite indeksi ile şirketlerin aktif karlılığı arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.

H₃: İnsan kaynakları aktivite indeksi ile şirketlerin özkaynak karlılığı arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.

H₄: İnsan kaynakları aktivite indeksi ile çalışan sayısı arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.

H₅: İnsan kaynakları aktivite indeksi şirketlerin sektörlerine göre farklılaşmaktadır.

4.2. Araştırmanın yöntemi

Mevcut araştırmada nitel ve nicel araştırma yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Nitel bir araştırma tekniği olan içerik analizi yöntemi, insan kaynakları aktivitelerinin belirlenmesi için kullanılmıştır. Nicel araştırma yöntemi ise nitel yöntem ile elde edilen verilerin karlılık ile ilişkisini, sektöre ve çalışan sayısına göre farklılaşmasını belirlemek için kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan nitel bir araştırma tekniği olan içerik analizi yöntemi, belirlenen dokümanlardaki kelime, kelime grubu, cümle, paragraf ve temaların detaylı incelenmesini ve analiz edilmesini mümkün kılan bir tekniktir

(Kümbetoğlu, 2015, s. 148; Yıldırım ve Şimşek, 2016, ss. 199-200; Baş ve Akturan, 2017, ss. 124-125).

İstanbul borsasında işlem gören BIST-100 şirketlerinin 2018 yılı faaliyet raporlarının incelenmesinde Oyewo ve diğerleri (2014) tarafından belirlenen, Öztürk ve diğerleri (2018) tarafından Türkiye’de kullanılan insan kaynakları aktiviteleri ölçeği kullanılmıştır (Örnek; çalışan sayısı bilgisine yer verilmiş mi?). Bu aktiviteler, şirketlerde uygulanan insan kaynakları aktivitelerinin ne ölçüde uygulandığını ve raporlandığını göstermektedir.

İçerik analizi sonrasında her bir şirkete ilişkin hangi insan kaynakları aktivitelerinin raporlandığı belirlenmiş ve insan kaynakları aktivite (İKA) puanları hesaplanmıştır. Puanların hesaplanması sürecinde, her bir aktivite “1” puan ile değerlendirilmiş, böylece şirketlerin İKA puanları belirlenmiştir. Bu puanlar 0 ile 30 arasında değişmektedir. Puan 0’a yaklaştığında şirketlerin insan kaynakları aktivite raporlama sayısı düşmekte, 30’a yaklaştığında ise şirketlerin insan kaynakları aktivite raporlama sayısı yükselmektedir. Diğer bir ifade ile İKA puanı azaldığında insan kaynakları uygulamalarının sınırlı olduğunu, İKA puanı arttığında ise insan kaynakları uygulamalarının zenginleştiğini söylemek yerinde olacaktır.

Araştırmada ise doğrudan şirketlerin İKA puanlarının kullanılması yerine, “İKA İndeksi” oluşturulmuş ve bu indeks değerleri kullanılmıştır (İKA İndeksi = İKA Puanı x 100 / 30). Bir örnek üzerinden İKA indeksi anlatılacak olursa; örneğin bir şirketin İKA puanı 3 ise; (İKA İndeksi = 3 x 100 / 30 = 10) İKA İndeksi % 10 olarak hesaplanmıştır.

4.3. Araştırmanın bulguları

Mevcut bölümde gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına yer verilmiştir. Bu bağlamda öncelikle, 2018 yılı faaliyet raporlarına göre; şirketlerin dönem karlarına, aktif ve özkaynak karlılıklarına, çalışan sayılarına, insan kaynakları aktivitelerine ve son olarak da sektörlerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Sonrasında ise araştırma kapsamında ileri sürülen hipotezlerin sonuçlarına ilişkin değerlendirmelerde bulunulmuştur.

