

T.C
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İLKOKULLARDA ENTELEKTÜEL SERMAYENİN
ÖLÇÜLMESİ VE BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN
İNCELENMESİ

DANIŞMAN

Yrd. Doç. Dr. Mehmet KARAKUŞ

HAZIRLAYAN

Necati ÇOBANOĞLU

OCAK 2013

TC.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
GAZİANTEP

Sınıf Öğretmenliği Ana Bilim Dalı öğrencisi Necati ÇOBANOĞLU tarafından hazırlanan "İlkokullarda Entelektüel Sermayenin Ölçülmesi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi" başlıklı tez, 17.01.2013 tarihinde yapılan savunma sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

Unvanı, Adı ve Soyadı :

Prof.Dr. Fatih TÖREMEN(Başkan)
Yrd.Doç.Dr. Mehmet KARAKUŞ(Üye)
Yrd.Doç.Dr. Tuba YAVAŞ(Üye)
Yrd.Doç.Dr. Rıza ÜLKER(Üye)
Yrd.Doç.Dr. Hidayet TOK(Üye)

Kurumu :

Zirve Üniversitesi
Zirve Üniversitesi
Zirve Üniversitesi
Zirve Üniversitesi
Zirve Üniversitesi

İmzası:



Jüri üyeleri tarafından kabul edilen bu Yüksek Lisans Tezi, Enstitü Yönetim Kurulununsayılı kararıyla(Tarih) tarihinde onaylanmıştır.


Doç. Dr. Abdullah DEMİR
Enstitü Müdürü

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

İlkokullarda Entelektüel Sermayenin Ölçülmesi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

Necati ÇOBANOĞLU

Zirve Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İlköğretim Anabilim Dalı
Ocak 2013

Bu araştırmanın genel amacı, ilkokullardaki entelektüel sermayeyi ölçmek için bir ölçek geliştirmek ve bu ölçeği kullanarak ilkokullardaki entelektüel sermayeyi bazı değişkenler açısından incelemektir. Betimsel nitelikteki ilişkisel tarama modelinde olan bu araştırmanın çalışma evrenini, Malatya’da bulunan ilkokullarda 2012–2013 eğitim-öğretim yılında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, çalışma evreninden oransız grup örnekleme yöntemiyle yansız olarak seçilmiş 30 okulda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Her okul bir grup olarak kabul edilmiştir. Ölçeğin ön uygulaması 160 öğretmen üzerinde yapıldıktan sonra geçerlik ve güvenilirlik testleri yapılmıştır. Daha sonra 480 öğretmen tarafından doldurulan anketler geri dönmüş ve analize dâhil edilmiştir. Oluşturulan ölçeğin Veriler, çoklu doğrusal regresyon yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, eğitim örgütlerindeki entelektüel sermayeyi ölçmek için geliştirilen ölçeğin üç boyutu ortaya çıkmıştır. Bu ölçek insan sermayesi ile ilgili altı madde, yapısal sermaye ile ilgili dokuz madde ve ilişkisel sermaye ile ilgili on maddeden oluşmaktadır. Bu ölçeğin uygulanması sonucunda elde edilen verilerin analizi sonucunda öğretmenlerin ders saatleri dışında okulda geçirdikleri zaman değişkeni ilkokullardaki insan sermayesini pozitif yönde anlamlı şekilde yordarken öğretmenlerin devir oranı değişkeni ise insan sermayesini negatif yönde yordamaktadır. Öğretmenlerin ders saatleri dışında okulda geçirdikleri zaman değişkeni entelektüel sermayenin tüm boyutlarını hem ayrı ayrı hem de ölçeğin tümü için pozitif yönde anlamlı şekilde yordamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Entelektüel sermaye, insan sermayesi, yapısal sermaye, ilişkisel sermaye

ABSTRACT

Master's Thesis

The Measurement of Intellectual Capital in Primary Schools and The Analysis in Terms of Some Variables

Necati ÇOBANOĞLU

Zirve University
Institute of Social Sciences
Department of Primary Education
January 2013

The general purpose of this study is to develop a scale for measuring the intellectual capital in primary schools and to analyze the intellectual capital in terms of some variables by applying this scale. The target population of this descriptive study, which is a relational scanning modelling, is formed by the school teachers working in the primary schools in Malatya in 2012-2013 academic year. The sample of this study consists of teachers who were selected randomly from the target population by unproportional cluster sampling method. Each school was accepted as a group. After performing the pre-application of the scale on 160 teachers, validity and reliability tests were performed. Then, the questionnaires, filled by 480 teachers, returned and were included to the analysis. The data analysis was performed by applying the multiple linear regression method. As a result of the study, the three dimensioned intellectual capital scale was developed. This scale is composed of six items about human capital, 9 items about structural capital and 10 items about relational capital. According to the analyses, while the variable of time which the teachers spend at school out of class hours predicts the human capital in primary schools significantly and positively, the variable of turnover rate of the teachers

predicts the human capital negatively. The variable of time which the teachers spend at school out of class hours predicts all the dimensions of the intellectual capital positively in both each dimensions and the sum of the scale.

KEY WORDS: Intellectual capital, human capital, structural capital, relational capital

İÇİNDEKİLER

KAPAK	I
ONAY	II
ÖZET.....	III
SUMMARY	IV
İÇİNDEKİLER	VI
TABLO LİSTESİ	VIII
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	X
TANIMLAR	XI
ÖNSÖZ.....	XII
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Sayıtlar	7
1.5. Sınırlılıklar.....	7
2. LİTERATÜR TARAMASI	8
2.1. Bilgi Gücü	8
2.1. Örgütlerde Rekabet Gücü ve Sermaye	9
2.2. Örgütlerde Sermaye Türleri.....	11
2.2.1. Fiziki Sermaye	12
2.2.2. Finansal Sermaye.....	12
2.2.1. Sosyal Sermaye.....	12
2.2.2. Pozitif Psikolojik Sermaye	13
2.4. Entelektüel Sermaye	13
2.5. Entelektüel Sermayenin Analizi	18
2.5.1. İnsan Sermayesi	18
2.5.1.1. Çalışanların Yeterlik Düzeyi	26
2.5.1.2. Tutum Sermayesi	27
2.5.1.3. Entelektüel Çeviklik	29
2.5.2. Yapısal Sermaye	30

2.5.2.1. İnsan Kaynakları Yönetimi	37
2.5.2.2. Kurum Hafızası Yönetimi	41
2.5.2.3. Arge	43
2.5.2.4. İletişim.....	44
2.5.2.5. Eğitim	45
2.5.3. İlişkisel Sermaye.....	46
2.6. İlgili Araştırmalar	53
2.6.1. Türkiyede Yapılan Araştırmalar	53
2.6.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	54
3. YÖNTEM.....	61
3.1. Arştırmanın Deseni.....	61
3.2. Arştırmanın Evreni	61
3.3. Arştırmanın Örneklemi	61
3.4. Veri Toplama Aracı	65
3.5. Verilerin Toplanması.....	66
3.6. Verilerin Analizi	68
4. BULGULAR VE YORUM	70
4.1. Geçerlik İle İlgili Bulgular	70
4.2. Ölçme Aracının Güvenirliği ve İç Tutarlılığı ile İlgili Bulgular	76
4.2.1. Alpha ve İki Yarı Test Güvenirliği	76
4.2.2. Korelasyon Matrisi	77
4.2.3. Madde Analizleri	78
4.3. Öğretmenlerin Entelektüel Sermayeye İlişkin Görüşlerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi.....	80
5. TARTIŞMA VE SONUÇ.....	84
6. ÖNERİLER	90
6.1. Araştırmacılar İçin Öneriler	90
6.2. Uygulayıcılar İçin Öneriler.....	91
KAYNAKÇA	92
EKLER.....	99

TABLO LİSTESİ

TABLO 1. Entelektüel Sermaye Kavramına Yönelik Sınıflama	15
TABLO 2. Entelektüel Sermaye Bileşenleri ve Başlıca Öğeleri.....	17
TABLO 3. İş gücü Katma Değer Matrisi	20
TABLO 4. İşgücü Katma Değer Dönüşüm Matrisi	21
TABLO 5. İnsan Sermayesi Unsurlarına Verilen Önem.....	25
TABLO 6. Yapısal Sermaye Unsurlarına Verilen Önem.....	33
TABLO 7. Örgütlerdeki Bilgi Varlığı	35
TABLO 8. İlişkisel Sermayenin Unsurlarına Yönelik Yaklaşımlar.....	50
TABLO 9. Entelektüel Sermaye ile İlgili Türkiye’de Yapılan Son yıllarda yapılan Çalışmalar	53
TABLO 10. Entelektüel Sermaye ile İlgili Uluslararası Literatürde Yapılan Çalışmalar	55
TABLO 11. Örneklemeye Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı	63
TABLO 12. Örneklemeye Katılan Öğretmenlerin Medeni Durumu	63
TABLO 13. Örneklemeye Katılan Öğretmenlerin Yaş Dağılımı	64
TABLO 14. Örneklemeye Alınan Öğretmenlere Ait Kıdem Dağılımı.....	64
TABLO 15. Örneklemeye Alınan Öğretmenlere Ait Eğitim Durumu.....	65
TABLO 16. Anket gidiş-dönüş sayıları.....	67
TABLO 17. KMO ve Bartlett Testi sonuçları.....	71
TABLO 18. Faktör ortak varyansı (Communalities)	72
TABLO 19. Toplam Açıklanan varyans (Total Variance Explained).....	73
TABLO 20. Entelektüel Sermaye Anketi Maddelerine ait Döndürülmüş Faktör Yük Değerleri.....	74
TABLO 21. Entelektüel Sermaye Anketinin Alpha ve Spearman Brown İki Yarı Test Güvenirliği Katsayıları.....	77
TABLO 22. Entelektüel Sermaye Anketi Ortalama, Standart Sapma ve Faktör Puanları Arasındaki Korelasyonlar	78
TABLO 23. Entelektüel Sermaye Anketi Madde Analizleri	79
TABLO 24. Öğretmen Sayısı, İşgören Devir Oranı ve Ders Dışında Okulda Geçirilen Süre Değişkenlerinin, İnsan Sermayesi Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	80

TABLO 25. Öğretmen Sayısı, İşgören Devir Oranı ve Ders Dışında Okulda Geçirilen Süre Değişkenlerinin, Yapısal Sermaye Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	81
TABLO 26. Öğretmen Sayısı, İşgören Devir Oranı ve Ders Dışında Okulda Geçirilen Süre Değişkenlerinin, İlişkisel Sermaye Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	82
TABLO 27. Öğretmen Sayısı, İşgören Devir Oranı ve Ders Dışında Okulda Geçirilen Süre Değişkenlerinin, Entelektüel Sermayenin geneli Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	83

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Entelektüel sermayenin unsurları	16
Şekil 2. Örgütsel Yetenekler	36
Şekil 3. Müşteri Sermayesinin Oluşum Aşamaları ve Destekleyen Unsurları	47

TANIMLAR

Örgüt: Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat (TDK).

Sermaye: Belli bir bedel karşılığı üretim sürecinde üretim faktörlerinden biri olarak yer alan birden çok dönemde kullanılan, emeğin verimliliğini artıran ve kendisi de üretilmiş olan her türlü araç gereç (TDK).

Entelektüel Sermaye: İşletmelerin düşünceleri, yenilikleri, teknolojileri, genel bilgileri, bilgisayar programları, tasarımları, veri kullanma yetenekleri, birbirleriyle ve müşterileriyle ilişkileri, yaratıcılıkları ve yayımlarından oluşan ve kâra dönüştürülebilir bilgi, diğer bir deyişle işletmenin beşeri sermaye, yapısal sermaye ve müşteri sermayesi toplamından oluşan sermayesi (TDK).

İnsan Sermayesi: Organizasyon üyelerinin bilgi birikimi, problem çözme yetenek ve kapasiteleri, yaşam felsefeleri, yaratıcılık, girişimcilik ve liderlik yetenekleri, onların organizasyon süreçlerinde ortaya koydukları fonksiyonları ve bu fonksiyonların nitelikleri (Kanıbir, 2004).

Entelektüel Çeviklik: “Farklı enformasyon parçaları arasındaki ortak yönleri bulup, orijinal bir şekilde bir araya getirebilme becerisi” yenilikçilik (Karakuş, 2008)

Yapısal Sermaye: Çalışanların en iyi entelektüel performansı gösterebilmeleri için onları destekleyen ve buna bağlı olarak işletmenin en iyi performansı göstermesini sağlayan yapı (Bontis, 1998).

Kurum Hafızası: Kurumsal iletişimde, kurumun iş ve işlemlerinin birer delili olarak kullanılan çeşitli belgelerin, iletilerin, dokümanların belirlenen kurallar çerçevesinde saklanmasıdır (Özdemirci, 2007).

İlişkisel Sermaye: Örgütün çevresi ile olan ilişkilerini düzenleyen ve yöneten tüm unsurlardır (Bozbura ve Toraman, 2004).

ÖNSÖZ

Örgütler belli bir amaç etrafında bir araya gelen ve amaçlarını gerçekleştirmek için kendilerine has işleyişleri olan kurum ve insanlardan oluşan yapılardır. Bu yapılar bazen bir mal üretmek, bazen bir hizmet üretmek için kurulurlar. Sahip oldukları maddi varlıklarının yanında o maddi varlıkları değere çeviren soyut varlıklara da sahiptirler. Bu soyut varlıklar “entelektüel sermaye” olarak adlandırılmaktadır. Entelektüel sermayeyi oluşturan unsurlar ise insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermaye olarak ifade edilmektedir.

Çağdaş örgütlerin en önemli değeri entelektüel sermaye ise, eğitim örgütleri de var olan entelektüel sermaye düzeylerini belirlemek ve geliştirmek durumundadır. Genelde entelektüel sermaye konusu işletme alanında incelenmiş ve ticari işletmelerin bu değerden nasıl etkilendikleri araştırılmıştır. Özellikle ülkemizde eğitim alanında entelektüel sermayenin incelendiği bilimsel çalışmalar oldukça azdır. Bu sebeple bu çalışmaya ihtiyaç duyulmuştur.

Bu çalışmada ilkokullarda entelektüel sermaye düzeyinin araştırılmasına çalışılmıştır. Bu araştırma için eğitim örgütleri entelektüel sermaye ölçeği geliştirilmiş ve bazı değişkenler açısından incelenmiştir. Bu incelemede sınıf öğretmenlerine örgütlerindeki entelektüel sermaye düzeyleri ile ilgili sorular sorularak betimleme çalışması yapılmıştır.

Bu çalışmanın hazırlandığı her aşamada bana anlayış ve sabır gösterip destek veren değerli danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Mehmet KARAKUŞ’a, bakış açıları ve çizdiği ufuklarla bana yön veren değerli hocam Prof. Dr. Fatih TÖREMEN’e içtenlikle teşekkür ederim.

Eğitimime devam etmem konusunda beni cesaretlendiren ve desteğini hiç azaltmayan sevgili eşim Mehtap ÇOBANOĞLU’na, her cumartesi geç saatlere kadar uyumadan üniversiteden dönmemi bekleyen çocuklarım Ahmet ve Zeynep’e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sayılıları ve sınırlılıkları açıklanmaktadır.

1.1. Problem Durumu

Günümüzde bireysel ve örgütsel anlamda hedeflerimize ulaşmak her geçen gün zorlaşmaktadır. Hem hedefleri yükseltmek gerekirken hem de o seviyelere yürürken önümüze çıkan engeller fazlalaşmaktadır. Daha önce başarı olarak görülen seviyeler, artık başarı olarak kabul edilmemektedir. Bizden önceki seviyelerin üzerine çıktığımızda başarılı sayılıyor, çıkmadığımızda var olanı tekrarlamış sayılıyor. O hâlde bir fark oluşturmamızdır.

Örgütler, hedeflerine ulaşabilmek için klasik unsurların yanında artık farklı örgütsel unsurları da hesaplamaktadırlar. Eskiden olduğu gibi, sadece güçlü bir maddi sermaye ve iyi bir yönetici, örgütleri hedeflerine ulaştırmak için yeterli değildir. Bugünün dünyasında örgütün amacı çalışanların amacı hâline dönüşmediği müddetçe örgütün fark yaratması mümkün görülmemektedir.

Hızlı bir şekilde “değişim” ve “gelişime” tanıklık eden 20. yüzyılın örgütleri kaçınılmaz olarak bu iki kavramı bir araya getirmiştir (Koç, 2009). Dolayısıyla, oluşan güçlü rekabet ortamında değişim kaçınılmaz hâle gelmektedir. Örgütler bu durumu, değişimi gelişime dönüştürmek için bir fırsat olarak görürlerse rakiplerinin bir adım önüne geçebilmektedirler.

Günümüz örgütleri, maddi olduğu kadar maddi olmayan varlıklara da sahip olmak durumundadırlar. Hem çalışan özellikleri hem yapısal işleyişleri boyutunda hem de çevreleri ile ilişkilerini yönetmeleri ve menfaatleri doğrultusunda

kullanmaları anlamında, örgütlerin maddi olmayan sermayeye sahip olmaları gerekmektedir.

Bugünün çalışanları, örgütte sadece kendi işini yapan, örgütün diğer bölümlerine yabancı duran çalışanlar olamazlar. Günümüzün gerektirdiği çalışan profili, kendi görevlerini en iyi şekilde yaptığı gibi, diğer çalışan ve birimlerle ortak hedefleri paylaşan, bu ortak hedef için kendi fikirlerini örgüte sunan, gelen yeni fikirleri değerlendiren kişilerdir.

Örgütler, hedeflerine ulaşmak için sadece tecrübeye dayalı yöntemlerle, deneme yanılma yoluyla yönetilemezler. Hem örgütün maddi kaynaklarını verimli kullanmak hem de daha az zamanda daha çok mal veya hizmet üretebilmek için bilimsel, yazılı, arşivli ve birikimli olarak yönetilmelidir. Bunun için de kurumsal bilgilerini iyi yönetmek zorundadırlar. Kurumsal bilgi, örgüt içinde üretilen veya örgüte dışarıdan gelen, o örgütle ilgili kayıtlı ya da kayıtsız her türlü bilgiyi ifade etmektedir (Odabaş, 2003). Bu bilgiler ihtiyaç duyulduğunda kullanılmak için hazır bulundurulmalıdır. Ancak bu şekilde hatalardan dersler çıkarılabilir, başarılı çalışmalar ise fark edilebilir.

Yakın zamanlara kadar örgütler başarılarını ve başarısızlıklarını kendi içlerinde ararken bugün örgütün hedeflerine ulaşmasında çevresel etkenlerin de var olduğu bilinmektedir. Örgütün ilişkide olduğu yakın çevresi, başarısı üzerinde önemli derecede etkiye sahip olduğundan yeni yönetim anlayışında çevresel faktörlerin de avantaja dönüştürülmesi gerekmektedir.

Yukarıda ifade edilen durumlar eğitim örgütleri açısından düşünüldüğünde insan sermayesinin önemi bir kat daha artmaktadır. Eğitim alanında her ne kadar teknolojik gelişmeler olsa da öğretmen en temel esastır. Öğretmenin kalitesi ile eğitimin kalitesi ve eğitim örgütünün kaliteli hizmet üretmesi arasında doğrudan ilişki söz konusudur. Donanımlı öğretmen, eğitim örgütünün sahip olabileceği en önemli sermayelerden birisidir. Çünkü hem akademik ve pedagojik hizmet üretme anlamında hem de örgütün sahip olduğu maddi sermayeyi yönetme ve kullanma anlamında kilit noktada duran varlık, insan sermayesidir.

Eğitim alanında iyi yapılanmış örgütler diğer örgütlere oranla daha çabuk değişim gösterir ve olumlu dönütler alırlar. Hangi durumlarda nasıl davranılacağı belli olmayan örgütlerde kısa sürede kaos ortaya çıkar. Bu karışıklıklar iyi yönetilemediği takdirde çeşitli tepkilerle karşılaşılır ve eğitim örgütleri, büyük kayıplar yaşar. Bu sebeple eğitim örgütlerinin, örgütsel hafızası sayılabilecek kayıtları, krizleri ve önemli düzeydeki başarılarından sonraki süreçleri yönetebilecek sistemlerinin olması çok önemlidir. Eğitim örgütlerinin üyeleri tarafından paylaşılan kültürel gelenekleri, bu gibi durumları yönetmede oldukça etkilidir.

Eğitim örgütlerinin çevreleri ile etkileşimleri, eğitimin doğası gereği diğer örgütlere oranla daha fazladır. Çünkü eğitim örgütleri sosyal bir varlık olan insan ile ilgilenmektedir. Bu yönüyle toplumdaki aldığı ve topluma çıktığı olarak verdiği insan ögesinden dolayı çevresi ile güçlü bir bağı vardır. Eğitim örgütleri, bu bağı gereği gibi kullanarak hedeflerine varmada avantaj sağlayabilirler.

Eğitim örgütlerinin nitelikli bir yapıya kavuşabilmeleri, tam manada okul olabilmeleri, ancak sahip oldukları kaliteli insan sermayesi, güçlü bir yapısal sermaye ve olumlu ilişkileriyle, çevrelerini eğitimin amaçları doğrultusunda yönlendirebilme özellikleri ile gerçekleşebilmektedir. Eğitim örgütleri, yüksek kalitede ve çok sayıda hizmet üretebilmek için bu unsurlara sahip olmalıdır.

Hem insanın sahip olduğu bilgi, hem örgütün sahip olduğu sistemin işleyişi bilgisi, hem de örgütün çevresi ile ilişkisinden doğan kullanışlı bilginin tamamı literatürde entelektüel sermaye olarak ifade edilmektedir. Bu kullanışlı bilgi veya soyut değerin entelektüel sermaye olarak adlandırılması için örgütün amaçları doğrultusunda bir değere dönüşmesi gerekmektedir (Karakuş, 2008).

Bütün bu ifade edilen durumlar göz önünde bulundurulduğunda örgütlerin amaçlarına ulaşmada sahip oldukları maddi sermayeleri tek başına yeterli değildir. En az maddi sermaye kadar maddi olmayan sermaye varlıkları da göz önünde bulundurulmak zorundadır. Zira bugün ön planda olan pek çok eğitim örgütü maddi gücü ile değil entelektüel sermayesi sebebiyle öne çıkmıştır. Özellikle son yıllarda yapılan bilimsel çalışmalarda örgütlerin başarısında entelektüel sermayenin rolü ile ilgili ortaya konulan durumlar çok önemlidir. Bu çalışmalardan sonra entelektüel

sermayenin, herhangi bir örgüt tarafından göz ardı edilmesi mümkün görünmemektedir.

Bu araştırmada; eğitim örgütlerindeki entelektüel sermayenin sınıf öğretmenlerinin algılarına göre değerlendirilerek ölçülmesi için hem bir ölçek geliştirme çalışması, hem de geliştirilen ölçek ile uygulama çalışması yapılmıştır. Ülkemizdeki eğitim örgütlerinin entelektüel sermayesinin ölçülmesi konusunda yapılmış herhangi bir çalışmaya rastlanılmaması, bu araştırmanın dayanak noktasıdır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; ilköğretim örgütlerindeki entelektüel sermayenin sınıf öğretmenlerinin bakış açılarına göre ölçülmesi için bir ölçek geliştirilmesi ve bazı değişkenlerin eğitim örgütlerindeki entelektüel sermayeyi nasıl etkilediklerinin incelenmesidir.

Yukarıdaki temel amaç bağlamında şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Türkiye'deki ilköğretim örgütlerinin entelektüel sermaye düzeyleri nasıldır?
2. Türkiye'deki ilköğretim örgütlerindeki öğretmen sayısı, işgören devir oranı ve ders dışında okulda geçirilen süre değişkenlerinin, insan sermayesi üzerinde herhangi bir etkisi var mıdır? Varsa insan sermayesini hangi yönde etkilemektedir?
3. Türkiye'deki ilköğretim örgütlerindeki öğretmen sayısı, işgören devir oranı ve ders dışında okulda geçirilen süre değişkenlerinin, yapısal sermaye üzerinde herhangi bir etkisi var mıdır? Varsa yapısal sermayeyi hangi yönde etkilemektedir?
4. Türkiye'deki ilköğretim örgütlerindeki öğretmen sayısı, işgören devir oranı ve ders dışında okulda geçirilen süre değişkenlerinin, ilişkisel sermaye üzerinde herhangi bir etkisi var mıdır? Varsa ilişkisel sermayeyi hangi yönde etkilemektedir?

5. Türkiye'deki ilköğretim örgütlerindeki öğretmen sayısı, işgören devir oranı ve ders dışında okulda geçirilen süre değişkenlerinin, entelektüel sermayenin tüm boyutları üzerinde herhangi bir etkisi var mıdır? Varsa hangi yönde etkilemektedir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim örgütleri sahip oldukları varlıkları ile toplumda kendilerine bir yer edinirler. Bir eğitim örgütünün sahip olduğu varlıklar o eğitim örgütünü hedeflerine taşımak anlamında değer taşır. Bundan dolayı örgütler sahip oldukları varlıklarını ön plana çıkararak kendilerini tanıtırlar. Bu varlıklar maddi olabileceği gibi maddi olmayan varlıklar da olabilir. Bugün herhangi bir eğitim örgütünün tanıtımının yapıldığı kılavuza veya İnternet sitesine bakıldığında bu tanıtımda maddi varlıkların yanı sıra maddi olmayan varlıkların da etkili olduğu görülür.

Örgütlerin sahip oldukları maddi olmayan varlıklardan insan sermayesi, o kurumu amaçlarına taşıyan en önemli varlıktır. Sadece insan kalitesi diğer bazı eksiklere rağmen örgütleri üstün başarılarla taşıyabilir. Aynı durumun tersi de doğrudur. Her şeye sahip bir örgütte yüksek değerde bir insan sermayesi yoksa çok olumsuz durumlar ortaya çıkabilir, büyük yatırımların sonuçları başarısız olabilir. O hâlde, örgütlerdeki insan sermayesinin ölçülmesi önem arz etmektedir. Zira eğitim örgütlerinin çıktıları, çok uzun zaman sonra test edilebilmektedir. Test edildiğinde ise geri dönüş çok geç olabilir.

Eğitim örgütleri, belli bir plan ve program ile yönetilmelidir. Verilen hizmet eğitim olduğundan ve bilgi kademeli olarak öğrenilebildiğinden sistem çok önemlidir. Uygulanan sistem sık sık değişirse veya her bir çalışan ayrı bir yöntem ile çalışırsa kimin ne yaptığı, ne zaman ve nasıl yaptığı belli olmayacağı için değerlendirme şansı da olmayacaktır. Bu bakımdan eğitim örgütlerinin yapısal sistemleri oldukça önemlidir. Öyle ise eğitim örgütlerin yapısal sistemlerinin belli bir ölçme aracıyla ölçülerek değer düzeyi belirlenmelidir.

Örgütler canlı birer organizmadır. Çevrelerini etkiler ve çevrelerinden etkilenirler. Çevresinden soyutlanmış bir eğitim örgütü düşünülemez. Çünkü girdilerini çevreden alıp çıktılarını da yine çevreye verirler. Bu bakımdan ilişkide olunan çevre eğitim örgütlerine güç verebilir veya onları zayıflatabilir. Eğitim örgütleri, ilişkide olduğu taraflardan aldığı maddi ve manevi destekler sayesinde toplumda bir yer edinebilirler. Toplum tarafından benimsenmemiş bir eğitim örgütünün varlığını uzun süre devam ettirmesi mümkün görünmemektedir. Örgütlerin çevreleri ile ilişkileri maddi olmayan bir varlıktır ve “İlişkisel Sermaye” olarak adlandırılmaktadır. O hâlde eğitim örgütlerinin ilişkisel sermaye düzeylerinin ölçülmesi önemli bir konuma gelmiştir.

Eğitim örgütleri kaynaklarını etkili biçimde kullanarak öğrencilerini belirlenen hedeflere daha az maliyetle ve daha yüksek düzeyde ulaştırırlarsa bu örgütlere “etkili okul” denmektedir. “Etkili okul olmak daha fazla kaynağa sahip olma anlamına gelmez, mevcut kaynaklarla daha iyi sonuçlara ulaşmayı ifade eder” (Helvacı ve Aydoğan, 2011). Bu anlamda sınıf öğretmenlerinin kendi çalıştıkları okulların etkili bir yapısal sisteme sahip olup olmadığı konusunda görüşlerinin alınması önem arz etmektedir. İlkokullarda yapısal sermayeyi nelerin etkilediği konusunda somut verilerin ortaya konulması var olanı daha olumluya doğru ilerletmenin başlangıcı olabilecektir.

Bir eğitim örgütünde çalışan öğretmenlerin öğrenciye, veliye, çalışan diğer öğretmenlere ve okulun yöneticilerine güven duyması, okulun ilişki içinde olduğu çevre hakkında yeterli bilgi sahibi olması eğitim örgütünün başarılı olması bakımından oldukça önemlidir. Çağımızda her alanda hâkim olan rekabet anlayışı eğitim alanında da oldukça kabul görmektedir. Dünya milletleri eğitim yoluyla kazanacaklarından daha büyük bir ilerleme göremediklerinden bugün en büyük yatırımlarını eğitim alanına yapmaktadırlar.

Eğitimin en önemli unsurlarından birisi öğretmen olduğundan kendi çalıştıkları okullar hakkındaki düşüncelerinin çok önemli olduğu düşünülmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okulların entelektüel sermayesi hakkındaki düşüncelerinin

ortaya konulması hem betimsel anlamda öğretmenlerin bakış açılarını yansıtır hem de eksik veya yanlışların giderilmesi için bir fırsat oluşturur.

Okullardaki entelektüel sermaye düzeyinin belirlenmesinin yanında entelektüel sermayeyi nelerin etkilediği de oldukça önemlidir. Var olan durumun betimlenmesinin yanında bu durumu daha olumlu hale nasıl dönüştürüleceğinin de belirtilmesi oldukça önemlidir. Bu çalışmada ilkokullardaki entelektüel sermayeyi nelerin/nasıl (olumlu veya olumsuz) etkilediği ortaya konulmaya çalışılacaktır.

1.4. Sayıtlar

2. Bu araştırma için araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan entelektüel sermaye ölçeği istenilen bilgileri ölçmek için yeterlidir.
3. Öğretmenlerden anketler yoluyla toplanan bilgiler, çalışma evreninde yer alan öğretmenlerin gerçek düşüncelerini göstermektedir.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma, 2012–2013 eğitim öğretim yılında Malatya'nın merkez, Doğanşehir, Hekimhan ve Yeşilyurt ilçelerindeki ilkokullar arasında rastgele seçilen okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin anketlere verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. LİTERATÜR TARAMASI

Dakikada milyonlarca bilginin üretildiği ve paylaşıldığı bir zamanda yaşamaktayız. Her an üretilen bu bilgi kişilere güç kattığı gibi örgütlere de güç katmaktadır. Günümüzün örgütlerine birbirleri ile rekabet ederken avantaj kazandıracak en değerli sermaye kullanışlı bilgi ve entelektüel sermaye olarak görülmektedir.

2.1. Bilgi gücü

Temel sermaye anlayışı, tarih boyunca sürekli değişmektedir. Tarımın ve toprağın temel sermaye olarak görüldüğü zamanlardan, endüstri ve sanayinin daha değerli bir sermaye aracı olarak görülmeye başlandığı döneme geçiş, dünyadaki sermaye algısının da zaman ile değiştiğinin bir göstergesidir. Günümüzde de bu değişim hızla devam etmektedir. "Sanayi ötesi toplum", "postmodernizm", "sibernetik kapitalizm" ve "kontrol devrimi" gibi terimleri çoğu zaman bilgi toplumu ile eş anlamlı olarak kullanan ve bilgi toplumu farklı şekillerde tanımlayan yenedünyanın en değerli sermayesi bilgidir (Demirsoy, 2012). Bugünün dünyasında rekabet gücü yaratmanın temel koşulu, bilgiyi üretmek, üretilen bilgiye erişmek, erişilen bilgiyi tasnif ederek saklamak, gerekli bilgiyi analiz ederek rakibin önüne geçmek ile kazanılmaktadır (İşveci, 2005). Günümüzde en pahalı üretim, bilgi üretimidir. Fakat bu pahalı üretimin öyle bir avantajı vardır ki bir örgütün herkesten önce ona sahip olması o örgütün dünyadaki bütün rakiplerinin önüne geçmesini sağlayabilir. Rakiplerinden bir adım önde olmak ise o örgütü alanın lideri yapar ve izleyen tekrarlayan değil izlenen ve takip edilen olur. Dünyadaki en değerli ilk 500 şirket listesinde bulunan örgüt yöneticilerinin %77'sinin entelektüel sermayenin artık çok önemli olduğunu söylemeleri de bu durumun bir göstergesidir(Kurşunmaden, 2009; Ertuğrul, 2000). Aynı alanda faaliyet gösteren örgütler hemen hemen aynı

şeyleri üretebilme kapasitesine sahiptirler. Bir şirketin diğerinden farklı olabilecek en özel birikimi sahip olduğu veya üretebileceği bilgidir.

Her geçen gün dünya üzerinde artan işsizliğe rağmen, şirketler, donanımlı personel bulamamaktan yakınmaktadırlar. Bir taraftan milyonlarca işsiz varken diğer yandan daha üniversitelerinden mezun olmadan iş dünyasında aranan kişiler olmak, bilginin değerini göstermektedir. Bu durum bilgi gücü olgusunu gündeme getirmektedir.

Güçlü olmak her örgütün en değerli varlığıdır. Gücün belirleyicisi ise sahip olunan soyut varlıklardır. Daha az somut sermayeye sahip şirketlerin yılsonu bilançolarına bakıldığında büyük sermayeli şirketlerin çoğundan daha fazla kâr elde etmelerinin temelinde sahip oldukları yeni ve farklı bilginin yattığı söylenebilir.

Öyleyse çağdaş örgütlerdeki belirleyici güç bilgidir. Ona sahip olan kendi alanında liderliği de elde etmiş olacaktır. Bilgi değere dönüştürüldüğü ve örgüte güç kattığı zaman ise “Entelektüel Sermaye” olarak adlandırılır.

2.2. Örgütlerde Rekabet Gücü ve Sermaye

Bilginin ve birikimin kaynağı yazı insanlığın en büyük icatlarından biridir. Yazının, insanlığın geçmişini aydınlattığı gibi, bilgi de bugünümüzü ve yarınımızı aydınlatmaktadır. İnsanlık, tarih boyunca daima ilerleme ve gelişmeyi amaçlamıştır. İlk olarak, yeme ihtiyacını tarım ürünlerini kendisi üreterek çağındaki toplumlara fark atmaya çalışan bu irade, sonraları tarımı makine aracılığıyla üreterek daha da ilerlemiştir. Daha çok üretim amaçlı makineleşme hedefleri Sanayi Devrimi’ni doğurunca tarımda geleneksel yollarla üretimde ısrar edenler geri kalmaya mahkûm olmuşlardır. Günümüzün ileri teknolojileri ise bilgi ve bilişim teknolojileridir. Sanayi Devrimi’nde sanayiye görememek ne ise bugün de bilginin kıymetini görememek odur.

Bugünün fark yaratan değeri bilgidir. Örgütü ileri taşımak için donanım olarak her şey temin edilse bile örgütün hedeflerine kesin olarak ulaşabileceği anlamına gelmemektedir. Örgütü en gelişmiş donanım malzemeleri ile donatmak,

örgütü kısa vadede bir adım ileriye taşıyabilir. Fakat uzun vadeli yatırım yapmak isteniliyorsa bilgiye ve bilgili insana ihtiyaç vardır. Ya üretilen bilginin tüketicisi olunacak ya da o bilginin üreticisi olunacaktır. Bugünün dünyasında üçüncü bir yol bulunmamaktadır. Bir ülkenin gelişmişlik düzeyi, eskiden ürettiği çelik ve enerji miktarı ile ölçülürken günümüzde elde edilen, işlenen, iletilen ve saklanan bilgi miktarı ile ölçülmeye başlamıştır (Altay, 2007). Eğer örgütler yeni bilgiler ve yeni değerler üreten donanımlı kişilere sahipse üretici olur ve dünyaya yön verme olanağını elde eder.

Günümüzde İnternet ve bilişim teknolojileri sayesinde bütün dünya parmaklarımızın ucundadır. Üretilen bilgi, bütün dünyada aynı dakika içinde dağıtmakta ve işlenmektedir. Birkaç yıl önce ihtiyaç olarak görülmeyen teknolojik ürünlerin, bugün satılacağı mağazaların önünde günlerce kuyruklarda beklenilmesi veya bütün dünyada aynı anda satışının İnternet üzerinden yapılması, hatta üzerinde çalışılan, henüz üretilmemiş ürünlerin bile ne zaman piyasaya sürüleceğinin takip edilmesi ve bilinmesi bilimin baş döndürücü hızını göstermektedir.

Yukarıdaki belirtilen durumlar ışığında söylenebilir ki; Örgütlerin birini diğerinden farklı kılan şey, maddi kaynakları değildir. Asıl fark, maddi olmayan varlıklarla, “Entelektüel Sermaye” ile ortaya çıkmaktadır. Örgütler rakiplerinin önüne geçme yarışını ancak entelektüel sermaye ile kazanabilirler.

Rekabet, insanlar arasında olduğu gibi kuruluşlar arasında da yaşanan temel bir gerçekliktir. Gerek kamu yönetiminin ve gerek özel sektörün, bilginin yön verdiği küreselleşen dünyada rekabet gücü sağlayabilecek entelektüel sermayeyi bulması, geliştirmesi, ölçmesi ve raporlaması bir zorunluluktur (Demir, 2005). Çağımızın rekabeti nitelikli insan gücü, entelektüel sermaye ve değer üzerinedir.

Bugünün örgütlerinin değeri hesaplanırken çalıştırdığı donanımlı insan gücü ve onların takım çalışması oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Çalışan kalitesinin niteliğinin anlaşılması üzerine örgütler, insan kaynakları bölümüne daha bir önem vermektedirler. Bugün iş dünyasında yaygın olarak kullanılan bir deyim vardır: “Alırken kazanmak.” İşe alacağımız kişinin bilgi birikimi, tecrübesi ve yetenekleri size alırken kazandırır veya kaybettirir. Bundan dolayı örgütler entelektüel

sermayeyi eskiye oranla çok daha fazla önemsemektedirler. Fortune dergisinin yaptığı bir araştırmaya göre (Kurşunmaden, 2009; Ertuğrul, 2000);

En değerli ilk 500 şirket listesinde bulunan örgütlerin yöneticileri üzerinde yapılan araştırmada, yöneticilerin %77'si entelektüel sermayenin artık çok önemli olduğunu söylüyorlar. %17'si bir bilgi yöneticisi atadığını, %19'u formal bir bilgi yönetimi tanımlı yaptığını, %2'si de entelektüel sermayeyi ölçmek için teknikler geliştirdiğini ifade etmişlerdir. Yukarıdaki araştırmanın 2000 yılından önce yapıldığı göz önünde bulundurulursa bugün bu oranların çok üstünde olduğunu tahmin etmek hiç de zor olmayacaktır.