Tablo 1: Şirketlere İlişkin Bilgiler

	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
Dönem Karı/Zararı*	31.077 TL	157.781	-682.911 TL	814.259 TL
Aktif Karlılık (%)	5,64	10,7575	-23,99	45,92
Özkaynak Karlılığı (%)	37,1162	241,77292	-131,55	2419,2
Çalışan Sayısı	7758,40	13644,50	2	92631
İKA	9,37	3,151	2	15
İKA İndeks	%31,23	10,50	%6,67	%50

*Dönem Karı/Zararı x 1.000

Tablo 1’de şirketlere ilişkin bilgiler gösterilmektedir. Buna göre İstanbul borsasında işlem gören BIST-100 şirketlerinin dönem karı incelendiğinde, ortalama net kar düzeyinin 31 milyon TL seviyesinde olduğu, en düşük dönem karının -628 milyon TL, en yüksek dönem karının ise 800 milyon TL’nin üzerinde olduğu görülmüştür. Şirketlerin aktif karlılık yüzdeleri incelendiğinde, ortalama aktif karlılık oranının %5,64 olduğu, en düşük aktif karlılık oranının -%23,99, en yüksek aktif karlılık oranının ise %45,92 olduğu tespit edilmiştir. Şirketlerin özkaynak karlılık oranları incelendiğinde, ortalama özkaynak karlılığının %37,11 olduğu, en düşük özkaynak karlılığının -%131 iken en yüksek özkaynak karlılığının %2419 olduğu tespit edilmiştir. Şirketlerin çalışan sayıları incelendiğinde, şirketlerde ortalama çalışan sayısı 7.758 olarak gerçekleşirken, en düşük çalışan sayısının 2, en yüksek çalışan sayısının ise 92.631 olduğu görülmüştür. Şirketlerin ortalama insan kaynakları aktivite sayısı 9 (ss: 3,15) olarak hesaplanmıştır. En düşük insan kaynakları aktivite sayısı 2, en yüksek insan kaynakları aktivite sayısı 15 olarak görülmüştür. İnsan kaynakları

aktivite sayısından yola çıkılarak oluşturulan insan kaynakları aktivite indeksi incelendiğinde, ortalama indeks değerinin %31,23, en düşük indeks değerinin %6,67, en yüksek indeks değerinin ise %50 olduğu görülmüştür. Buradan hareketle İstanbul borsasında işlem gören BIST-100 şirketlerinin insan kaynakları faaliyetlerini raporlama oranlarının oldukça düşük olduğu görülebilir.

Tablo 2: Şirketlerin Sektör Dağılımına İlişkin Bilgiler

Sektörler	Frekans	Yüzde (%)
İmalat sanayi	37	37,0
Mali kuruluşlar	37	37,0
Ulaştırma, haberleşme, otel, lokanta ve inşaat	7	7,0
Toptan ve perakende ticaret	5	5,0
Elektrik, gaz ve su	4	4,0
Eğitim, sağlık, spor ve sosyal	4	4,0
Madencilik	4	4,0
Teknoloji	2	2,0
<i>Toplam</i>	<i>100</i>	<i>100,0</i>

Tablo 2’de şirketlerin sektör dağılımlarına ilişkin bilgiler gösterilmektedir. Buna göre, şirketlerin %37’si imalat sanayi, %37’si mali kuruluşlar, %7’si ulaştırma, haberleşme, otel, lokanta ve inşaat, %5 toptan ve perakende, %4 elektrik, gaz ve su, %4 eğitim, sağlık, spor ve sosyal, %4 madencilik ve son olarak %2’si teknoloji sektöründe faaliyet göstermektedir.