Çağımızın örgütleri, tecrübeye dayanan yönetim şekillerinden ziyade, bilimsel ve nesnel değerlendirmeler üzerinden yönetimi benimsemişlerdir. Geleneksel örgütlerin girdisi maddi nesnelere iken bugünün örgütlerinin girdileri bilgi, değer ve entelektüel sermayelerdir. Bilgi girdi olarak örgüte alındığında bu bilgiyi işleyecek, dönüştürecek ve yeni bir değer üretecek donanımlı çalışan yoksa örgüte fayda sağlayamaz. Eğer o bilgiyi yeni bir değere dönüştürebiliyorsanız entelektüel sermaye ortaya çıkar.

Entelektüel sermayenin vazgeçilmezliğinin bilincinde olan örgütler, çalışanlarının kapasitesini artırarak daha etkili ve verimli çalışmalarını için çalışanlarını sürekli eğitime tabi tutmaktadırlar. Çünkü entelektüel sermayeyi artırmanın iki yolu vardır: Ya her özellik için ayrı bir çalışan almak zorundasınız ya da mevcut çalışanlarınızın kapasitesini artırmalısınız (Erdem, 2007). Bilişim çağının rekabetçi örgütleri, elbette etkili ve verimli çalışana, daha az sayıdaki donanımlı personele sahip olmak isterler.

2.3. Örgütlerde Sermaye Türleri

Örgütlerin sermaye varlıkları incelendiğinde iki çeşit sermaye ile karşılaşılacaktır. Bunlar somut sermaye ve soyut sermaye varlıklarıdır.

2.3.1. Fiziki sermaye

Örgütlere dışarıdan baktığımızda görülebilen, onları bir örgüt olarak algılamamızı sağlayan, zihnimizde oluşan ilk fotoğraf, onların fiziksel sermayeleridir. Ulusan (2005) somut sermayeyi “Nakit ve stoklara yapılan yatırımı ifade eden finansal sermaye ile bina ve teçhizat yatırımları” olarak tanımlamıştır. Türk Dil Kurumu İktisat Terimleri Sözlüğü fiziki sermayeyi “Makine ve donanım biçimindeki sermaye” olarak tanımlamaktadır. Her iki tanımda da açıkça ifade edilen özellikler fiziki sermayenin maddi ve görülebilen yönünü ortaya koymuştur. Örgütün amaçlarına ulaşmak için kullandığı binaları, arazileri, binalarının içerisinde kullanılan araç gereçleri, zaman zaman kullanılan ve stok hâlinde bekletilen varlıklarının hepsine örgütün fiziksel sermayesi denilebilir.

2.3.2. Finansal Sermaye

Örgütlerin somut sermayeleri içerisinde değerlendirilebilecek bir başka unsur ise finansal sermayedir. Finansal sermaye; örgütlerin ellerinde bulundurdukları nakit birikimleri, büyümek ve gelişmek amacıyla yaptıkları yatırımlar veya istendiğinde nakite çevrilebilecek parasal kaynakları olarak değerlendirilebilir. Finansal sermaye ilk bakışta ortada görünmese bile örgütleri incelediğinde somut olarak görülebilecek bir diğer somut varlık türüdür.

2.3.3. Sosyal sermaye

Sosyal sermaye kavramından ilk defa 1916 yılında L. Jodson Hanifan “Kırsal Okul Topluluk Merkezi” adlı makalesinde bahsetmiştir (Kılınç, 2010). Hanifan bu makalesinde sosyal sermayeyi, “bireyler ve aileler arasındaki iyi niyet, arkadaşlık, karşılıklı ilgi/anlayış ve sosyal ilişkileri” olarak tanımlamıştır (Hanifan, 2009). Sosyal sermaye bir başka tanımda, “toplumu bir arada tutan değerler, toplumun politik ve sosyo-ekonomik alanda gelişmesini etkileyen örfler, adetler, gelenekler,

görenekler, insan ilişkileri, iş bağlar ve kanunlar bütünü” olarak ifade edilmiştir(Bilgin ve Kaynak, 2008). Sosyal sermayenin bir başka tanımında ise güven, işbirliği ve sosyal dayanışmayı öne çıkaran şu ifadeler kullanılmıştır; “Sosyal sermaye, bir toplumda ki bireylerde bulunan güven unsuru, dürüstlük, bilgi paylaşımı gibi sosyal erdemlerin, bireyleri eşgüdüm halinde çalışmaya, ortak hareket etmeye ve sosyal dayanışmaya teşvik eden bir olgudur” (Gerşil ve Aracı, 2011).

2.3.4. Pozitif Psikolojik Sermaye

Pozitif psikoloji ilk olarak 1990’lı yıllarda Martin Seligman tarafından ortaya atılmış bir kavramdır. Seligman psikolojinin genel olarak insanın normal olmayan yönleri ile ilgilendiğini oysa olması gerekenin insanı daha güçlü ve normal hale getirecek olumlu yönleri ile ilgilenilmesinin daha uygun olacağını belirtmiştir (Keleş, 2011). Pozitif psikoloji genel olarak; bireylerin, grupların ve kurumların çalışmalarına katkıda bulunan ve onları en uygun şekilde geliştiren süreç ve koşullar şeklinde tanımlanmıştır (Gable ve Haidt, 2005). Pozitif psikolojik sermaye dört bileşenden oluşmaktadır;

Özyeterlik: Kısaca bireyin kendisini belli sonuçlara ulaştırarak davranışı başarıyla yapabileceği kanaati olarak tanımlanabilir (Akçay,2012)

Umut: Hedeflere ulaşmak için azim gösterme (Keleş, 2011).

İyimserlik: “Bireylerin yaşadıkları pozitif olayları açıklarken içsel, kalıcı ve genellenebilir sebeplere; negatif olayları açıklarken ise dışsal, geçici ve duruma özgü sebeplere atıfta bulunmaları olarak tanımlanır” (Akçay, 2012).

Esneklik: Başarısızlık, zorluk ve belirsizlik durumlarında bireylerin kendilerini yeni durumlara hazırlayabilme durumu olarak tanımlanabilir (Akçay, 2012).

2.4. Entelektüel Sermaye

Entelektüel sözcüğü TDK tarafından “Bilim, teknik ve kültürün değişik dallarında özel öğrenim görmüş (kimse), aydın, münevver.” olarak tanımlanmıştır

(TDK Büyük Türkçe Sözlük). Entelektüel sermaye kavramının Thomas Stewart tarafından 1991 yılında yazılan “beyin gücü” adlı makale ile ortaya çıktığı tahmin edilmektedir. Bilim insanları entelektüel sermayeyi zaman içerisinde birbirinden farklı olarak tanımlasa da temel ortak paydada birleşmektedirler.

Entelektüel sermaye (intellectual capital) Latince ilişkileri ifade eden “inter” ile okuma ve bilgi edinmeyi ifade eden “lectio” kelimeleriyle, birikim ve toplamı ifade eden “capital” kelimelerinden oluşmuştur (Argüden, 2005). Entelektüel sermaye, 1970’lerden 1997 yılına kadar maddi olmayan, duran varlıkların bir parçası olarak tanımlanmıştır. 1997’den sonra ise birçok bilim insanı entelektüel sermayeyi “dışsal sermaye (müşteri, ilişki), içsel sermaye (yapısal) ve insan sermayesi” olarak tanımlamıştır (Petty, 2000; Sveiby, 1997; Roos et al., 1997; Stewart, 1997; Edvinsson and Stenfelt, 1999; Edvinsson and Malone, 1997).

Entelektüel sermayeyi en temel hâliyle Stewart tanımlamıştır: “Elde edilmiş kullanışlı bilgi.” (Çetin, 2005). Karakuş’a (2008) göre, bu kullanışlı bilgi veya soyut değer entelektüel sermaye olarak adlandırılması için örgütün amaçları doğrultusunda bir değere dönüşmesi gerekmektedir. Elinizde bulunan bilginin ne kadar değerli olduğu, o bilginin örgütünüz için hangi ölçüde yarar sağladığı ile ilgilidir. Ne kadar değerli olursa olsun kullanılmayan bilginin ne örgüte ne de o bilginin sahibine hiçbir faydası olmaz. Entelektüel sermaye açısından da bir değeri bulunmamaktadır.

Stewart (1997); entelektüel sermayenin içeriğinden bahsederken örgütün süreçlerinin, kullandığı teknolojilerinin, sahip olduğu patentlerinin, çalışanlarının, müşterilerinin, örgüte girdi sağlayan tedarikçilerinin, hatta bunların dışındaki ilişkili olan diğer tarafların hepsinin örgütün entelektüel sermayesi içinde olduğunu söyler. Kısaca bütün bunları bir şirketteki insanlar tarafından bilinen ve ona rekabet üstünlüğü kazandıran unsurların bir toplamı diye tanımlar. Jacobsen ve Hofman-bang (2005) ise entelektüel sermayeyi “Bir organizasyonun gelecekteki başarısı için kritik önem taşıdıkları halde geleneksel bilançoda gösterilmeyen tüm faktörler” olarak tanımlamışlardır.

Entelektüel sermaye, örgütleri diğer örgütlerden ayıran özel durumlardır. Her yeni ve stratejik durumda hayati kararlar alacak donanımlı çalışanlardır. Örgütü amaçlarına daha hızlı ve doğru bir şekilde taşımak için ilişkilerini yerinde ve zamanında kullanabilmektir. Örgütü amaçlarına doğru ilerlerken hiç yanıltmayan ve geciktirmeyen tedarikçilerdir. Örgütün daha etkili çalışmasını sağlayan teknolojik bilgiye sahip olmaktır. Örgütü rakiplerinden daha verimli çalıştırarak kâr elde etmesini sağlayan becerilerdir. Hiçbir surette örgütü terk etmeyen, sadık müşterilerdir.

Entelektüel sermayenin sınıflandırılması konusunda da bilim insanları farklı sınıflandırmalar yapmışlardır. Aşağıda bu sınıflandırmalar tablo hâlinde sunulmuştur.

Tablo 1. Entelektüel Sermaye Kavramına Yönelik Sınıflama

Yazar	Ülke	Sınıflama
Edvinsson ve Malone (1997)	Skandia Value Scheme	İnsan sermayesi Yapısal sermaye
Bontis (1998)	Kanada	İnsan sermayesi Yapısal sermaye Müşteri sermayesi
Stewart (1997)	Amerika	İnsan sermayesi Yapısal sermaye Müşteri sermayesi
Saint-Onge (1996)	Canadian Imperial Bank of commerce(Kanada)	İnsan sermayesi Yapısal sermaye Müşteri sermayesi
Sveiby (1997)	İntangible Assets Monitor (Avustralya)	Çalışanların yetkinlikleri İçsel yapı Dışsal yapı
Van Buren (1999)	American Society for Training and Development (Amerika)	İnsan sermayesi Yenilik sermayesi Süreç sermayesi Müşteri sermayesi

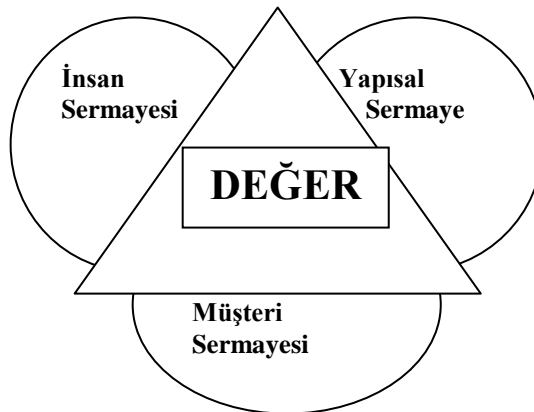
Ross et al.(1998)	İngiltere	İnsan sermayesi Yapısal sermaye İlişkisel sermaye
O'Donnell ve O'Regan (2000)	İrlanda	Çalışanlar İçsel yapı Dışsal yapı

Kaynak: Görmüş, Alparslan Şahin (2009). Entelektüel sermaye ve insan kaynakları yönetiminin artan önemi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi .Cilt:11,sayı:1, Sayfa: 57-75

C.TSENG ve Y. J. GOO, "Intellectual Capital and Corporate Value in an Emerging Economy: Emperical Study of Taiwanese Manufacturers", R&D Management, Cilt: 35, Sayı:2, 2005, s.187-201.

Entelektüel sermayenin unsurları, farklı kaynaklarda farklı şekillerde ifade edilmiştir. Entelektüel sermaye unsurları tanımlamalarının birbirlerinden farklı olmasının sebebi, tanımlamaları yapan kişilerin eğilimlerinin ve/veya yönelimlerinin bir sonucu olmasıdır. Bilgi yönetimi ile ilgilenen kişiler bu kavramı bilgisayar destekli bilgi sistemi gibi algılamak sermaye piyasaları ile ilgilenenler, sermayeyi örgütün malı gibi değerlendirmektedirler. Esas kaynağı insan olan bilgiye, zekâya, yeniliğe, üretkenliğe, işlemlere ve müşteri ilişkilerine dayanan entelektüel sermaye işletmelerin değer yaratmasında en önemli unsur haline gelmiştir (Bayraktar, 2007).

Şekil 1. Entelektüel sermayenin unsurları



Kaynak: Yereli, Ayşe N. ; Gerşil, Gülşen (2005). Entelektüel Sermayeyi Ölçme ve Raporlama Yöntemleri. Yönetim ve Ekonomi. Yıl: 2005, Cilt: 12 Sayı: 2, sayfa:18

Genel olarak literatürde entelektüel sermayenin unsurları Şekil 1’deki gibi görselleştirilmiştir. İnsan sermayesi, yapısal sermaye ve müşteri sermayesinin birlikte oluşturdukları uyum sonucunda ortaya çıkan “değer”e ise entelektüel sermaye denmiştir.

EKŞİ, entelektüel sermayenin bileşenlerini ve bu bileşenlerin içeriğini tablo 2 deki gibi ifade etmiştir(Demir, 2011).

Tablo 2. Entelektüel Sermaye Bileşenleri ve Başlıca Öğeleri

İnsan sermayesi	İlişkisel sermaye (Müşteri sermayesi)	Yapısal sermaye (Organizasyonel sermaye)	
		Entelektüel mülkiyetler	Altyapı sermayesi
Teknik bilgi Eğitim Mesleki yeterlilik İş ile ilgili bilgi Mesleki değerlendirmeler Psikometrik değerlendirmeler İş ile ilgili yetenekler Modeller ve yapılar Kültürel farklılıklar	Markalar Müşteriler Müşteri sadakati Müşteri genişliği Şirket isimleri Geçmiş birikimler Dağıtım kanalları Uluslararası işbirlikleri Franchising anlaşmaları Leasing anlaşmaları Olumlu bağlantılar	Patentler Telif hakları Dizayn hakları Ticari sırlar Ticari markalar Servis noktaları Ticari saygınlık	Yönetim felsefesi İşletme kültürü Yönetim süreçleri Bilgi sistemleri Ağ sistemleri Finansal ilişkiler İşletme stratejileri İşletme yöntemleri Satış araçları Bilgi alt yapısı Uzmanlık ağları ve takımları İşletme değerleri

Kaynak: Ekşi, E., (2008). Intellectual Capital Based Innovation Capability Model Proposition. İstanbul: İstanbul Technical University Institute of Science And Technology, Unpublished M.Sc. Thesis, p.29

Bu çalışmada entelektüel sermaye, temel olarak insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermaye başlıkları altında incelenmiştir. Fakat bunun ifade edilmesi gerekir ki “Entelektüel sermaye; insan sermayesi, yapısal sermaye ve müşteri sermayesinin ayrı ayrı toplanmasından değil, bunların karşılıklı etkileşimi ve birlikte oluşturdukları sinerji ile ortaya çıkar” (Yüksek, 2009).

İnsan sermayesi, örgütte çalışan insanların donanım durumları, örgüte karşı tutumları ve entelektüel çeviklik yönleriyle değerlendirilecektir.

Yapısal sermaye; örgütteki insan kaynakları yönetimi nedir, nasıl olmalıdır, örgüte ne gibi katkılar sağlar bağlamında ele alınacaktır. Örgütlerin kayıtlı hafızasının gelecekteki örgüt davranışlarına etkisi açısından ve sürekli bilgi girişi için AR-GE çalışmalarının hayatiliği yönleriyle değerlendirilecektir. Entelektüel sermayenin ilişkisel sermaye boyutunu ise sosyal girişim sermayesi ve okul sisteminde ilişkisel sermaye başlıkları altında incelenecektir.

2.5. Entelektüel Sermayenin Analizi

Entelektüel sermayenin unsurlarından olan insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermaye bu bölümde ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

2.5.1. İnsan Sermayesi

Örgütlerin temelini oluşturan yapı, sermayeye dayanır. Sermaye türleri içerisinde en önemlisi ise değeri her geçen gün daha da fark edilen “entelektüel sermaye”dir. Entelektüel sermaye konusundaki literatür tarandığında insan sermayesinin, entelektüel sermayenin en önemli unsuru olduğu görülmektedir.

Bilginin şirketler için ne kadar hayati öneme sahip olduğu yukarıda açıklanmıştır. Bununla birlikte bilgiyi kullanacak olan temel unsur insan olduğundan bu iki değer bileşkesi bizi etkili bir entelektüel sermayeye götürecektir.

Kısaca ifade etmek gerekirse örgütlerdeki çalışanların o örgüt için kendi donanımlarını, yeteneklerini ve yaratıcılıklarını kullanarak ürettikleri değerler, insan sermayesinin temelini oluşturmaktadır. Örgütlerin amaçlarına ulaşmak için gereken üretimin yapılması veya hizmetin sunulması esnasında çalışanlardan beklenen stratejik bilgiler ve davranışlar, insan sermayesi içerisinde değerlendirilebilir. Beraha (2009) bunu “Günümüz ekonomik yapısının en önemli stratejik değeri geleneksel somut mevcutlar olarak nitelendirilen, tesisler, donanımlar ve envanterler değil, çalışanların kafalarının içinde çakıp duran kıvılcımlardır.” şeklinde ifade etmiştir.

Bilim insanları insan sermayesini çeşitli şekillerde tanımlamışlardır:

Stewart (1997), insan sermayesini bireyin, örgütün amaçlarına hizmet etmek ve müşterilere çözümler sunmak için gerekli yetenekleri olarak tanımlamıştır.

“Organizasyon üyelerinin bilgi birikimi, problem çözme yetenek ve kapasiteleri, yaşam felsefeleri, yaratıcılık, girişimcilik ve liderlik yetenekleri, onların organizasyon süreçlerinde ortaya koydukları fonksiyonları ve bu fonksiyonların nitelikleri” insan sermayesini oluşturmaktadır (Kanıbir, 2004).

İnsan sermayesi; farklı derece ve değerlerine göre ya da firmanın stratejik yeteneği için temel katkı sağlayan çalışanların kabiliyetleri, becerileri, bilgileri ve onun müşterileri olarak tanımlanır (Swart, 2005).

Örgütlerin temelinde her zaman insan olmuştur; ancak insana verilen değer her zaman aynı olmamıştır. Klasik yönetim anlayışlarının hâkim olduğu örgütlerde çalışana verilen değer ile modern yönetim anlayışlarının hâkim olduğu örgütlerde çalışanlara verilen değer, birbirinden çok farklıdır. Klasik yönetimlerde insan sermayesinin değeri anlaşılmamış ve insan, emirler doğrultusunda çalışması gereken, herhangi bir yorum yapması ve fikir ileri sürmesi istenmeyen, iyi takip edilmediğinde kaytaracağına inanılan bir varlık olarak inanılmıştır. Çalışanların düşünmelerine gerek olmadığı, zaten yöneticilerinin en iyisini düşüneceği onların sadece emirleri uygulayarak üretime en iyi katkıyı sunacakları varsayılmıştır.

Modern yönetim yaklaşımlarında ise insana verilen değer çok daha farklıdır. İnsanın sadece verilen komutları uygulayan bir makineden farklı olması gerektiği düşünülmüştür. İşletmeler, insanın fiziki gücünün yanında düşünce gücünden de faydalanabilir miyiz, sorusuyla insanın farkına varmışlardır.

İnsan sermayesinin farkına varan örgütler daha nitelikli çalışanlara sahip olmak için çaba harcamaya başlamışlardır. Nitelikli çalışanlarını kaybetmemek için onlara özel şartlar oluşturup onları memnun etmeye çalışmaktadırlar (Bozdemir, 2009). Onların hazır donanımlarından daha fazla nasıl faydalanabiliriz? Çalışanlarımızdan faydalanarak örgütümüz için daha fazla nasıl değer üretebiliriz?

Veya onları daha donanımlı ve yetenekli hâle nasıl getiririz, soruları etrafında yeni anlayışlar geliştirmişlerdir.

Bugün örgütlerin en önemli birimleri, fabrikasyon üretimin yapıldığı bölümler değildir. Çağdaş yönetim anlayışlarına sahip örgütlerin en çok önem verdikleri bölüm, insan kaynakları bölümüdür. İşletmelere alınacak personeli seçerken örgüte sağlayacakları yüksek katma değeri üretecek olanlardan seçilmesinden, hâlihazırda çalışanların sorunlarının çözümü, isteklerinin değerlendirilmesi, örgüte katkı sağlayacak fikirlerinin alınması, motivasyonlarının yüksek tutulması, verimlerini artırıcı eğitim çalışmalarının yapılması işleri insan kaynaklarının en önemli görevleri arasında görülmektedir. İnsan kaynaklarına verilen önem insan sermayesine verilen önemden dolayıdır.

Örgütlerdeki çalışanlar insan sermayesi bakımından çeşitli sınıflara ayrılmıştır. Stewart çalışanları oluşturduğu tabloda insan sermayesi bakımından dört gruba ayırmıştır.

Tablo 3. İş gücü Katma Değer Matrisi

Yeri Zor Dolar Düşük Katma Değerli	Yeri Zor Dolar Yüksek Katma Değerli
Yeri Kolay Dolar Düşük Katma Değerli	Yeri Kolay Dolar Yüksek Katma Değerli

Kaynak: Stewart, Tomas A (1997). Entelektüel Sermaye. MESS Yayınları, s.98

Stewart sol alt bölümdeki gruba girenleri “düz ve yarı kalifiye” olarak nitelendirmiştir. Örgütlerde bu niteliklerde çok sayıda çalışan vardır ancak başarı birey olarak onlara dayanmaz.

Sol üst bölümdeki gruba dâhil olan çalışanlar ise kalifiye işçileri veya karmaşık işlerin bir bölümünü öğrenmiş çalışanlar oluşturur. Ancak bu çalışanlar da ipleri ellerinde tutan kişiler değildir. Örgüte yön veremezler.

Sağ alt bölümdeki kişiler, çok önemli işleri yaparlar. Dışarıdan bakan müşteriler için çok önemli kişilerdir fakat bu özellikte çok sayıda kişi bulunabileceği için örgütler için vazgeçilmez değillerdir.

Sağ üst bölümdeki gruba giren çalışanlar ise örgütün gerçek yıldızlarıdır. Yerleri hemen hemen doldurulamaz kişilerdir. Bu kişiler daha çok fikir ve araştırma çalışmaları ile örgütün sürükleyici güçleri ve lokomotifleridir.

Çalışanların tamamı, insan sermayesi olarak değerlendirilmemektedir. İnsan sermayesi olarak kabul edilenler daha çok fikir üreten, beden gücü yerine fikir gücü ile örgütü geleceğe taşıyanlardır. Bundan dolayı çalışanların rutin işler yerine katma değeri yüksek işlere yönlendirilmesi, yaratıcılıklarının ön plana çıkarılması, yaptıkları işlere düşüncelerini daha çok katmaları gerekmektedir (Zaim, 2007)

Stewart, çalışanların insan sermayesi bakımından daha değerli hâle getirilmesi için yapılması gerekenleri de yine aynı tablo üzerinde ifade etmiştir.

Tablo 4. İşgücü Katma Değer Dönüşüm Matrisi

Yeri Zor Dolar Düşük Katma Değerli <i>Bilgiyle Donatın</i>	→	Yeri Zor Dolar Yüksek Katma Değerli <i>Sermayeye Katın</i>
Yeri Kolay Dolar Düşük Katma Değerli <i>Otomasyona Geçin</i>	↓	Yeri Kolay Dolar Yüksek Katma Değerli <i>Farklaştırın Ya da Dışarıya Verin</i>

Kaynak: Stewart, Tomas A(1997). Entelektüel Sermaye. MESS Yayınları, sayfa.100

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi sol üst bölümdeki çalışanların bilgiyle donatılıp sermayeye katılması gerekmektedir. Sağ alt bölümdeki çalışanlar ise değerli kimselerdir fakat onların yaptıklarını yapabilecek çok kişi olduğundan

farklılaştırarak katma değerini artırarak isterseniz insan sermayesine katarsınız, isterseniz o hizmeti dışarıdan satın da alabilirsiniz.

Şirketler karlılıklarını artırmak için sürekli yatırım yapmak zorundadırlar. Bu yatırım yer, zaman ve şartlara göre değişik alanlara yapılmaktadır. Ancak insana yapılan yatırım her zaman ve her yerde yapılabilecek en iyi yatırımdır. Çünkü geri dönütü en yüksek yatırım insana yapılandır (Philip, 2007). Örgütlerin çalışanlarına sisteme daha fazla katkı sağlaması için verdikleri eğitim, onlara az harcayarak çok kazanç elde etme imkânı sunmaktadır. İnsanın düşünce ve davranışlarına herhangi bir üst veya alt sınır belirlenemediği için sermaye olarak insanın değerine de bir sınır çizilememektedir. Diğer sermaye türlerine yapacağınız yatırımların karşılığında ne kadar kazanacağınızı az veya çok hesaplayabilirsiniz. İnsana yapılan yatırımın getirisi hesaplanamaz. Çünkü insan, yaratıcılığın kaynağıdır (Bozbura, 2004).

İşletmelerde işlerin iyi gitmesi, insan sermayesinin kalitesi sayesinde olduğu gibi kötü gittiği durumlarda da sorumlu yine, insan sermayesi olur. Örgütlerde kötü gidişatı durdurmak veya tersine çevirmek için çoğu zaman insan sermayesinde değişikliğe gidilmektedir. Bu durumu en iyi örneklendiren değişim, spor kulüplerinde sıkça gerçekleşmektedir. Takımda işler kötüye gitmeye başladığında ilk yapılan iş, bir takım için en önemli insan sermayesi olan antrenörün değiştirilmesi olmaktadır. Eğer bu da çare olmaz ise oyuncular değiştirilir.

İnsan sermayesini temel üç özelliği Gedikli (2007) tarafından yetenek, ilişkiler ve değerler olarak ifade edilmiştir. İşin yapılması esnasında kullanılan yeteneğe profesyonel yetenek, çalışanın iş arkadaşları olan iletişim yeteneğine sosyal yetenek, hem dış çevre hem de müşterilerle olan iletişimine ise ticari yetenek denmektedir. İlişkiler boyutu ile sosyal yetenek, aslında hemen hemen aynı durumu ifade etmektedir. Değerler ise örgütteki ortak kurum kültürünü ifade etmektedir.

Yukarıdaki belirtilen üç temel özellik de çalışanlarda yeterince bulunursa örgütünüz diğer örgütlere oranla hedef kitlesine (müşterilerine) ulaşma konusunda daha avantajlı olacaktır. Bir başka ifadeyle yüksek katma değerli, yeri zor doldurulabilen özellikteki çalışanlar, müşterilerin rakipler yerine sizi tercih etmesini

sağlayan ürün ve hizmetleri yetenek ve tecrübeleri ile üreten ve sunan insanların örgütünüze kâr ettirmesidir (Özdemir, 2010).

Güler'in Şamiloğlu'ndan (2002) aktardığı ifadeyle “İnsan sermayesi, şirketlerde tek tek çalışanların sahip olduğunun toplamından daha fazladır; insan sermayesi, örgütü çevreleyen, kişisel ağlar ve bilgi kaynaklarıdır. Günümüzde bilgi ve bilgili insan kaynaklarına sahip olan işletmelerin üretkenliğinin, kârlılığının ve piyasa değerlerinin diğer işletmelerden yüksek olduğu gözlenmektedir”(Güler, 2007). Çalışanların tek tek yetenekleri bir araya geldiğinde oluşabilecek birikim ve değer büyük, beklenen büyüklükten çok daha fazla olmaktadır. Takım olmak, tek tek yeteneklerinizin toplamından çok daha fazla bir değeri oluşturmaktadır. Tek tek en iyileri bir araya getirmek en iyi takımı kurduğunuz anlamına gelmeyebilir. Eğer insan sermayesinin ilişki (sosyal) yeteneği boyutu öne çıkmıyorsa en iyiler bile iyi bir takımı oluşturamayabilir.

Örgütlerde insan sermayesinin sürekli artırılması için çalışılmalıdır. Çünkü örgütleri kendi iş kollarında rakiplerinin önüne geçirecek, onları alanda lider kuruluş hâline getirebilecek en önemli sürükleyici güç, insan sermayesidir. Çalışkan (2009), insan sermayesini geliştirilmesi konusunda iki yoldan bahsetmektedir. Bunlardan ilki çalışanların sahip oldukları bilgileri daha fazla kullanmaları, ikincisi ise daha fazla kişinin, örgütün yararına kullanacağı daha fazla bilgi edinmesidir.

Örgütlerin en temel sermayesi, insan sermayesidir. Ancak çalışanlar, örgütlerin malı da değildirler. Örgütler insanları satın alamazlar, sadece onları belli işler için bir süreliğine kiralarlar. Bu durumun iş dünyasındaki adı tam olarak böyle değilse de gerçekte bu böyledir. Herhangi bir şirketin bir çalışanı işe alması ile bir futbol kulübünün bir futbolcuyu takıma transferi arasında yapısal olarak bir fark yoktur. İkisi de bazı işler için belli bir ücret karşılığında çalışmayı kabul ederler, ikisi de ücretleri ödenmediğinde veya şartlar olumsuzlaştığında ayrılırlar. Stewart (1997) bu durumu “İnsanlar kiralanabilir ancak insanlara sahip olunamaz.” sözüyle açıklamıştır.

Günümüzde çalışanların, işverenlerine bağlılığından daha çok, mesleklerine ve bir örgüte aidiyete doğru yönelme eğiliminde oldukları görülmektedir. Bu sebeple

mevcut insan sermayesini elde tutabilmek için bir anlamda süreklilik ve aidiyet duygusuyla çalışanları örgüte bağlamak gerekmektedir (Yereli, 2005). İnsanlar şirketlerden ayrılabilirler fakat mesleklerinden ayrılamazlar. Farklı bir şirkette yine aynı pozisyonlarda çalışmaya devam ederler.

Örgütler insanlara sahip olamıyorlarsa ve insan sermayesi örgütler için hayati öneme sahip ise karşımıza ciddi bir problem çıkmaktadır: İnsan kaynağını nasıl örgütlere bağlayabiliriz? İşletmeler, yerleri doldurulamayacak çalışanlarını bir şekilde ellerinde tutabilmelidirler.

Bireylerin çalıştıkları örgütlere bağlanmaları öncelikle örgütsel vatandaşlık duygularının gelişmesi ile mümkündür. Örgütsel vatandaşlık; Titrek (2009) ve Organ (1988) tarafından “bireyin çalışma ortamında kendisi için belirlenen standartların ve iş tanımlarının ötesinde, gönüllü olarak bir çaba ve fazladan rol davranışı göstermesi” olarak tanımlanmıştır. Çalışanlarda oluşturulacak bu duygu, onları örgüte güçlü bağlarla bağlayacaktır. Kendilerini o örgütün bir parçası gibi gören, kendisini o örgüte ait sayan bir çalışanın oradan ayrılması oldukça zordur.

İnsan sermayesinin korunması için oluşturulacak aidiyet duygusunun yanında örgütler için önemli olan bir başka konu ise örgütlerdeki gizli bilgilerin açık hâle getirilmesidir. Emrem’in ifadesiyle: “İnsan sermayesinin her an elden gidebileceğini düşünerek, insan sermayesinde bulunan örtülü bilginin açık bilgiye dönüştürülmesini desteklemek suretiyle, bilgiyi insan sermayesinin tekelden kurtararak işletmenin yapısal sermayesinin bir unsuru haline getirmek gerekir”.

Gizli bilgiler, genelde çalışanların sadece birinin veya birkaçının bildiği, örgüt için hayati öneme sahip olan bilgilerdir. Bu bilgilerin bir veya birkaç kişinin elinde olması, örgütler için büyük bir risktir. Çünkü böylesi bir durumda örgütler, o kişilere muhtaç hâle gelmek durumundadırlar. Bir gün bu kişiler örgütten ayrıldığında ellerindeki bu gizli bilgiler de onlarla birlikte çıkmış olacaktır. Bu durum ise örgütü oldukça zora sokacaktır. İşletmeler yukarıda ifade edilen durumlarla karşılaşmamak için önceden önlemlerini almalıdırlar. Çalışanlarının gizli bilgilerini açığa çıkararak o bilgileri örgütün bilgileri hâline getirmelidirler. Böyle bir

durumda önemli bir insan sermayesi ayrılrsa bile bilgiler örgütte kalacak ve örgütün hayati bir kaybı olmayacaktır.

Sahip olduğu zaman çok büyük değer ifade eden, kaybedildiği zaman ise örgütleri zora sokan insan sermayesinin kapsamı oldukça geniştir. İnsan sermayesinin birçok unsuru olmasına karşın bunların bazıları daha da ön plandadır. Özveren ve Yıldız (2010)'ın insan sermayesi konusunda yazılmış 30 makaleyi tarayarak yaptıkları bir araştırmaya göre, insan sermayesinin unsurlarına verilen önem düzeyleri aşağıdaki gibi çıkmıştır.

Tablo 5. İnsan Sermayesi Unsurlarına Verilen Önem

İNSAN SERMAYESİ	
EN ÖNEMLİ KRİTERLER	FREKANS
1. Yetenek	18
2. Eğitim	16
3. Yeni fikirler üretmesi	10
4. Çalışanlar arası ilişkiler	8
5. Zeki ve yaratıcı olması	7
6. Takım çalışması	7
7. İş birliği	6
8. Tecrübe	6
9. Çalışan memnuniyeti	6
10. Uygun personel seçimi	6
11. Diğer (personel devir oranı, çalışan sayısı, çalışan bağlılığı)	83
TOPLAM	173

Kaynak: Özveren, Mina; Yıldız, Sebahattin (2010). Entelektüel sermayenin Ölçüm Yöntemleri ve Kriterlerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi. Yıl: 2010, Cilt XXIX, Sayı II, Sayfa: 275-289.

Tablo 5’te görüleceği üzere insan sermayesinin en önemli unsuru yetenektir. Önem sırasına göre diğerleri; eğitim, yeni fikirler üretmesi, çalışanlar arası ilişkiler, zeki ve yaratıcı olması, takım çalışması, iş birliği, tecrübe, çalışan memnuniyeti, uygun personel seçimi ve diğer unsurlar olarak sıralanmıştır.

Örgütlerde insan sermayesinin tam ve verimli bir şekilde kullanılması için çalışanların bazı özellikleri taşıması gerekmektedir. Bunlar; çalışanın yeterlik düzeyi, örgüte karşı tutumu ve entelektüel çeviklik olarak sıralanabilir.

2.5.1.1. Çalışanın yeterlik düzeyi

Çalışanlar örgütteki görevlerini yaparken örgüte en üst düzeyde faydalı olabilmek için bazı yeterliklere sahip olmak durumundadır. Bu yeterlikleri Karakuş (2008) “problem çözme becerileri, teknik ve akademik bilgiler, yönetsel beceriler, insan ilişkileriyle ilgili beceriler ve öğretimle ilgili teorik bilgilerle uygulamaya dönük beceriler” olarak belirtmiştir.

Çalışanın teknik ve akademik yeterlik düzeyi: Bir çalışan, örgüte en iyi faydayı sağlayabilmek için yapacağı işi profesyonel bir şekilde yapabilecek düzeyde bilmelidir. Bir işin en iyi ve en verimli şekilde nasıl yapıldığını bilmek, hem zaman kazandırır hem de o işe kalite katar. Bu da örgüt için bir kazanç anlamına gelir. Bu yeterlik düzeyine sahip çalışanlar, örgütler için önemli bir insan kaynağı olarak değerlendirilir.

Problem çözme becerisi: Çalışanlar işlerini yaparken karşılarına çeşitli problemler çıkacaktır. Bu problemlerin çözümü için seçilen yolun doğruluğu, o problemin çözümü için harcanan zaman ve maddi kaynakların en ekonomik olarak kullanılmasıdır. İş ortamlarındaki problemlerin hemen hemen tamamı, bir şekilde çözülmektedir. Ancak bu çözümlerin ekonomik olması, kalıcı olması, kısa sürede çözülmesi ve çözüm seçenekleri arasından en doğru olanın seçilmesi örgütün sağlıklı olarak ilerlemesi bakımından oldukça önemlidir. Bu yeteneklere sahip çalışanlar insan sermayesinin gerektirdiği çalışan yeterliği anlamında önemli bir değer ifade eder.

Yönetmel becerilere sahip olmak: Çalışanların büyük bir kısmının, örgüt içerisinde herhangi bir yönetim görevi bulunmaktadır. Bu sadece müdür, genel müdür olanlar için değil daha alt düzeydeki küçük gruplar içindeki çeşitli sorumluluklar için de geçerlidir. Birkaç kişinin birlikte çalıştıkları bir bölümün sorumlusu; şefi, ustası veya okullar için zümre başkanı gibi isimlerle ifade edilebilir. Bu kişilerin hepsi, bir şekilde yönetim becerisini kullanmak durumundadırlar. Yönetim becerilerini etkin kullanan bu kişiler; örgütteki uyumu, üretkenliği, iletişimi ve çalışan motivasyonunu artıracakları için örgüt açısından önemli insan kaynakları arasında olacaklardır.

İnsan ilişkileri becerisi: Çalışanlarda en öncelikli olarak bulunması gereken beceriler arasındadır. Örgütteki çalışanların iletişimi, vücuttaki bütün birimleri birbirine bağlayan kan damarlarına benzetilebilir. Bu damarlarda olumlu iletişim akarsa bütün bünye sağlıklı ve zinde olur. Eğer olumsuz iletişim akıyorsa bütün sistemin sağlığı bozulabilir.