Tablo 3: Değişkenlere İlişkin Normal Dağılım Analizi Sonuçları

Değişkenler	Kolmogorov-Smirnov Z	p
İKA İndeksi	1,275	0,04
Dönem Karı/Zararı	3,210	0,00
Aktif Karlılık (%)	1,256	0,04
Özkaynak Karlılığı (%)	4,339	0,00
Çalışan Sayısı	2,849	0,00

Tablo 3’te değişkenlere ilişkin normal dağılım analizi sonuçları gösterilmektedir. Buna göre, insan kaynakları aktivite indeksinden, çalışan sayısına kadar tüm değişkenlerin normal dağılım ölçütlerine uymadığı ($p < 0,05$) görülmüştür. Dolayısıyla ileri sürülen ilk 4 hipotezin test edilmesi için Spearman’s rho korelasyon testi ve son hipotezin test edilmesi için ise Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır.

Tablo 4: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

	İKA İndeksi
1. İKA İndeksi	-
2. Dönem Karı/Zararı	-,049
3. Aktif Karlılık (%)	-,069
4. Özkaynak Karlılığı (%)	-,057
5. Çalışan Sayısı	,289**

Tablo 4’te değişkenlere ilişkin korelasyon analizi sonuçları gösterilmektedir. Bu tablo, mevcut araştırma kapsamında ileri sürülen ilk 4 hipotezin test edilmesi için tasarlanmıştır. Buna göre, insan kaynakları aktivite indeksi ile şirketlerin dönem karı arasındaki ilişki incelendiğinde, bu ilişkinin istatistiki olarak anlamlı olmadığı görülmüştür ($r: -0,049$; $p > 0,05$). Bu sonuç, H_1

hipotezinin reddedildiğini göstermiştir. Araştırmaya konu olan bir diğer ilişki ise insan kaynakları aktivite indeksi ile şirketlerin aktif karlılığı arasındaki ilişkidir. Araştırma sonuçları, iki değişken arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermiştir ($r: -0,069$; $p>0,05$). Dolayısıyla H_2 hipotezinin de reddedildiğini söylemek yerinde olacaktır. İnsan kaynakları aktivite indeksi ile özkaynak karlılığı arasında da istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($r: -0,057$; $p>0,05$). Buradan hareketle H_3 hipotezinin reddedildiği görülmüştür. İnsan kaynakları aktivite indeksi ile çalışan sayısı ilişkisi incelendiğinde ise iki değişken arasında istatistiki olarak anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($r: 0,289$; $p<0,01$). Diğer bir ifade ile şirketlerin çalışan sayısının artması, insan kaynakları aktivite oranını arttırmaktadır. Dolayısıyla bu bulgudan hareketle, şirketin ölçeğinin büyümesi insan kaynaklarını kurumsal hale getirmektedir yorumu yapılabilir. Buradan hareketle H_4 hipotezinin kabul edildiği görülmektedir.

Tablo 5: Şirketlerin Sektörlerine Göre İnsan Kaynakları Aktivite İndeksinin Farklılaşmasına İlişkin Sonuçlar

Sektör	Ortalama	Standart sapma	Test	p
İmalat sanayi	30,45	10,45	14,49	0,53
Mali kuruluşlar	33,42	10,19		
Elektrik, gaz, su	32,50	15,24		
Teknoloji	31,66	2,35		
Eğitim, sağlık, spor, sosyal	19,16	6,87		
Toptan ve perakende ticaret	38,00	9,00		
Ulaştırma, haberleşme, otel, lokanta, inşaat	31,42	8,99		
Madencilik	20,00	4,71		

Tablo 5'te şirketlerin sektörlerine göre insan kaynakları aktivite indeksi farklılaşmasına ilişkin sonuçlar gösterilmektedir. Gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre, şirketlere ait insan kaynakları aktivite indeksi oranlarının şirketlerin sektörlerine göre istatistiki olarak farklılaşmadığı görülmüştür (Chi-square: 14,49; $p>0,05$). Buradan hareketle H_5 hipotezinin reddedildiği sonucuna ulaşılmıştır.