Öğrenim ve öğretim becerisi: İnsan her ortamda hem öğrenir hem de öğretir. Toplu yaşanan yerlerde bu ilişki, daha yoğun olarak kurulmak durumundadır. Belli bir amaç etrafında bir araya gelmiş insanların oluşturduğu örgütlerde de öğretme ve öğrenme ilişkisi, güçlü bir şekilde yaşanmaktadır. Örgütlerin amaçlarına daha hızlı, etkili ve verimli bir şekilde ulaşabilmesi için çalışanlar öğrenmeye ve öğretmeye sürekli açık olmalıdırlar. Çünkü çalışanlardaki bu öğrenme ve öğretme istek ve arzusu örgütü tamamen bir öğrenme ortamına çevirmektedir. Bu durum literatürde “öğrenen örgüt” kavramını ortaya çıkarmıştır. Peter M. Senge *Beşinci Disiplin* kitabında kimsenin bir çocuğa öğrenmeyi öğretmesine gerek yoktur. Zaten o, öğrenme arzusuyla doğar. Bunun gibi öğrenen örgütler de mümkündür. Çünkü insanın doğasında öğrenmenin olduğunu belirtir (Senge, 2011).

2.5.1.2. Tutum sermayesi

Örgütlerdeki insan sermayesinin unsurlarından biri de tutum sermayesine sahip olmaktır. Yukarıda saydığımız yeterlik sermayeleri, çalışanlarda bulunması

gereken, olmazsa olmaz özelliklerdir. Ancak şunu da ifade etmek gerekir ki akademik veya teknik olarak çok iyi donanıma sahip olmak tek başına yeterli olmayacaktır. Çalışanın sahip olduğu yeterlikleri yerinde, zamanında ve tam olarak kullanması çok önem arz etmektedir.

Yeterlik sermayesine sahip çalışanların bu yeterliklerini verimli olarak kullanmaları için örgüte karşı olumlu tutum içinde olmaları gerekmektedir. Olumlu tutuma sahip olmayı, tutumsal olarak kişinin örgüte bağlılığı olarak da ifade edebiliriz. “Tutumsal bağlılık, bireyin belirli bir örgüt ve örgütün amaçları ile özdeşleşmesi ve bu amaçlara ulaşmayı kolaylaştırmak için örgütte çalışmaya devam etme isteğini belirtmekte”(Duygulu ve Abaan, 2007). İstek duyarak, şevk ile çalışan bir çalışanın örgüte katacağı katkının değeri çok fazla olacaktır. Bütün bunlar bize göstermektedir ki çalışanların sahip olması gereken önemli sermayelerden biri de tutum sermayesidir.

Çalışanların sahip olması gereken tutum sermayesi olarak “stratejik niyet”, “iyi iş davranışı” ve “iş etiği” kavramları incelenmelidir.

Stratejik Niyet: İşletmelerdeki bilinçli olarak oluşan bilgi ve beceri edinme arzusu olarak tanımlanmıştır (Sayılır, 2005). Eğitim örgütlerindeki entelektüel sermayeyi inceleyen Karakuş’a (2008) göre stratejik niyet; “okulun amaçları doğrultusunda çaba göstermeye istekli olma ve diğerlerini de bu doğrultuda yönlendirme” olarak tanımlanmıştır. Her iki tanımda da görüldüğü gibi bilinçli ve istekli bir şekilde çaba gösterme durumu ortaya çıkmaktadır. Çalışanların tutum sermayesine sahip olmaları, onları hem örgütün amaçları doğrultusunda çalışmaya istekli hâle getirir hem de çevrelerindeki çalışanların da bu çabaya ortak olmalarını sağlamaktadır.

İyi iş davranışı: Çalışanların çalışma ortamlarındaki davranışları birbirlerini oldukça etkileyen faktörlerden biridir. Bu anlamda dinamik bir iş ortamı oluşturacak ve diğerlerinin şevkini artıracak uygun iş davranışları sergileme olarak tanımlanan iyi iş davranışları, örgütler için örgüt çalışanlarının sahip olması gereken tutum sermayesi açısından önemlidir (Karakuş, 2008). Olumlu tutuma sahip çalışanlar,

örgüt içerisinde çevrelerindeki insanlara iyi iş davranışları sergileyerek onların da pozitif tutuma sahip olmalarını sağlayacaktır.

İş etiği: Akşit'in ifadesi ile: "Navran; iş etiğini, "kişinin hareketleri ve kararları ile neyin iyi, adil ve hakkaniyetli olduğuna ilişkin standardı tanımlayan bir dizi temel ilke veya değer arasındaki tutarlılık" olarak ifade etmiştir (Navran'dan aktaran Akşit, 2009). Çalışanlar hem kararları hem de hareketleri ile hakkaniyet ölçülerinde hareket ederlerse oluşacak etik ortamda çalışanların tutumlarının olumlu yönde oluşacağı görülmektedir.

Yukarıda tanımları verilen her üç boyutun da oluşabilmesi için çalışanın örgütsel bağlılığı ve işinden aldığı doyumun önemli derecede etkisi vardır.

2.5.1.3. Entelektüel çeviklik

"Farklı enformasyon parçaları arasındaki ortak yönleri bulup, bunları orijinal bir şekilde bir araya getirebilme becerisine dayanan entelektüel çeviklik" insan sermayesi açısından oldukça önemlidir (Karakuş, 2008). Entelektüel çeviklik temel olarak, örgüt amaçları doğrultusunda yaşamını sürdürürken önüne çıkan fırsatları değerlendirerek yeni kazanımlar elde etmek olarak tanımlanabilir. Burada önemli olan; çalışanın bilgi, yetenek ve düşünce gücünü kullanarak örgüte yeni bir katkı sağlamasıdır. Alışılmış işleyen sistemin dışında örgüte daha fazla değer veya gelir kazandıracak veya daha az gider sağlayacak yeni durumların üretilmesidir.

Entelektüel çevikliğe sahip çalışanlar, örgütler için vazgeçilemeyecek veya yeri doldurulamayacak çalışanlardır. Bu çalışanlar, ancak olumlu tutum sermayesine sahip çalışanlar içerisinde çıkabilirler. Örgüte karşı olumsuz tutum içinde bulunan çalışanlardan böyle bir katkı beklemek oldukça güçtür.

2.5.2. Yapısal sermaye

İnsan sermayesini ağacın kabukları altında akan sıvı öz olarak tanımlayan Stewart (1997), bu özün, ağacın kökünü halka halka büyütüp onun yapısının bir parçası haline geldiğini ifade etmektedir. İnsanların bilgileri olduğu gibi örgütlerin de bilgileri vardır. İnsanlar, bilgilerini gittikleri yerlere götürmektedirler. Örgütlerin bilgileri ise kendi içinde kalmaktadır ve kendi malıdır. İşte bu bilgiye örgütlerin yapısal sermayesi denilmektedir. Stewart (1997) yapısal sermayeyi “Basit bir anlatımla, geceleri eve gitmeyen bilgidir.” biçiminde tanımlamaktadır. Bilim insanları yapısal sermaye için farklı tanımlar yapmışlardır.

Yapısal sermaye Bontis (1998) tarafından, “çalışanların en iyi entelektüel performansı gösterebilmeleri için onları destekleyen ve buna bağlı olarak işletmenin en iyi performansı göstermesini sağlayan yapı” olarak tanımlanmıştır. Bir başka tanımda ise yapısal sermaye, örgütlerde bilginin sürdürülebilir bir devamlılıkla yer almasını sağlayan örgütsel niteliklerin öğrenmeyi ve bilgiyi paylaşmayı özendiren kültürel bir yapı içinde insan sermayesinden müşteriye aktarılan bir dağıtım kanalı görevi gördüğü ifade edilmiştir (Hobikoğlu, 2011).

Yapısal sermaye; örgütlerin, müşterileri için mal üretimi ve teslimini sağlayan strateji, yapı, sistem ve süreçlerin toplamını ifade eder (Kutlu, 2009)

Yukarıdaki tanımlara bakıldığında insan sermayesi ile yapısal sermaye arasında sıkı bir ilişkinin varlığı açıkça ortaya çıkmaktadır. Âdeta birbirlerinin tamamlayıcıları gibidir. Yapısal sermayenin ortaya çıkması için insan sermayesi, insan sermayesinin gelişebilmesi için de yapısal sermaye gerekmektedir. İki sermaye türü de birbirlerini büyüten yapılar gibidir.

İnsan, ne kadar donanımlı olursa olsun sahip olduğu bilgileri üretime dönüştürebilmesi için yapısal bir örgütün içinde olmalıdır. Üretim için hem çeşitli tüketim maddelerine hem de bazı yardımlara ihtiyaç duyacaktır. Hepsinden öte bu ihtiyaçları, belli bir düzen içerisinde kendisine sunulmalıdır. Bütün bunlardan sonra ayrıca iyi organize edilmiş bir süreç gerekmektedir. Bunlar da ancak sistemli bir yapı

ile mümkündür. Aksi durumda insan sermayesinin üretime ve değere dönüşmesi olanaksızdır.

Herhangi bir ortama yığarak bir araya getireceğiniz çeşitli araç ve gereçler hiçbir zaman bir ürüne dönüşmeyecektir. Ne zaman ki o malzemeleri yapılandırılmış bir sistem içinde usta ellere teslim ederseniz bunun sonucunda sizi hayran bırakan ürünler ortaya çıkabilir. İşleyen bir fabrikaya baktığınızda mükemmel ayarlanmış düzenekler görürsünüz. Eğer makinelerden birinin ayarı bozuk olsa beklediğiniz çıktıyı elde edemezsiniz.

Stewart (1997) “Kuruluş bilgi işini yoğunlaştırır, işler ve somutlaştırır” sözleriyle yapısal sermayenin bilgiyi nasıl üretime dönüştürdüğünü ifade etmiştir.

Hem insan sermayesinin hem de yapısal sermayenin temel amaçları, iyi ürün elde etmektir. Yalnızca en iyi bilgilere sahip olmak, en iyi ürünü üretmenizi sağlayamadığı gibi, yalnızca iyi pratikler de en iyi ürünü elde etmenizi sağlamaz. İyi ürün için her ikisi de bir arada olmak zorundadır. En iyi bilgi en iyi pratiklerle işlenirse en iyi ürün elde edilir.

Yapısal sermaye insan sermayesine takım oyunu oynama şansı yaratır. En iyi olmayabilirsiniz ama bazen güçlerinizi birleştirirseniz, iyi ilişkilerle bilgilerinizi birleştirebilirseniz ve hedefe giderken iyi bir sisteminiz var ise en iyi ürünleri üretebilirsiniz. Bu, tamamen yapı ve sistem sayesinde. Çevremize baktığımızda çeşitli örgütler vardır, ancak onlar alanındaki en iyi kişilerle çalışmadıkları hâlde kendi alanlarında en iyiler arasındadırlar. Böylesi durumlar, kurdukları yapısal sermaye ile gerçekleşmektedir. Buna karşılık iyi bir yapı kurulmayan sistemlerde iş, insan sermayesi içinde tek başına çıkabilecek mucizelere kalmaktadır.

Yapısal sermaye içerisine girebilecek unsurlar her örgüt için farklılık göstermektedir. Ancak genel olarak şu maddeler sayılabilir (Karacan, 2004):

- Patentler
- Telif hakları
- Dizayn hakları

- Ticari sırlar
- Ticari amblemler
- Hizmetle ilgili amblemler
- Yönetim felsefesi
- Örgüt kültürü
- Yönetim süreçleri
- Bilgi sistemleri
- Ağ sistemleri
- Finansal işlemler

Yukarıda sayılan yapısal sermaye unsurlarının, örgütlerin hizmet veya mal ticareti yapmaları açısından önem sıraları oldukça farklı olabilmektedir. Bir eğitim örgütü açısından düşünüldüğünde farklı öncelikler, makine parçaları üreten bir fabrika olarak düşünüldüğünde ise daha farklı önem sıralaması yapılabilir. Hatta kimi örgütler için yukarıda sayılan unsurlardan bazıları olmayabilir.

Yapısal sermayenin birçok unsuru olmasına karşılık bunların bazıları daha da ön plandadır. Özveren ve Yıldız'ın (2010) yapısal sermaye konusunda yazılmış 30 makaleyi tarayarak yaptıkları bir araştırmaya göre, yapısal sermayenin unsurlarına verilen önem düzeyleri aşağıdaki gibi çıkmıştır.

Tablo 6. Yapısal Sermaye Unsurlarına Verilen Önem

YAPISAL SERMAYE	
EN ÖNEMLİ KRİTERLER	FREKANS
1. Bilgi sistem altyapısı	12
2. Entelektüel mülkiyet	11
3. Teknolojik altyapı	10
4. Süreçler	9
5. Kültür	7
6. Yenilikçilik	7
7. Yönetim felsefesi	6
8. Destekleyici ortam	5
9. İşlem süresi azaltma çalışmaları	5
10. Finansal ilişkiler	4
11. Diğer(Stratejik yönetim, örgüt tasarımı, kalite)	85
TOPLAM	161

Kaynak: Özveren, Mina; Yıldız, Sebahattin(2010). Entelektüel sermayenin Ölçüm Yöntemleri ve Kriterlerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi. Yıl: 2010,Cilt XXIX, Sayı II, Sayfa: 275-289

Tablo 6’da görüleceği üzere yapısal sermayenin en önemli unsuru bilgi sistem altyapısıdır. Önem sırasına göre diğerleri entelektüel mülkiyet, teknolojik altyapı, süreçler, kültür, yenilikçilik, yönetim felsefesi, destekleyici ortam, işlem süresi azaltma çalışmaları, finansal ilişkiler ve diğer unsurlar olarak sıralanmıştır.

Örgütlerin yapısal sermayeleri kendi örgüt kültürleri içerisinde belirledikleri stratejiler aracılığıyla kurdukları sistemler, çeşitli rutin prosedürler ve uygulamalardan oluşur. Bunlar genelde resmi zorunlulukların ötesinde örgütün kendisini diğerlerinden ayıran özel uygulama ve kurallardan oluşur. Aynı alanda çalışan aynı ürünü elde etmek isteyen iki örgütün her biri, yapısal sermaye olarak diğerinden farklıdır. İkisi de ayrı örgüt kültürüne sahiptir. Ayrı insan sermayesine,

ayrı stratejilere, ayrı bilgi düzeylerine ve ayrı yönetim felsefelerine sahiptir. Böyle olunca her iki örgütten de aynı ürünü veya hizmeti üretmelerini beklemek gerçekçi olmayacaktır.

Örgütler yapısal sermayelerini kurarken öncelikle bilgi depolarını oluşturmak durumundadırlar. Öncelikle ellerindeki bilgiyi derleyip belli bir düzen içerisinde kayıt altına almak durumundadırlar. Kaydederken bu bilgilerin performansa veya üretime olan katkısı dikkate alınmalıdır. Ancak bazı durumlarda yapısal bilgi sermayesi oluşturulamamaktadır (İşveci, 2005). Bunun sebepleri olarak;

- “Ulaşılabilir bilgileri kullanmama, kullanamama, bilginin nerede olduğunu bilmeme,
- Gruplar arası güvensizlik,
- Çatışmalar nedeniyle önemli bilgileri kendine saklama,
- Aynı gemide olduğunun bilinci ve sorumluluğunda olmama,
- Paylaşmayı ve eleştirileri, geliştirme ve değişim için fırsat olarak görememe,” sıralanabilir.

Bilgi sermayesi; diğer nakit sermayeler gibi olmadığı, kullanıldıkça azalmayıp örgüt amaçları için daha fazla kişi tarafından kullanıldığında arttığı için yapısal bir bilgi kütüphanesinin oluşturulamaması, örgütler için oldukça büyük bir kayıptır.

Çağdaş örgütlerde herkesin uzman yapılması için çalışmak yerine, çoğunluk temel görevleri ile ilgili bilgi ve deneyimlerini artırırken sınırlı sayıda uzman yetiştirilip bütün teknik bilgi ihtiyaçları onların elleri ile yapılmaktadır. Herkese yoğun bir bilgi yüklemek için çabalamak yerine, oluşturulacak bilgi envanterleri sayesinde bilgiler kontrol altında tutulacak ve istendiğinde çalışanlara veya yapısal sisteme aktarılarak üretimde kullanılacaktır. Günümüz dünyasında zaten akan bilgi denizindeki tüm bilgileri öğrenmeniz olanaksızdır. Yapılması gereken, bilgilerin örgütün kayıtları altında olması ve gerektiğinde nerede bulunabileceğinin

bilinmesidir. Bu yapısal sermaye örgütlerde varsa daha etkili ve verimli bir ilerleme sağlanacaktır.

Örgütlerdeki bilgileri Stewart, aşağıdaki tablo ile ifade etmiştir (1997).

Tablo 7. Örgütlerdeki Bilgi Varlığı

	Biliyor	Bilmiyor
Biliyor	Sahip Olduğunuzu Bildiğiniz Bilgi (Açık Bilgi)	Sahip Olmadığınızı Bildiğiniz Bilgi (Bilinen Boşluklar)
Bilmiyor	Sahip Olduğunuzu Bilmediğiniz Bilgi (Örtülü Bilgi)	Sahip Olmadığınızı Bilmediğiniz Bilgi (Bilinmeyen Boşluklar)

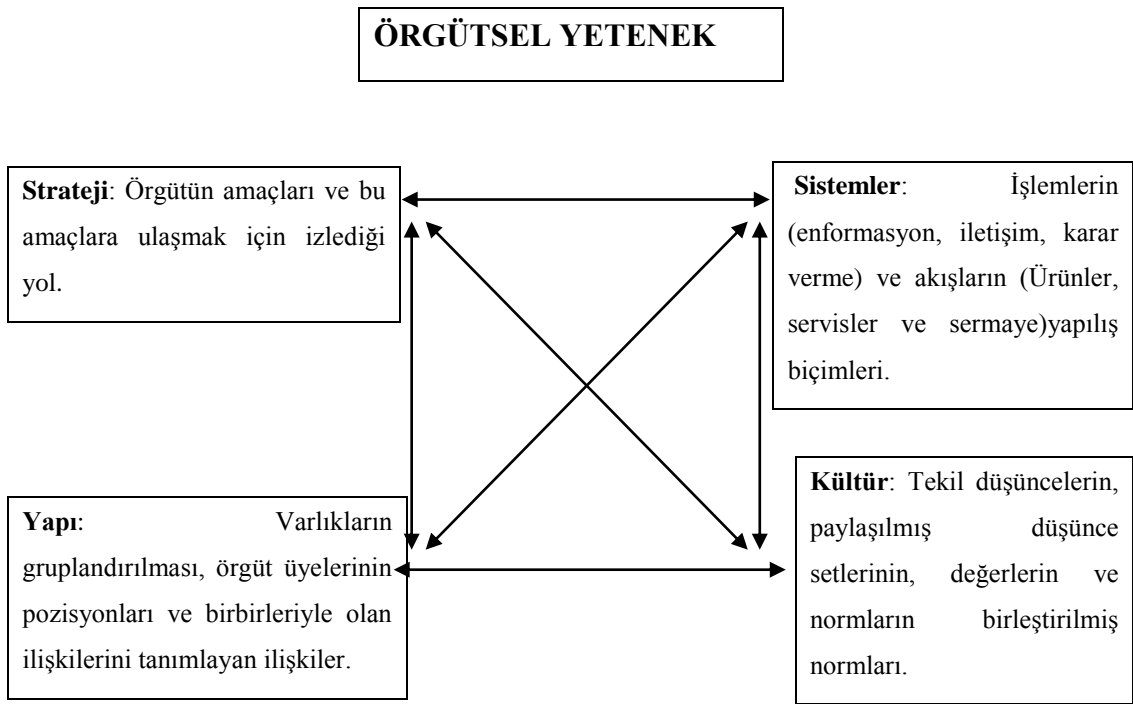
Kaynak: Stewart, Thomas A. (1997). Entelektüel Sermaye. Çev: Nurettin Elhüseyin, Mess Yayın, İstanbul, sayfa: 150

Örgütler, bu bilgi hücrelerinden açık bilgiyi tam olarak kullanırlar. Örtülü bilgiyi açığa çıkararak onu da örgütün amaçları için kullanmaya ve kayıt altına alarak örgütün malı hâline getirmeye çalışırlar. Bilinen boşlukları doldurmak için çeşitli eğitimler, araştırmalar veya dışarıdan hazır satın alma yoluyla edinmeye çalışırlar. Burada en zor ulaşılabilecek bilgi ise bilinmeyen boşluktur. Çünkü bilinmediği de bilinmeyen bir bilgiyi edinip onu örgütsel yapı içerisinde kullanmak, oldukça zor görünmektedir.

Yapısal sermaye, örgütlerde amaçları yerine getirme yeteneğidir. Örgütler ellerinde bulunan bilgi ve donanımlı insan sermayesini kullanarak ürün veya hizmet üretmek durumundadırlar. Bilgiyi girdi olarak kullanıp sonunda örgütün amaçladığı miktar ve kalitede ürün elde edebiliyor ise o zaman örgüt yeteneklerini kullanabiliyor

demektir. Örgütler, bu yeteneklerini yapısal sermayeleri sağlam kurulmuş ve sağlıklı çalışıyor ise kullanabilirler. Örgütler bu yeteneklerinin ne ölçüde farkında ise o ölçüde amaçlarına ulaşabilirler veya aksayan yerleri varsa düzeltebilirler. Yereli ve Gerşil (2005) örgütlerin yeteneklerini aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir.

Şekil 2. Örgütsel Yetenekler



Kaynak: Saint-Onge, 1996: 17(Yereli, Ayşe N. Entelektüel sermayeyi ölçme ve raporlama yöntemleri. Yönetim ve ekonomi. Yıl:2005, cilt:12, sayı:2, sayfa:17-29 aracılığıyla)

Bu çalışmada örgütlerdeki yapısal sermaye; insan kaynakları yönetimi, kurum hafızası yönetimi ve AR-GE, iletişim, eğitim başlıkları altında incelenecektir.

2.5.2.1. İnsan Kaynakları Yönetimi

Örgütlerde çalışanların tamamı, insan sermayesi olarak kabul edilmemektedir. Ancak özel donanımları sebebiyle örgütler için değer üretebilen veya örgüt için yeri zor doldurulabilecek kişiler, insan sermayesi olarak kabul edilir. Kanıbir'in (2004) ifadesiyle “bilgi birikimi, problem çözme yetenek ve kapasiteleri, yaşam felsefeleri, yaratıcılık, girişimcilik ve liderlik yetenekleri, onların organizasyon süreçlerinde ortaya koydukları fonksiyonları ve bu fonksiyonların nitelikleri” örgüt için vazgeçilemez olan kişiler, insan sermayesi olarak adlandırılanlar. Bu özellikleri taşımayanlar, insan sermayesi olarak kabul edilmezler. Ancak yapısal sermayenin görevi, insan sermayesi olarak kabul edilmeyenlerin de o seviyeye yükselmesi için çeşitli sistemler ve yollar üretmektir. İnsan kaynakları yönetiminin de asıl görevi budur.

İnsan kaynakları yönetimi; gelişmeye açık, insan, örgüt ve çevreyi bütünsel bir yaklaşımla ele alan, dinamik ve esnek bir anlayışı temsil etmektedir (İnce, 2005). İnsan kaynakları yönetimi, bir örgüte nitelikli personeli bulmak, personelin niteliklerini geliştirmek ve örgütte tutmak için yapılan faaliyetlerin toplamıdır (Muş, 2010). İnsan kaynakları çalışanları çevrenin ve örgütün şartları göz önünde bulundurularak ve çalışanların yeni durum ve şartlara hazırlanması olarak değerlendirilir.

İnsan kaynakları anlayışı, örgüt içindeki çalışanlara bakış açısını büyük ölçüde değiştirmiştir. Eski anlayışta, çalışan kendisine verilen görevleri yapmakla sınırlandırılmıştır. Örgütün diğer görevleri ve fonksiyonları hakkında herhangi bir fikir ileri sürmesi veya müdahalede bulunması istenmemektedir. Sabahları zamanında işine gelen, sessizce işini yapıp akşam çalışma süresi dolunca iş yerinden ayrılan bireyler, en iyi çalışan olarak kabul edilmekte idi.

İnsan kaynakları anlayışına göre çalışanlar örgütün ortakları olarak düşünülmektedirler. Bu sebeple örgütün işleyişi ile ilgili her konuda onların fikirlerine başvurulmalı ve katkıları sağlanmalıdır. Onlar stratejik ortak olarak görüldüğü için alınan her türlü karar, onlarla beraber alınmak ve uygulanmak durumundadır. Karar alma sürecinde çalışanlara danışılmasından dolayı yeni

kararların uygulanması aşamasında da eski anlayışta karşılaşılan dirençle karşılaşmamaktadır.

Yeni insan kaynakları anlayışının örgütlere sağladığı bir başka yarar ise çalışanların kendilerini işlerinde mutlu hissetmeleridir. Bunun sebebi, yeni oluşacak durumlar için fikirlerinin alınması dolayısıyla kendilerine değer verildiğini düşünmeleridir. Bu durumun sonucunda işlerine kendilerini adanmaları sağlanmaktadır. İşine kendisini adanmış çalışanların örgüte katacakları, katkı şüphesiz oldukça fazla olacaktır.

Örgütleri oluşturan diğer varlıklardan farklı olarak insan; sürekli değişebilen öğrenebilen, özdeşleşebilen veya farklılaşabilen bir varlıktır. Örgütler de insan ögesinden dolayı sürekli bir değişim içerisinde olan canlı yapılardır. İnsanlar değişirken örgütleri; örgütler değişirken de insanları etkilemektedirler. İnsan kaynakları, örgütün yeni durumlarına göre çalışanları hazırlamaya çalışan veya çalışanların yeni yeteneklerine göre örgütleri dönüştürmeye çabalayan birimlerdir.

İnsan kaynakları, çalışanlarına örgütün ihtiyaç duyduğu eğitimleri vermek için akademik hazırlıkları yaparak veya çalışanların hem teknik hem de insani ihtiyaçları için gelişim rehberliği yaparak örgüt için çalışmaktadır. Çağdaş örgütler çalışanın mutlu olmadığı bir ortamda, örgüt çalışandan yeterli verimi alamayacağını farkındadır.

İnsanlar birçok yeteneği olmasına karşılık iş ortamında bunların oldukça az bir kısmını kullanırlar. Bunun önlenmesi için çalışanların yetenek, bilgi ve becerilerini açık bir biçimde ortaya koyabilmelerini sağlayıcı çalışma koşullarının ve örgüt ikliminin yaratılması gerekmektedir (Şerbetçi, 2003).

Örgütler, amaçlarını gerçekleştirmek için bir araya getirdikleri insanların farklı özelliklerinin farkında olmalıdırlar. Farklılıkların farkında olmadan, herkesin sosyal, ekonomik ve kültürel altyapılarının farklı olduğunu bilmeden onları yönetmeye çalışmak gereksiz zaman ve enerji kaybına neden olacaktır. Farklılıkların yönetiminde, insan kaynakları politikalarının ve bütün personel işlerinin (performans değerlendirme, mentörlük, ücret ve ikramiye, kariyer ve yükseltme) işgörenlerin

katılımını artırmayı sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmesi gerekir (Memduhoğlu, 2008).

İnsanlar, formal eğitim ortamlarından daha çok informal ilişkiler yoluyla öğrenirler. Çağdaş örgütler bu durumun farkında olduğundan dolayı insan kaynakları birimleri, sık sık çalışanlarını ortak etkinlikler yoluyla bir araya getirerek doğal öğrenme ortamları oluşturmaktadırlar.

Eğitim örgütleri açısından insan kaynaklarına bakacak olursak, eğitim çalışanlarının örgütlerin güncel ihtiyaçlarına cevap verecek doğrultuda geliştirilmesi için yapması gereken önemli görevler vardır. Öncelikle eğitim çalışanlarına hangi konularda eğiti verileceğini belirlemek. Bu eğitim konularının müfredatını ve içeriğini hazırlamak, öğretmenler için ihtiyaç halinde hizmet içi kurslar düzenlemek, çeşitli durumlar için rehberlik hizmetleri sunmak eğitim örgütlerindeki insan kaynaklarının sunması gereken hizmetler olarak değerlendirilebilir(Kelly, 2004).

Öğüt (2001) insan kaynakları yönetiminin özelliklerini şu başlıklar altında özetlemektedir:

- İnsan kaynakları yönetimi, bilgi çağındaki hızlı bilgi artışı karşısında bireylerdeki bilgi eskimesini önlemeye çalışır.
- Örgütlerdeki çalışanların birbiriyle olan bağlılığı güçlendirmeye ve kurum kültürünü oluşturmaya çalışır.
- Örgütlerdeki çalışanların ilişkilerini parçasal değil bütünsel olarak incelemeye çalışır.
- İnsanı merkeze alan bir yönetim anlayışını merkeze alarak örgütsel gelişmeyi sağlar.
- Örgütsel iletişimin etkin olabilmesi için zaruri olan bilgi akışının sağlıklı olarak akmasını amaçlar.
- Örgütsel devamlılığın sağlanması için kurum kültürünün oluşturulmasını ve paylaşılmasını amaçlar.

- İnsan kaynakları yaklaşımı kendi örgütlerinde çalışanları müşterileri imiş gibi görerek onların memnuniyetini hedefler.
- Tüm çalışanlarını performanslarını en üst düzeye çıkarılması için çalışmalar yapar.
- Günlük hayatta küreselleşme, bilişim çağı, bilgi toplumu, teknokratik çağ, iletişim toplumu gibi tanımlamalarla adlandırılan toplumsal dönüşümü, hem bireysel hem de örgütsel anlamda doğru bir şekilde gerçekleştirmek için çalışmalar yapar.
- İnsan kaynakları, ayrıca bilgi çağı örgütlerinin ihtiyaç duyduğu bireylerin yetiştirilmesine olanaklar hazırlamaya çalışır.
- Örgütte çalışanların birbirleri ile olan ilişkilerinin örgüt açısından hedeflenen düzeyde tutulması için çalışır.

Yapısal sermaye içerisinde insan kaynakları yönetimi örgütlere hangi açılardan fayda sağlar?

Değişimi yönetmek için insan kaynakları yönetimine ihtiyaç duyulur. İnsanın olduğu her yerde sürekli bir değişim vardır. Örgütler, bu değişimi örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirmek için çalışırlar. İnsan kaynakları yönetimi bu değişimi örgütün verimliliğini, etkililiğini ve çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırmak üzere yönlendirmeyi amaçlamalıdır. Örgütsel değişimin, şekli ne olursa olsun, ya da değişimin başarılı olabilmesi için hangi yöntem ve teknikler kullanılırsa kullanılsın, sonu olmayan bir süreç olacağına unutulmaması gerekir (Töremen, 2002). Değişim kaçınılmazdır. Önemli olan ondan faydalanmaktır.

İnsan kaynakları yönetimi bilgiye yön verme amacını taşımalıdır. Günümüz örgütleri için bilginin öneminin tartışılmazdır. Ancak bilgiye ne zaman, nerede ihtiyaç duyulduğunun takibini de insan kaynakları yapmalıdır. İhtiyaç duyulan alanlara bilgi yönlendirilmeli ve üretime dönüştürülmelidir.

Çalışanlar arasında ilişki ve iletişimi yönetmelidir. Özellikle örgüt dışında çeşitli vesilelerle çalışanları bir araya getirerek informal ilişki ortamları (gezi, piknik, özel günler vs.) oluşturmalıdır. Çünkü böyle ortamlarda öğrenme ve takım olma duyguları daha iyi gelişmektedir.

Çalışanları stratejik ortak gibi görerek durumun ve değişimin yönetilmesine ortak etmelidir. Bu çalışanların örgüte olan bağlılığını ve yaptıkları işten aldıkları doyumunu artırır. İnsan kaynakları kuralları belirleyip çalışanlardan o kurallara uymalarını beklemek yerine, çalışanların her birini örgütün danışmanıymış gibi görerek fikirlerine başvurarak çalışana örgütün ortağıymış duygusunu vermelidir.

Örgütlerin kültürleri, zor oluşturulur ve zor değişir. İnsan kaynakları örgütlerinin kültürlerine yeni parçalar ekleme veya var olanları değiştirme çalışmalarını yönetebilirler. Çalışanın nabzının en iyi tutulduğu birim olan insan kaynakları ise kültür oluşumunu da yönetebilir.

Çağdaş örgütlerde insan kaynakları sadece örgütün amaçlarını doğrudan ilgilendiren konulara eğilmemelidir. Örgütün amaçlarını dolaylı yoldan etkileyen konularda da çalışmalar yapmalıdır. Çalışanların kişisel gelişimlerine, sosyal gelişimlerine katkı sağlayacak çeşitli planlamalar da yaparak yaşamlarına farklı anlamlar katabilir.

2.5.2.2. Kurum Hafızası Yönetimi

Örgütler çalışanlarına, sahibi oldukları varlıklarınıymış gibi yaklaştıklarında onların bir gün ayrılacaklarını hesaba katmazlar. Oysa çalışanlar, örgütlerin malı değillerdir. Ve şartlar değiştiğinde örgütlerden ayrılırlar. Bu gerçek, örgütleri bazı önlemleri almak ve planlamaları yapmak için zorlamaktadır.

Çalışanların örgütün işleyişi ile ilgili bildikleri veya uzmanlıkları oldukça önemlidir. Ancak bu bilgiler sadece bazı çalışanlar tarafından biliniyor ise örgüt için bu sorunlu bir durumdur. Çünkü örgüt bu kişilere bağımlı durumda kalacaktır. Eğer bu çalışanlar örgütten ayrılırlarsa sahip oldukları bilgi de onlarla birlikte örgütten ayrılacaktır. Bu durumla karşılaşmamak için örgütler, çalışanlarının sahip oldukları

gizli bilgileri ortaya çıkararak açık bilgi hâline getirmelidirler. Açık hâle gelen bu bilgileri de kayıt altına alarak kurumsal bir hafıza geliştirmelidirler. Örgütler bilgilerini kayıt altına alırlarsa, çalışanlar değişse de örgütün işleyişi bundan çok etkilenmeyecektir.

Kurumsal bilgi: Örgütün etkinliği, denetimi, yönetimi, geliştirilmesi vb. ile ilgili olarak üretilen, alınan, kullanılan ve bu nedenlerle özel bir nitelik kazanan her türlü malumat, fikir ve olgulardır (Özdemirci, 2001). Örgütler çok farklı sebeplerle bilgi üretirler ve saklarlar. Özdemirci bu durumları aşağıdaki şekilde ifade etmiştir (Özdemirci, 2001):

- Örgütler yaptıkları şeyi niçin yaptıklarını göstermek için,
- Vergi ve muhasebe hesaplarını kontrol etmek için,
- Yasal işlemlerdeki sorumluluklarını yerine getirdiklerini göstermek için,
- Mesuliyet ve sorumluluklarının neler olduğunu ya da olmadığını göstermek için,
- Tarih için, yani hikâyelerini gelecek nesillere aktarmak için,
- Hukuksal nedenler için,
- İşlem ve eylemlerini nasıl yaptıklarını göstermek için,
- Bilgilendirmek için,
- İletişim sağlamak vb. için.

Hafızası olmayan, geçmiş yaşantıları hakkında bilgi sahibi olunamayan bir örgütün yönetimi oldukça zordur. Çünkü geçmişte yaşanan olumlu davranışlar ve alınan doğru kararlar, örgütler için yol gösterici olduğu kadar; alınan yanlış kararlar da yol göstericidir. Tekrarlanmaması veya benzer durumların oluşmaması için geçmiş başarısızlıklar kayıt altına alınmalıdır.

Örgütün güçlü bir hafızası varsa yönetime gelen her kişi veya grup, örgütü deneme yanılma yoluyla yönetmez. Geçmişten ders alarak yönetir. Bu da örgütte yaşanabilecek zaman ve ekonomik kayıplarını azaltır.

2.5.2.3. AR-GE

Örgütler yapısal sermayelerini kurarken örgütü günün yeniliklerinden geride bırakmamak ve geleceğe hazırlamak için çalışan birimleri de kurmak zorundadırlar. Bu birimler, genellikle araştırma geliştirme birimleridir.

AR-GE, “bir gerçeği ortaya çıkarmak, bir sorunu çözümlenmek ve eldeki verileri arttırmak için bilimsel yöntem ve tekniklerden yararlanılarak yapılan düzenli çalışma” (TDK, Terimler Sözlüğü) biçiminde tanımlanmıştır. Örgütler; bilinmeyen bir durumla karşılaştıklarında yeni bir duruma geçiş yapacakları zaman ortaya çıkacak sonucun tahmini, geçmişte ortaya çıkan bir sonucun sebeplerini ortaya çıkarmak, gelecekte ortaya çıkabilecek yeni şartların önceden belirlenip pozisyon alınması ve bunun gibi birçok durum için araştırma yaparlar. Araştırma; örgütlerin güçlü olan durumlarını devam ettirebilmek ve zayıf olan mevcut durumlarını ise gelecekte nasıl güçlendireceklerini bulmak, hâlihazırda güçlü olan durumlarının gelecekte daha da güçlü hâle getirip sürekliliğini sağlayabilmek için yapılabilir.

Geliştirme; var olan bir ürünün veya hizmetin daha iyi daha kârlı bir duruma getirilmesi için yapılan çalışmalara denir. Her ürünün bir ömrü vardır. Örgütler ürünlerini veya hizmetlerini değişen zamanla birlikte sürekli yenilemek durumundadırlar.

AR-GE; örgütlerde yeni ürün ve üretim süreçlerinin ortaya çıkarılmasına yönelik sistemli ve yaratıcı çalışmalardır (Zerenler, 2007). Zerenler, bir örgütte AR-GE’ nin şu amaçlarla yapılabileceğini ifade etmiştir:

Yeni ürün veya hizmet geliştirmek, rekabet gücünü korumak, örgütün verimliliğini artırmak örgütün maliyetlerini düşürmek, yönetime doğru zamanda gerekli bilgileri sağlayacak sistemleri kurmak.

Stewart, Columbia Üniversitesinden Profesör Lichtenberg’in yaptığı bir araştırmadan verdiği örnekle AR-GE’nin önemini şöyle vurgulamıştır: “AR-GE için harcanan her doların yeni makinelere harcanan her dolara oranla sekiz kat daha yüksek getiri sağladı.”

Hangi sorunu çözmek için veya hangi değeri geliştirmek için yapılırsa yapılsın, araştırma ve geliştirme, bir örgüt için vazgeçilmezdir. Örgütsel yapıları içinde bu birimlere yer vermek zorundadırlar.

2.5.2.4. İletişim

İletişim sözcüğü Türk Dil Kurumu Eğitim Terimleri sözlüğünde bir düşüncenin, bir duygunun yüz anlatımı, el, kol ve baş hareketleri, konuşma yoluyla ya da yazı, telefon, radyo, televizyon gibi bildirişim araç ve gereçlerinden yararlanarak bir kimseden başka bir kimseye iletimi olarak tanımlanmaktadır.