5. Sonuç ve tartışma

Mevcut araştırma İstanbul borsasında işlem gören BIST-100 şirketlerinin faaliyet raporlarında sundukları insan kaynakları aktiviteleri ile şirketlerin karlılıkları arasındaki ilişkiyi ve insan kaynakları aktivitelerinin çalışan sayısına ve sektöre göre farklılaşmasını incelemeyi hedeflemektedir. Bu bağlamda mevcut araştırmada, İstanbul borsasında işlem gören BIST-100 şirketlerinin 2018 yılı faaliyet raporlarındaki, Oyewo ve diğerleri (2014) tarafından belirlenen, Öztürk ve diğerleri (2018) tarafından Türkiye'de kullanılmış olan insan kaynakları aktiviteleri incelenmiştir.

Şirketlerle ilgili bilgiler incelendiğinde, şirketlerin ortalama dönem net kar düzeyinin 31 milyon TL seviyesinde olduğu, şirketlerin ortalama aktif karlılık oranının %5,64, ortalama özkaynak karlılığının ise %37,11 olduğu tespit edilmiştir. Son olarak şirketlerin çalışan sayıları incelendiğinde, şirketlerde ortalama çalışan sayısı 7.758 olduğu görülmüştür. Bu şirketlerin sektör dağılımları incelendiğinde, şirketlerin %37'si imalat sanayi, %37'si mali kuruluşlar, %7'si ulaştırma, haberleşme, otel, lokanta ve inşaat, %5 toptan ve perakende, %4 elektrik, gaz ve su, %4 eğitim, sağlık, spor ve sosyal, %4 madencilik ve son olarak %2'si teknoloji sektöründe faaliyet göstermektedir. Bahsi geçen şirketlerin insan kaynakları aktivitelerine ilişkin bilgiler değerlendirildiğinde, ortalama insan kaynakları aktivite sayısının 9, ortalama insan kaynakları aktivite indeksi değerinin %31,23 olduğu görülmüştür. Buradan hareketle İstanbul borsasında işlem gören BIST-100 şirketlerinin insan kaynakları faaliyetlerini raporlama oranlarının oldukça düşük olduğu görülmektedir.

İnsan kaynakları aktivite indeksi ile; şirketlerin dönem karı, aktif karlılığı ve özkaynak karlılığı arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Buradan hareketle şirketlerin karlılık oranları ile insan kaynakları aktiviteleri arasında bir ilişki bulunmadığını söylemek yerinde olacaktır. Bu sonuca göre, 2018 yılı İstanbul borsasında işlem gören BIST-100 şirketleri için insan kaynaklarına yapılan yatırımların kara dönüşmediği ya da şirketlerdeki karın insan kaynakları aktivitelerini iyileştirmek için kullanılmadığı söylenebilir. Ayrıca, şirketlerin insan kaynakları aktivite indeksi oranlarının şirketlerin sektörlerine göre farklılaşmadığı da elde edilen bulgular arasındadır. Buradan hareketle, imalat sanayisinden mali kuruluşlara, teknoloji den ticarete kadar bahsi geçen tüm şirketlerde insan kaynakları aktiviteleri istatistiki olarak birbirine benzemektedir. Son olarak, insan kaynakları aktivite indeksi ile çalışan sayısı ilişkisi incelendiğinde ise iki değişken arasında pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile şirketlerin çalışan sayısının artması, insan kaynakları aktivite oranını arttırmaktadır. Elde edilen sonuçtan hareketle, şirketin ölçeğinin büyümesinin insan kaynaklarını kurumsal hale getirdiği yorumu yapılabilir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, literatürdeki araştırmaların bazılarıyla örtüşmektedir. Örneğin, Öztürk, Başol ve Balcı (2018) tarafından gerçekleştirilen araştırma, BIST-30 şirketleri için raporlanan insan kaynakları faaliyetleri ile finansal performans arasındaki ilişkiye odaklanmakta ve iki değişken arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmaktadır. Dolayısıyla mevcut araştırmanın sonuçları Öztürk, Başol ve Balcı (2018) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonuçlarıyla benzemektedir. Her iki araştırma da raporlanan insan kaynakları faaliyetleri ile finansal performans arasında ilişki olmadığını dile getirmektedir. Elbette bu durum, insan kaynakları faaliyetleri ile finansal performans arasında ilişki yoktur anlamına gelmemektedir. Bu sonuç daha çok, insan kaynakları faaliyetlerinin raporlanmadığı şeklinde yorumlanmalıdır. Diğer yandan Syed (2009) tarafından gerçekleştirilen çalışma, Tayland, Bangkok borsasında işlem gören 55 şirketin kurumsal özellikleriyle insan kaynakları aktiviteleri arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır ve araştırma sonuçları, şirkette çalışan sayısı ile insan kaynakları aktiviteleri arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu ileri sürmektedir. Ayrıca Oyewo, Faboyede ve Fakile (2014) tarafından Nijerya'yı içeren çalışmada da benzer bir bulguya ulaşılmıştır. Buna göre şirket büyüklüğü ile insan kaynakları aktivitelerinin raporlanması arasında pozitif bir ilişki vardır.

Bazı araştırmaların sonuçları ise mevcut araştırma sonuçlarıyla örtüşmemektedir. Buna göre, Syed (2009) ve Enofe, vd. (2013); Oyewo, Faboyede ve Fakile (2014)) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonuçları, insan kaynakları aktiviteleri ve kar arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve finansal kuruluşlarda insan kaynakları aktivite raporlama durumunun finansal olmayanlara oranla daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Tüm bulgulardan hareketle, finansal raporlama standartları gibi uluslararası geçerliliği olan raporlama biçimlerinin insan kaynakları için de geliştirilmesi, hem şirketlerin beşeri sermaye değerlerinin raporlanmasını kolaylaştıracak hem de insan kaynakları değerinin finansal performans üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla kullanılabilir. Ayrıca bu standartlar, ülkelerin beşeri sermaye değerlerinin karşılaştırılmasına imkan verebilecektir. Son olarak da standartlaştırılmış insan kaynakları raporlamaları potansiyel nitelikli çalışanlar için “beşeri sermaye değeri kuvvetli şirketler” ile ilgili bir yol haritası ortaya koyabilecektir. Tüm öneriler bir arada değerlendirildiğinde, insan kaynakları faaliyetlerine raporlama standartlarının getirilmesi; bireylere, şirketlere, uluslararası kuruluşlara ve devletlere insan kaynağının niteliğini belirleme ve karşılaştırma fırsatı sunabilecektir.

Unutulmamalıdır ki, bu sonuçlar İstanbul borsasında işlem gören BIST-100 şirketlerinin 2018 yılı faaliyet raporları temel alınarak gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla farklı şirketler ve yıllar için farklı sonuçların elde edilebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca son yıllardaki ekonomik krizin varlığı nedeniyle finansal göstergelerin ve insan kaynakları aktivitelerinin sayısının ve oranının düştüğü de unutulmamalıdır. Son olarak şirketlerin insan kaynakları faaliyetlerini raporlama zorunluluğunun olmamasının bu sonuçlar üzerinde etkili olabileceği de göz ardı edilmemelidir.

Gelecekteki araştırmacılar için konunun kültürlerarası (örneğin; ABD, İngiltere, Almanya ile Türkiye) karşılaştırmasının yapılması yazındaki önemli bir boşluğu kapatabilir. Ayrıca, faaliyet raporları yerine bu şirketlerin insan kaynakları yönetimi birimleriyle derinlemesine mülakat yöntemi ile görüşmelerin yapılması ve karşılaştırmaların bu veriler üzerinden gerçekleştirilmesi de yazındaki önemli bir boşluğu kapatabilir. Son olarak da ulusal yazında insan kaynakları faaliyetlerinin raporlanmasına ilişkin standartlaştırma çalışmalarının yapılmadığı görülmüştür. Bu bağlamda insan kaynakları faaliyetlerinin raporlanmasına ilişkin standartlaştırma çalışmalarının gerçekleştirilmesi bir yandan şirketlere ve bireylere diğer yandan uluslararası yatırımcılara ve devletlere önemli faydalar sağlayabilecek ayrıca standart formlar üzerinden karşılaştırma imkanı sunabilecektir.