Günümüz örgütlerinde iletişim en çok önem verilen kavramlardan birisidir. Çünkü sağlıklı bir iletişim çalışanlarda amaç birliği oluşturmanın temeli sayılmaktadır. Özellikle yöneticilerin ulaşılabilir olmaları örgüt çalışanlarının sorunlarının geciktirilmeden çözülmesi veya çalışanların fikrî katkılarının geciktirilmeden alınması bakımından önem arz etmektedir.

İnsanlar arasındaki her türlü iletişimin bir amacı vardır. “Örgütsel ve yönetsel işlerin düzenli bir şekilde organize edilmesi, örgüt üyelerinin aralarında etkin bilgi paylaşımı, çalışanlar arasında yaşanan problemlerin çözümü ve çatışmaların önlenmesi etkin bir iletişim sayesinde gerçekleşmekte, çalışanların birbirleriyle olduğu kadar üstleriyle de kurdukları iyi bir iletişim motivasyonlarını artırmaktadır” (Demirtaş, 2010).

Örgütlerin yapısal sistemleri içerisinde iletişimin hem türleri hem de hızı bakımından önemi, her geçen gün artmaktadır. Eskiden iletişim genelde yukarıdan aşağıya, tek taraflı verilen yazılı veya sözlü emirler olarak algılanırken; bugün hem yukarıdan aşağıya hem aşağıdan yukarıya hem de yatay boyutlarda yazılı, sözlü, görüntülü veya her üçü birlikte kullanılmaktadır.

Örgüt yapıları içerisinde iletişim formal (belli kalıplar içerisindeki resmî) iletişimler ve informal (resmî olmayan) iletişimler de kurulur. Çağdaş örgütlerde resmî iletişimin azaltılması, resmî olmayan iletişimin ise artırılması amaçlanır.

Örgüt çalışanlarının iletişimde bulunmaları için artık aynı mekânda toplanmalarına gerek duyulmamaktadır. İletişim mobil hâle gelmiştir. Çalışanlar diğer işlerini yaparken aynı anda örgütün diğer üyeleri ile gelişmiş özelliklere sahip cep telefonları ile veya değişik türlerdeki cep bilgisayarları ile iletişim kurabilmektedir.

Örgütler, bu hızlı ve hareketli iletişim araçlarını avantaja çevirmektedirler. Gerek çalışanlarına gerekse de müşterilerine paylaşmak istedikleri bilgileri anında paylaşabilmektedirler. Ya da herhangi bir katılım talepleri olan konularda paydaşlarına çabucak ulaşarak onlardan dönüt alabilmektedirler. Örgütler kendi mal veya hizmetlerini müşterilerine görsel olarak sunarak onları daha kolay ikna etme yoluna gitmektedirler.

Kısacası artık örgütler hem gerçek dünyada hem de sanal dünyada organize olmalıdırlar. Hem gerçek hem de sanal ürünler üreterek pazarlama yapmalıdırlar. Her geçen gün sanal dünya insanların hayatında daha fazla yer aldığı için örgütler de bu hıza ayak uydurmak durumundadırlar. Bu nedenle mobil iletişim kanalları kapalı bir örgütün uzun süre yaşaması zor görünmektedir.

2.5.2.5. Eğitim

Örgütsel eğitim var olan durumu geliştirmeyi amaçlayarak örgüt çalışanlarını belli bir konuda bilgi sahibi yapmak veya uzmanlaştırmak için yapılan çalışma olarak tanımlanabilir. Örgütlerin yapısal sermayeleri içerisinde eğitim önemli bir yer tutar. Çünkü eğitim, değişime başlamanın ilk adımıdır. Örgütün değişmesini ve ilerlemesini istiyorsak çalışanlarımızı eğiterek örgüt için gerekli donanımlar ile donatmalıyız. İnsan kaynaklarına yapılan yatırımın birinci basamağını oluşturan eğitim faaliyetleri sayesinde insan gücü kalitesi ve uzmanlık gücünde artışlar görülmektedir (Koç, 2007).

Örgütler çalışanlarını işe alırken ne kadar iyi seçerlerse seçsinler dünyadaki bu bilgi üretim hızı karşısında çalışanın bilgisinin eskimesini engelleyemezler. Bilgileri eskiyen çalışanların sürekli işten çıkartılıp yenilerinin alınması da mümkün olmayacağına göre, yapılacak tek şey, onların bilgilerini yenilemektir. Çalışanların

bilgilerinin yenilenmesi, günün gerektirdiği bilgi düzeyini yakalamak için eğitilmesi gerekmektedir. Eskiden çağı yakalamak diye kullanılırdı. Ancak günümüzde bilgi o kadar hızlı üretiliyor ve dağıtılıyor ki belki de anı yakalamak demek daha uygundur.

Günümüz örgütlerinde eğitim hemen her alanda ve her yerde yapılabilmektedir. Örgütler, çalışanlarını hem iş içerisinde uzmanlaştırarak uzmanlık gücü elde etmek hem de onların sosyal yönlerini geliştirerek uygun iş ortamları oluşturmak için çalışırlar.

Eskiden örgütler, çalışanlarına eğitim verirken bir sınıf ortamında resmî ortamları da kullanırlardı. Hâlihazırda eğitimin belli bir mekânı bulunmamaktadır. Her ortamda eğitim verilebilmektedir. Özellikle son yıllarda bilişim dünyasındaki gelişmeler, insanları her yerde ulaşılabilir hatta eğitim verebilir/verilebilir kılmıştır. Çalışanlar dünyanın bir başka yerindeki bir uzmandan veya bir bilim insanından canlı bağlantılarla konferanslar dinleyebilir, iş uygulamaları izleyebilirler. Ayrıca insanlar, ceplerinde taşıdıkları bilgisayarlar ile ihtiyaç duydukları bilgilere İnternet ağı vesilesiyle anında ulaşılabilirler. Bütün bunlar örgütlerdeki eğitimin durağan olmadığını sürekli bir devinim içerisinde olduğunu göstermektedir.

Günümüz örgütleri için yapıları içerisinde eğitim işlerinin yürütülmesi oldukça önemlidir. Eğitim çalışmalarını yürüten birimleri olmayan bir örgüt düşünülemez. Hatta bugün örgütlerin büyüme ve yenilik göstergelerinden birisi de eğitime ayırdıkları bütçe ile ölçülmektedir. Eğitime daha fazla para ayıran örgütlerin daha fazla büyüyeceği ve yeni buluşlar yapacağı varsayılmaktadır.

2.5.3. İlişkisel Sermaye

Bizim ilişkisel sermaye başlığı altında işleyeceğimiz entelektüel sermaye unsurunun, literatür tarandığında iki şekilde adlandırıldığı görülmektedir. İşletme yönetimi alanında çalışan bilim insanlarının ticari şirketleri incelerken kullandıkları terim “müşteri sermayesi” dir. Çünkü bu işletmelerde esas olan mal satmaktır ve bu da müşteriyi esas almak durumundadır. Diğer bir grup bilim insanları ise bu terimi “ilişkisel sermaye” olarak ele almaktadırlar. Bizim burada kullanmayı tercih

ettiğimiz terim ilişki sermaye'dir. İlişki sermayenin müşteri sermayesini de içine alan daha geniş bir terim olduğu ve dolayısıyla hem ticari şirketler için hem de hizmet üreten sosyal kuruluşlar için kullanılacağı düşünülmektedir. Bu durumu Kerimov (2011) şu şekilde ifade etmiştir: “İlişki sermayesi ise, müşteri sermayesini de içine alan daha geniş kapsamlı bir kavramdır. Konusu, işletme dışı bütün faktörlerle kurulan ilişkileri kapsamaktadır ve dolayısı ile de müşterilerle olan ilişkileri de içermektedir.”

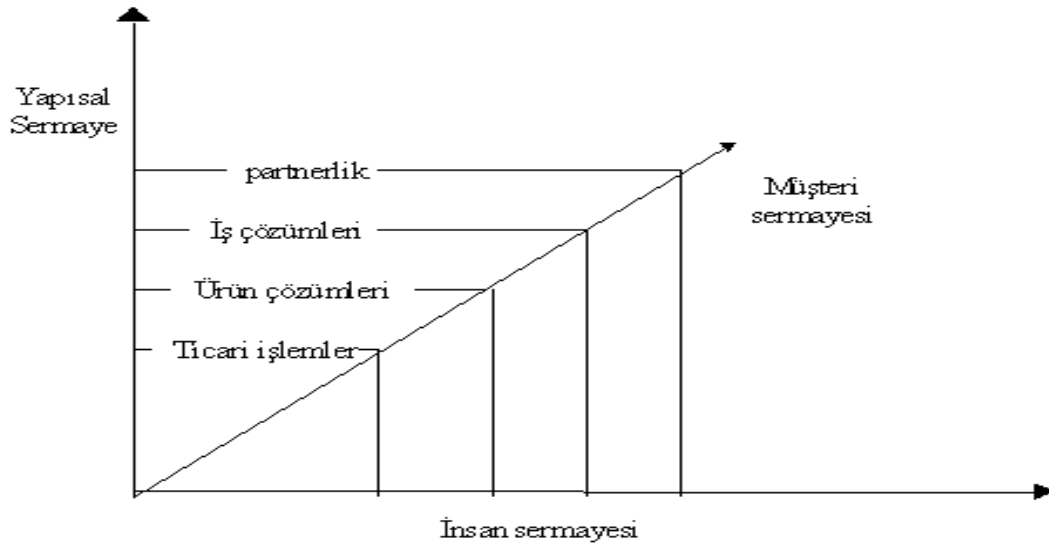
İlişki sermaye örgütün çevresi ile olan ilişkilerini düzenleyen ve yöneten tüm unsurlardır. Bu varlıklar arasında müşteriler, hisse sahipleri, tedarikçiler, rakipler, devlet, resmî örgütler ve toplum sayılmaktadır (Bozbura ve Toraman, 2004). Bir örgütün ilişki içinde olduğu tüm tarafla ilişki sermayesini oluşturur. Her örgüt, belli bir amacı gerçekleştirmek üzere kurulur. İster mal üretsün ister hizmet üretsün sonuçta bunları sunacağı bir insan kitlesi olacaktır. Bu kitle, müşteri veya hizmet alanlar diye isimlendirilebilir. Her ne adla isimlendirilirse isimlendirilsin bu kitle örgütlerin varlık sebebidir. Çünkü malı veya hizmeti alan olmadığı zaman örgütün varlığı sona erer.

Örgütlerin ilişki içinde olduğu her varlık, örgütler için bir sermaye değildir. İlişki sermaye değerini oluşturabilmesi için bu varlıkların örgüte bir değer veya kâr sağlaması gerekir (Kerimov, 2011). Hatta rastlantısal bir ilişki veya bir kereye mahsus plansız ilişkiler örgüt açısından ilişki sermaye olarak değerlendirilemez. İlişki sermaye, örgüt ile çevresel varlıklar arasındaki planlı ve bilinçli ilişkilerdir. Örgütten müşteriye tek taraflı ilişkiler, örgüt için bir değer üretmez. Bugün çoğu örgüt teknolojik gelişmelerin sağladığı fırsatlardan yararlanarak müşterileri ile ilişki kurmaya çalışmaktadır. İnsanlar her gün cep telefonlarına onlarca mesaj, elektronik posta adreslerine onlarca posta almaktadırlar. Eğer bu iletiler müşteri tarafından dikkate alınır ve o örgüte yönelik bir ilgi uyandırırsa ilişki sermaye anlamında bir değeri vardır. Örgütler yapısal sermayelerini, hedefledikleri çevresel varlıklara ulaşmalarını sağlayacak şekilde ilişki sermaye boyutunu göz önünde bulundurarak düzenlerler. Yine aynı şekilde insan sermayelerini de ilişki sermaye unsurunu oluşturacak ve geliştirecek şekilde yapılandırırılar.

İlişkisel sermaye, entelektüel sermayenin diğer unsurlarının amaçladığı bir sonuçtur. Örgütlerde yüksek düzeydeki insan sermayesinin mükemmel işleyen yapısal sermayenin temel amacı, örgüte değer katacak ilişkisel sermaye oluşturmaktır. Ne düzeyde kaliteli ürünler üretirseniz üretin, eğer ürünlerinizi ulaştıracağınız hedef kitlesi ile ilişki kuramıyorsanız veya ilişkilerinizin düzeyi size kâr veya değer kazandırmıyorsa örgütünüz, amacına erişemiyor demektir. Bunlardan dolayı örgütler ilişkisel sermaye unsuruna çok önem vermektedirler.

Entelektüel sermayenin her unsuru bir diğerini hem destekler hem de ondan destek alır. Aşağıdaki grafik ilişkisel sermayenin insan sermayesi ve yapısal sermaye ile büyüdüğünü aynı zamanda onları büyüttüğünü göstermektedir.

Şekil 3. Müşteri Sermayesinin Oluşum Aşamaları ve Destekleyen Unsurları



Kaynak: Saint-Onge, 1998, aktaran Arıkboğa, 2003

Yukarıda da görüleceği gibi ilişkisel sermaye ilk olarak ticari işlemler ile başlamaktadır ve ortaklık boyutuna kadar ilerlemektedir. Bu aşamaları:

Ticari işlemler: Örgüt ile müşterinin sadece mal veya hizmet alım satımı yaptıkları aşamadır.

Ürün çözümleri: Müşterinin isteğine göre örgütün ürün veya hizmetlerinin çözüm olarak sunulmasıdır.

İş çözümleri: Müşteri ile örgüt arasındaki özel düzenlemedir. Müşterinin bir ürün veya hizmete yönelik talebinin karşılanması için nitelik ve maliyet hesabının yapılarak müşteriye özel olarak üretilmesi ve sunulmasıdır.

Partnerlik: Karşılıklı güven içerisinde müşteri ile örgüt arasında ortak iş yapma aşamasıdır. Karşılıklı iş fırsatlarının değerlendirilmesi ve ortak çıkar söz konusudur (Güler,2007).

Birinci aşamadaki ilişkisel sermaye, örgüt için kısa vade için bir anlam ifade edebilir ancak devamlılığı olmadığı için uzun vadede bir değer ifade etmez. İlişkisel sermaye de insan sermayesi gibi örgütün malı değildir. Örgüt, ilişkisel sermayeyi yapısal sermayeye dönüştürerek örgütün malı yapabilir. Bunun için ilişkide olduğu hem iç müşterilerinin (çalışanlarını) hem de dış müşterilerinin ürünlere ve hizmetlere yönelik gelecekteki beklentilerini ve geçmişteki sorunlarını inceleyerek onlardan en üst düzeyde yararlanarak yeni ürün veya hizmetler tasarlamalıdır. Bu yollarla örgütler sahibi olmadıkları ilişkisel sermayeyi yapısal sermayeye çevirerek örgütün malı hâline getirebilirler.

İlişkisel sermayenin hangi yönlerinin örgütler için daha önemli olduğunu Guthrie (2001) en çok vurgulanandan en az vurgulanana doğru şu şekilde sıralamıştır: Müşteriler, iş ile ilgili işbirlikleri, dağıtım kanalları, markalar, lisans anlaşmaları, müşteri sadakati, firma isimleri, olumlu sözleşmeler.

İlişkisel sermayeyi meydana getiren unsurlar hakkında bilim insanları farklı değerlendirmeler yapmışlardır. Castro (2004) bu yaklaşımları Tablo 8'deki gibi belirtmiştir.

Tablo 8: İlişkisel Sermayenin Unsurlarına Yönelik Yaklaşımlar

Bilim insanının ismi- Tarih	Kaplan ve Norton- 1992	Edvinsson ve Malone- 1997	Brooking- 1996	Seveiby-1997	Euro Forum-1998
Yaklaşım İsmi	Müşteri Perspektifi	Müşteri Sermayesi	Piyasa Varlıkları	Dışsal Yapı	İlişkisel Sermaye
Maddeler	İmaj ve Ün. Müşteri ilişkileri kalitesi. Hizmet veya Malların özellikleri. Pazar payı. Müşteri bağlılığı. Müşteri memnuniyeti.	Müşteri tipi. Müşterinin bağlılık süresi. Müşterinin rolü. Müşterilerin desteğiyle sağlanan başarı.	Markalar (Ürün ve Firma). Müşteri tipleri ve bağlılığı. Dağıtım kanalları. Firma imajı. Ortaklaşa dağıtım kanalları ve işbirlikleri.	Müşteri farklılaşmaları. Müşteri tabanı gelişimi. Müşteri verimliliği. Müşteri tabanı kalıcılığı.	Müşteri(tabanı, ilişkileri, memnuniyeti, Pazar zamanlaması vb.) Marka isminin tanınması. Firma isminin tanınması. Stratejik ortaklıklar. Diğer çevresel faktörlerle ilişkiler.

Kaynak: Castro, M.G., Saez, Lopez, "The Role Of Corporate Reputation In Developing" Relational Capital. Vol. 5 Iss: 4 pp. 575 – 585(Gedikli'nin çevirisi ile 2007)

Yukarıdaki yaklaşımlar bize ilişkisel sermayenin sadece mal veya hizmet satın alan kişilerle sınırlı olmadığını göstermektedir. Yine Guthrie (2001) de ilişkisel sermayeyi oluşturan unsurların sadece müşterilerle sınırlı olmadığı değerlendirmesini yapmaktadır. Örgüte maddi veya manevi değer katan bütün iç ve dış bağlantılar (örgüt için farklı öneme sahip olsalar da) ilişkisel sermaye içerisinde değerlendirilmektedir. Şu anda ve özellikle gelecekte örgüt için gelir elde etmesine önemli derecede katkı sağlayan ilişkilerin tümü, ilişkisel sermaye kapsamı içinde değerlendirilmektedir (Öztürk ve Demirgüneş, 2008).

Zaim ve Gürün, İlişkisel sermayenin iki yönünden bahsetmektedirler. Bunları müşterilerin örgüt hakkındaki düşünceleri ve örgütün müşteriler hakkındaki düşünceleri olarak ifade etmektedirler. Örgütler genelde müşterilerin kendileri hakkındaki düşünceleri üzerinde odaklanmaktadır. Oysa örgütün müşteriler hakkındaki düşünceleri de ilişkisel sermaye açısından büyük önem taşımaktadır.

Günümüzde müşterileri hakkında yeterli bilgi sahibi olamayan, onlarla yeterli iletişimi ve bilgi akışını sağlayamayan uluslararası şirketlerin dahi müşterilerini beş yıl içinde kaybettikleri vurgulanmaktadır (Zaim ve Gürün2007).

Okullar diğer herhangi bir örgütten çok daha fazla sosyal yönleri öne çıkan örgütlerdir. Toplumun hemen her kesimi ile ilişki içinde olan okullar hizmeti direkt olarak topluma sunarlar. Elbette bu hizmeti sunarken de toplumdan etkilenir ve onları etkilerler. Okullar birer sosyal sistem olduğundan ve hizmet sunmak üzere oluşturulduğundan ilişki sermaye boyutu oldukça önem arz etmektedir. Özellikle devlet okulları kâr amacı ile kurulmadığından, ilişkide oldukları tarafları ticari şirketlerin düşündüğü gibi müşteri olarak değerlendirmezler.

Okullar öğrencilerle, velilerle, okula çeşitli vesilelerle katkı sağlayan kişi ve kuruluşlarla, mezun ettiği kişilerle, çevresindeki toplumla, resmî, yerel ve ulusal düzeylerdeki eğitim makamlarıyla, teftiş kurullarıyla, üniversiteler ve eğitim öğretim ile doğrudan ve dolaylı ilişkisi olan, okul adına değer üretebilecek herkes ile ilişki içerisinde (Kelly, 2004). Okullar amaçlarını gerçekleştirmek için bu paydaşları ile iyi bir ilişki içinde olmak zorundadırlar. Aynı hizmeti veren çok sayıda okul bulunduğu için ve genel olarak hizmet alanların alternatiflerinin fazla olması nedeni ile okullar ilişki yönetimine çok dikkat etmek zorundadırlar. Velilerin çocuklarını bir okula teslim edebilmesi için o okula çeşitli açılardan güven duyması, doyum alması ve orayı sahiplenmesi gerekmektedir. Bu durumlar gerçekleşmediği zaman okuldan ayrılmalar çok çabuk olmaktadır.