KAYNAKÇA

- Ağdelen, Z. ve Erkut, H. (2003). “İnsan Kaynakları Yönetiminin Firma Finansal Performansı Üzerindeki Etkisi”. *İTÜ Dergisi*, 2(4): 65-74.
- Akdemir, A., Demirkaya, H. ve Uçkun, G. (2016). “İnsan Kaynakları Yönetiminin Kavramsal ve Kronolojik Temelleri”. *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ed. A. Akdemir ve H. Demirkaya, Ankara: Orion Kitabevi.
- Aktaş, Y. (2015). “İnsan Kaynakları Yönetimi’ne Giriş”. *Bir Bakışta İnsan Kaynakları Yönetimi*. der. Y. Aktaş ve E. Cesur, Bursa: Dora Basım-Yayın.
- Alayoğlu, N. (2010). “Rekabet Üstünlüğü Sağlamada İnsan Kaynakları ve Rekabet Stratejileri Uyumunun Önemi”. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(17): 27-49.
- Aslanoğlu, S. ve Zor, İ. (2006). “Bilgi Varlıklarının Değerlemesi: Entelektüel Sermaye Ölçüm ve Değerleme Modelleri; Karşılaştırmalı Bir Analiz”. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 29: 152-165.
- Baş, T. ve Akturan, U. (2017). *Sosyal Bilimlerde Bilgisayar Destekli Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin yayınları.
- Becker, B. ve Huselid, M. (1998). “High Performance Work Systems and Firm Performance: A Synthesis of Research and Managerial Implications”. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 16: 53-101.
- Benligiray, S. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Ekin Yayınları.
- Bethke-Langenegger, P., Mahler, P. ve Staffelbach, B. (2011). “Effectiveness of Talent Management Strategies”. *European Journal International Management*, 5(5): 524-539.
- Bhattacharya, M., Gibson, D. E. ve Doty, D. H. (2005). “The Effects of Flexibility in Employee Skills, Employee Behaviors, and Human Resource Practices on Firm Performance”. *Journal of Management*, 31(4): 622-640.
- Bilgin, L. (2007). “İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütlenmesi”, *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ed. R. Geylan, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Açıköğretim Fakültesi Yayın No: 902.
- Cascio W. F. (2010). *Managing Human Resources*. New York: McGraw-Hill /Irwin.
- Chen, J., Zhu, Z. ve Yuan Xie, H. (2004). “Measuring Intellectual Capital: A New Model and Empirical Study”. *Journal of Intellectual Capital*, 5(1): 195-212.
- Cingöz, A. (2011). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Performans ve İç Girişimcilik (Girişimsel Performans) Üzerindeki Etkileri: Kayseri İmalat Sanayinde Bir Araştırma*. Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Kayseri.
- Curado, C., Henriques, L. ve Bontis, N. (2011). “Intellectual Capital Disclosure Payback”, *Management Decision*, 49(7): 1080-1098.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., Verhulst, S. L. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetiminin Temelleri*. Çeviren: Canan Çetin, M. Lütfi Arslan. Ankara: Nobel Yayınları.
- Demir, B. (2018). “A Research on the Effects of R&D Based Innovation Activities and Strategic Human Resource Management on Sustainable Competitive Advantage”. *Social Sciences Research Journal*, 7(2): 68-81.
- Ekin, F. (2008). “Kamu Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Uygulamasına Geçişin Çalışanların Verimliliğine Etkisi”. *Maliye Dergisi*, 155(Temmuz-Aralık): 175-185.

- Enofe, A.O., Mgbame, C., Otuya, S., Ovie, C. (2013). "Human Resources Accounting Disclosures in Nigeria Quoted Firms". *Research Journal of Finance and Accounting*, 4(13): 7-12.
- Ghosh, D. ve Wu, A. (2007). "Intellectual Capital and Capital Markets: Additional Evidence". *Journal of Intellectual Capital*, 8(2): 216-235.
- Giray, G. (2013). *Entelektüel Sermayenin Finansal Tablolarda Raporlanmasına İlişkin Yaklaşımlar ve Değerlendirilmesi*. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Gündüzalp, S. ve Boydak Özcan, M. (2019). "Akademisyenlerin Yetenek Yönetimi Algısı". *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2): 1-14.
- Gürbüz, S. (2011). "Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa ve İş Tatminine Etkisi: İnsan Kaynakları Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2): 397-418.
- Gürbüz, S. ve Bekmezci, M. (2012). "İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2): 189-213.
- Kaya, F. B., Güzel Şahin, G. ve Gürson, P. (2010). "Intellectual Capital in Organizations", *Problems and Perspectives in Management*, 8(1): 153-160.
- Kerimov, R. (2011). *Entelektüel Sermayenin Ölçülmesi, Raporlanması ve İşletme Performansına Etkisi: Örnek Bir Uygulama*. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi, Ankara.
- Kümbetoğlu, B. (2015). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*. İstanbul: Bağlam Yayınevi.
- Marr, B. (2008). "Disclosing the Invisible: Publishing Intellectual Capital Statements". *CMA Management*, 82(5): 35-39.
- McCauley, C. ve Wakefield, M. (2006). "Talent Management in the 21st Century: Help Your Company Find, Develop and Keep its Strongest Workers", *The Journal for Quality and Participation*, 29(4): 4-39.
- Oyewo, B. M., Faboyede, O. S. ve Fakile, A. S. (2014). "Human Resource Management and Accounting as Strategies for Achieving Global Competitiveness and Vision 2020 in Nigeria". *Journal of South African Business Research*, (2014): 1-12.
- Öztürk Başol, R., Demirkaya, H. (2017). "The Relationship between Managerial Satisfaction and Job Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction". *Management*, 12(3): 235-248.
- Öztürk, E., Başol, O. ve Balcı, B. (2018). "İnsan Kaynakları Aktiviteleri ve Karlılık Arasındaki İlişinin İncelenmesi: BIST-30 Şirketleri Üzerine Bir Araştırma". *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33: 105-114.
- Sabuncuoğlu, Z. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi (Uygulamalı)*. Bursa: Alfa Aktüel Basım.
- Sadullah, Ö. (2015). "İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş: İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı, Önemi ve Çevresel Faktörler", *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Stewart, T. A. (1991). "Brainpower". *Fortune*, 123(11): 42-60.
- Subramaniam, M. ve Youndt, M. A. (2005). "The Influence of Intellectual Capital on the Types of Innovative Capabilities". *Academy of Management Journal*, 48(3): 450-463.

- Swart, J. ve Kinnie, N. (2010). “Organisational Learning, Knowledge Assets and HR Practices in Professional Service Firms”. *Human Resource Management Journal*, 20(1): 64-79.
- Syed, A. M. (2009). “Human Resource Accounting Disclosure of Bangladeshi Companies and Its Association with Corporate Characteristics”. *BRAC University Journal*, 6(1): 35-43.
- Uslu, M. E. (2018). İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Ölçümünün Demografik Faktörlerle İncelenmesi ve Değerlendirilmesi. İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Wang, Q, Sharma, U. ve Davey, H. (2016). “Intellectual Capital Disclosure by Chinese and Indian Information Technology Companies: A Comparative Analysis”. *Journal of Intellectual Capital*, 17(3): 507-529.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Youndt, M. A. ve Snell, S. A. (2004). “Human Resource Configurations, Intellectual Capital, and Organizational Performance”. *Journal of Managerial Issues*, 16(3): 337-360.
- Yörük Karakılıç, N. (2002). *Şirket Birleşmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Afyon.