Eğitim örgütleri açısından en önemli ilişki sermaye, öğrencilerle olanıdır. Çünkü okulların asıl amacı, öğrencilerin eğitimidir. Bu bakımdan öğrencilerle okulun ilişkisi, diğer çevresel ilişkilerden daha önemlidir. Öğrencilerle okul iyi ilişki içinde olmazsa diğer ilişkilerinin hiçbir anlamı olmayacaktır. Çünkü diğer ilişkilerin amacı da öğrencilere daha faydalı olabilmektir.

Okulların bir mal satmamasından dolayı düzenli bir maddi kazançları da bulunmamaktadır. Bu noktada eğitim örgütleri hizmet sunarken ihtiyaç duydukları maddi olanakları ise çevredeki mahalli imkânlar ile sağlamaktadırlar. Eğer ilişki içinde olduğu çevre örgütün hizmetlerinden yeterli doyumunu almamış ise o örgütü

desteklemesi oldukça zordur. Bu sebepler de eğitim örgütleri açısından ilişkisel sermayenin önemini daha da artırmaktadır.

Okullardan hizmet alan öğrencilerin o okulda kaldığı yıl ile okulun ilişkisel sermayesi arasında da doğrudan bir ilişki vardır. Okulundan memnun olan öğrenci oradan ayrılmadan eğitiminin sonuna kadar kalmaktadır. Ancak bu memnuniyetin sağlanamaması durumunda öğrenci, okuldan ayrılmakta ve başka bir okulu tercih etmektedir. Günümüzde her alanda olduğu gibi eğitim örgütleri açısından da rekabet ortamı olduğundan eğitim örgütleri, bu zorluğu ancak etkili bir ilişki ve bağlılık ile çözebilirler.

Eğitim örgütleri daha fazla öğrenci çekmek yerine daha kaliteli öğrenci çekmek için rekabet etmektedirler. Öğrenci veya veli, kendi okulunda istediği eğitim başarısını yakalayamayınca farklı yerlere yönelecektir. Bu durum öğrencinin ayrıldığı okul için bir başarısızlık iken tercih ettiği okul için bir değer anlamı taşımaktadır. Eğitim örgütleri hizmet alan kişilerle etkin bir iletişim içerisinde olmalı ve onların taleplerini karşılamak için daha fazla fedakârlık yapmak durumundadır.

Eğitim örgütlerinin ilişki içinde oldukları bir diğer kesim ise eskiden örgütlerinde eğitim alan bugünün başarılı insanlarıdır. Bu ilişki, eğitim örgütlerinin daha kaliteli öğrenci almak için kullandıkları araçtır. O okuldan mezun olmuş birisinin bugün ünlü olmasının, ekonomik veya siyasi olarak etkin konumda olmasının okul tarafından tanıtım için kullanılması, seçim aşamasındaki bir veli veya öğrenciyi etkilemektedir. Nitekim günümüzde, özellikle özel eğitim örgütleri tarafından bu yöntemler sıkça kullanılmaktadır.

Eğitim örgütlerinin en önemli ilişki ağlarından birisi de velilerdir. Veliler, okulun eğitim verdiği öğrenciler üzerinde en çok etkili olan kişilerdir. Okul, eğitim çalışmalarını veliler ile beraber eşgüdüm içinde hazırlamalı ve sürdürmelidir. Başarılarını ve sıkıntılarını onlarla paylaşmalıdır. Okulun veliler ile görüşme sıklığı, onlarla projeler yapma düzeyi ve onlardan aldıkları katkı, sahip olduğu ilişkisel sermayenin değerini belirlemektedir.

Eğitim örgütlerinin ilişki içinde olduğu bir başka boyut ise diğer eğitim örgütleridir. Eğitim örgütleri, çevrelerindeki diğer eğitim örgütlerinden hem destek

alırlar hem de onlarla rekabet ederler. Aldıkları destek de onlarla ettikleri rekabet de eğitim örgütlerine olumlu anlamda katkı sağlamaktadır. Öğrenciler veya veliler için de okullar için de çevrede bir alternatifin olması daha çok çalışmayı ve daha iyi ilişkiler kurmayı zorunlu hâle getirmektedir. Çevredeki eğitim örgütlerinin birbirleri ile ilişkisinin diğer bir boyutu ise birisinin mezun ettiği öğrencilere diğerinin daha üst eğitim vermesidir. Bu bakımda birisinin ürünü diğerinin müşterisi gibi algılanabilir. Mezun edilen bir öğrencinin yeni kaydolacağı eğitim örgütünün istediği birikime sahip olup olmadığı alt düzeydeki okulun başarısı veya başarısızlığı olarak algılanacaktır. Alt düzeydeki okullardan genel olarak beklenen ve ortaya konulan ürünler arasındaki farkı azaltmak, okulun amaçlarını genel eğitim sisteminin amaçları ile uyumlu hâlâ getirmek için birbirleri ile ilişki içinde olmak zorundadırlar (Karakuş,2008).

2.6. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde entelektüel sermaye alanında hem Türkiye’ de hem de yurt dışında son zamanlarda yapılan bazı çalışmalara örnekler sunulacaktır.

2.6.1. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

Türkiye’de entelektüel sermaye alanında son yıllarda yapılan çalışmalar çalışmanın yapıldığı yıllara göre Tablo 9’ da sıralanmıştır.

Tablo 9. Entelektüel Sermaye ile İlgili Uluslararası Literatürde Yapılan Bazı Çalışmalar

Yazar	Yıl	Bulgular
Mehmet Karakuş	2008	<p>Karakuş (2008) eğitim örgütlerindeki entelektüel sermaye yönetimi konusunda çalışmıştır. Bilginin ve bilgili insanın değerli birer varlık olduğunun anlaşıldığı günümüz örgütlerinin soyut varlıklarının neler olduğunu, bu varlıkların örgüte ne gibi değerler kattığını belirlemek amacıyla literatür taraması şeklinde bir çalışma yapmıştır.</p> <p>Entelektüel sermayeyi bir örgütün değere dönüştürebildiği soyut varlıkları olarak tanımlamış ve insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermaye olmak üzere üç ana başlık altında işlemiştir.</p> <p>Örgütlerin sahip oldukları soyut varlıkları yönetim anlayışlarına göre ne gibi kazanımlar elde edecekleri üzerinde durarak, soyut varlıkları değere dönüştürmek için entelektüel sermayeye sahip olmanın yanında iyi bir yönetimin de zorunlu olduğu ifade edilmiştir.</p>

Fatih Kurşunmaden	2009	<p>Kurşunmaden (2009) örgütlerin değer yaratabilmesi ve bu değerlerin insanlar tarafından fark edilebilmesi için entelektüel sermayeye ihtiyaç duyduklarını ifade etmiştir. Sahip olunan entelektüel sermayenin değere dönüşmesi için iyi yönetilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu araştırmada da değer mühendisliği odaklı yönetim anlayışı incelenmiştir.</p> <p>Değer mühendisliği anlayışına göre örgütün sahip olması gereken entelektüel sermaye unsurları (İnsan sermayesi analizi, yapısal sermaye analizi, ilişkisel sermaye analizi) tek tek incelenmiştir. İşletmelerde değer yaratmak için bu unsurların ne gibi rollerinin olduğu ifade edilmiştir.</p>
Alparslan Şahin Görmüş	2009	<p>Görmüş (2009) entelektüel sermaye ve insan kaynakları yönetimi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Entelektüel sermayenin artık dünyada öneminin anlaşılmasıyla birlikte insan kaynakları yönetiminin de önem kazandığını vurgulamıştır. Çünkü insan sermayesi entelektüel sermayenin en önemli unsurlarından birisidir.</p> <p>İnsan sermayesinin örgütlerde etkin bir şekilde kullanılmasının örgütlere ne gibi avantajlar getireceği üzerinde durulmuştur. Çalışanların iş performansları ile insan kaynakları yönetimlerinin etkililiği arasında önemli bir bağ olduğunu ifade etmiştir. Bu bakımdan insan sermayesinin önemi üzerinde önemle durulmuştur.</p> <p>İnsan kaynakları yönetimlerinin görevleri, çalışanları örgütün ihtiyaçlarına göre seçmek ve onları gerektiği gibi eğiterek örgüt için en yüksek verime ulaştıracak çalışmaları yapmaktır.</p>
Elif Haykır Hobikoğlu	2011	<p>Hobikoğlu (2011) öncelikle entelektüel sermayenin ne olduğunun tanımlanması üzerinde durmuştur. Alan yazında daha önce yapılmış tanımlardan birkaç tanesine yer vermiştir. Entelektüel sermayeyi oluşturan unsurları insan sermayesi müşteri sermayesi, entelektüel mülkiyet, ar-ge, inovasyon, bilgi, entelektüel varlıklar, yapısal sermaye, ilişki sermayesi, bilgi teknolojileri olarak belirlemiştir.</p> <p>Entelektüel sermayeyi sınıflandırırken dörde ayırmıştır: Yapısal sermaye, müşteri sermayesi, beşeri sermaye ve ilişki sermayesi. Daha sonra İşletme alanında kullanılan entelektüel sermaye ölçme yöntemleri tek tek anlatılmıştır.</p> <p>Bu çalışmanın amacı, çağdaş örgütlerde değeri her geçen gün artan entelektüel sermayenin farkına varılmasını, tanımlanmasını, unsurlarının ortaya konulmasını sağlamak ve bu sermayenin örgütlerdeki düzeyinin nasıl ölçülebileceğinin ortaya konulmasıdır. Sonuç olarak bilgi ekonomilerinde örgütlerin gerçek değerlerinin ancak entelektüel sermaye unsurlarının ölçülerek belirlenebileceği belirtilmiştir. Bu ölçümlerin örgütün gelişimine büyük katkılar sağlayacağı vurgulanmıştır.</p>

2.6.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Entelektüel sermaye alanında yurtdışında yapılan çalışmalardan bazıları çalışmanın yapıldığı tarihe göre aşağıda Tablo 10'da sıralanmıştır.

Tablo 10. Entelektüel Sermaye ile İlgili Uluslararası Literatürde Yapılan Bazı Çalışmalar

Yazar	Yıl	Bulgular
Tomas A. Stewart	1997	<p>Entelektüel sermaye alanında yazılmış beklide en önemli eser Thomas A. Stewart (1997) yazdığı Intellectual capital adlı kitaptır. Bu kitapta 1991 yılında “Brain Power” adlı makalesi ile ortaya attığı entelektüel sermaye kavramını tüm yönleri ile açıklamakta ve uygulamaya dönük örnekler vermektedir. İş dünyasında içinde hızla yol aldığımız bilgi çağında geride kalmamayı, örgütlerini yeni bir yaklaşım, yeni bir anlayış ve yeni bir değer ile yönetme bakış açısı geliştirmiştir. Bu kitap üç kısımdan oluşmaktadır.</p> <p>Birinci kısımda bilgi ekonomisi, bilgi şirketi ve bilgi işçisi kavramlarını açıklamıştır.</p> <p>İkinci kısım entelektüel sermayenin nelerden oluştuğunun açıklandığı bölümdür. Entelektüel sermayenin içeriğini üç bölümde incelemiştir: 1- İnsan sermayesi, 2- Yapısal sermaye, 3- Müşteri sermayesi.</p> <p>Üçüncü kısımda ise yeni enformasyon iktisadının nasıl yönetileceği ve enformasyon çağında kariyer planlamasının nasıl yapılması gerektiği konularında bilgiler sunmuştur.</p> <p>Son kısım olan Son Söz’de ise uygulayıcılar açısından oldukça önemli olan Entelektüel sermayeyi ölçme ve yönetme araçları neler olduğu ve nasıl uygulandığı ifade edilmiştir.</p>
Nick Bontis, William Chua, Chong Keow, Stanley Richardson	2000	İnsan sermayesi işletmelerde göz önüne alınması gereken önemli bir bileşendir. İnsan sermayesi hizmet ve üretim sektörlerinde işletmenin yapılanması üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Çalışmada sektör ayrımı yapılmaksızın müşteri sermayesinin yapısal sermaye ile yapısal sermayenin ise işletme performansı ile arasında pozitif yönlü bir ilişki ortaya konmuştur
Patrick H. Sullivan Jr, Patrick H. Sullivan Sr	2000	Çalışma; soyut varlıkların değerlendirilmesi problemi üzerinde durmuştur. Özellikle firmaların bir araya gelip birleşmelerinde, yeni değer ne olacağına açıklık getirmek için, geleneksel ve geleneksel olmayan yöntem olmak üzere 2 yaklaşım önermişlerdir.
Joe Peppard, Anna Rylander	2001	Bir telekomünikasyon yazılım şirketi olan APION’da yapılan bir uygulamayı içeriyor. Firmanın nasıl büyüme ve gelişme stratejisi oluşturduğunu ve nasıl entelektüel sermayesine odaklanarak hissedarlarının daha fazla değere sahip olduğunu ortaya koyuyor
Catherine A. Usoff, Jay C. Thibodeau, Priscilla Burnaby	2002	Çalışma; ES’nin önemini algılanması ile seçilen organizasyonel karakterler arasındaki ilişkiyi açıklamayı amaçlamıştır. Ayrıca ES ile firmanın performansının ölçülmesi arasında önemli bir ilişkinin varlığını ortaya koymaya çalışmıştır. Uygulanan 54 anket sonucuna göre, firmanın ES ile içinde bulunduğu endüstri arasında bir ilişki yokken, iç denetim departmanının büyüklüğü ile arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir
Nick Botins, Jac Fitz-Enz	2002	Verimli insan sermayesi yönetimini vurgulayan önemli bir çalışmadır. Finansal hizmet endüstrisinde 25 firmadan tecrübeli 76 yönetici çalışmanın örneğini oluşturmuştur. İnsan sermayesi ile ilgili kaynakların daha verimli dağılmasını sağlamaya yönelik bir model önermişlerdir
Waymond	2003	Olası geleceği tahmin edebilmek için tarihsel maliyet tabanlı finansal

Rodgers		tablolara birlikte, varlık tabanlı bilgi değerlemesi ve sınıflandırması içeren bir çerçeve sunmuştur
Steven Firer, S. Mitchell Williams	2003	Çalışmanın temel amacı fiziksel, insan, yapısal sermaye gibi firmaya değer katan bileşenler ile şirket performansının karlılık, verimlilik, piyasa değeri gibi üç bileşeni arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Veriler Güney Afrika'da entelektüel sermaye ile ilişkili olduğu düşünülen 75 kamuya ait girişim arasından seçilmiştir. Çalışmada korelasyon ve çoklu regresyon yöntemleri kullanılmıştır. Sonuçta sınırlı bir ilişki tespit edilmiştir.
Stephen Chen	2003	Günümüzde ES'nin nasıl değerlendirileceğine ilişkin birçok model önerilmesine rağmen, mevcut modeller hisse senedi piyasasındaki değerlendirme ve işletme stratejisi arasında bağ kurmada yetersiz kalmaktadır. Bu makale opsiyon ve oyun teorisinin farklı stratejik senaryolarını kullanarak ES'nin gizli değerinin nasıl ortaya çıkarılacağı konusundaki bu yetersizliği gidermeye çalışmıştır.
Bernard Marr, Dina Gray, Andy Neely	2003	Bu çalışma firmaların ES'yi neden ölçmesi gerektiğini, sistematik araştırma sonuçları üzerinden teorik bir yaklaşımla sunmaktadır. ES ölçümü alanındaki çalışmalar su anda hala teori üretme aşamasındadır. Dolayısıyla bu çalışma da ES ölçüm alanındaki araştırmacılara gelecekte rehber olabilecek bir taslak sunmaktadır. Çalışmada ayrıca, soyut varlıkların ölçülmesinin firmaya ciddi katkılar sağlayacağı, bunun da çok sayıda ampirik çalışmayla yapılabileceği vurgulanmıştır.
Saverio Bozzolan, Francesco Favotto, Federica Ricceri	2003	Son dönemlerde işletme raporlamasının geleceği üzerine bir tartışma başlamıştır. Öyle ki geleneksel finansal raporlama firma ortaklarının ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalmaktadır. Bu çalışmada İtalyan firmalarının 2001 yılına ait finansal raporlarını incelenerek gönüllü olarak açıklanan ES rakamlarını test etmiştir. İki Sorunun cevabı araştırılmıştır. 1.) Açıklanan ES'nin içeriği nedir? 2.) Bu raporlamada hangi faktörler etki yapmaktadır? Burada birinci sorunun cevabı daha önce yapılan araştırma sonuçlarıyla bir tutarlılık gösterirken ikinci sorunun cevabında su sonuca ulaşmışlardır; endüstri ve büyüklüğün, açıklanan bilginin içeriğini belirlemede önemli rolü yoktur
Bernard Marr, Giovanni Schiuma, Andy Neely	2004	Araştırmada yeni ürün geliştirme süreçlerini anlamak ve buna ilişkin nasıl bir değer yaratma haritasının uygulanacağını araştırmaya yönelik bir mobilya imalat firmasında örnek olay çalışması yapılmıştır. Organizasyonda değer yaratan entelektüel sermaye ve soyut varlıkların stratejik önemini vurgulamış ve değer yaratan direkt ve endirekt olguları açıklamıştır.
Indra Abeysekara, James Guthrie	2004	Kolombo'daki hisse senedi piyasasına kote ilk 30 deki firmaların 1998–1999 dan 1999–2000 yıllarına ilişkin finansal tabloları içerik analizi yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Bu dönemlerde raporlanan muhasebe sınıflarının büyük çoğunluğunun dışsal sermayeye ikinci olarak insan sermayesine dayandığı ortaya konmuştur. Son iki dönemde entelektüel sermaye frekansında bir artış olduğu da tespit edilmiştir. Ayrıca Sri Lanka'daki bu firmalar tarafından raporlanan her bir sermaye kategorisinin bireysel entelektüel sermaye bileşenlerinin diğer ülkelerden farklı olduğunu da ortaya koymuştur.
Bernard Marr, Gianni Schiuma, Andy	2004	Bu çalışma organizasyonel bilgi varlıklarının ölçümünün önemini tartışmıştır. Bilgi varlıklarının ölçümüne rekabet aracı olması dolayısıyla ihtiyaç duyulduğu ifade edilmiştir. Burada bilgi temelli ölçüm

Neely		yaklaşımlarına eleştirel yaklaşarak mevcut yaklaşımların anlaşılabilirliğini sağlamak için bütünleşmiş bir bilgi varlıkları haritası sunulmuştur
Tom Wingren	2004	Bu çalışmada soyut ve somut varlıkların birlikte ölçülmesi ve yönetilmesi için kavramsal homojen bir yapı geliştirilmiştir. Somut ve soyut varlıkların ölçüm ve yönetim sistemleri arasındaki bağlantı ortaya konulmuştur. Yine Somut ve soyut varlıkların birlikte ölçümünü sağlamak için BSC' (Balanced Scorecard) in nasıl yapılandırılması gerektiği ortaya konulmuştur.
Lynn L.K. Lim, Peter Dallimore	2004	Entelektüel sermayenin ölçümünde yönetim davranışlarının anlaşılmasına yönelik bir çalışmadır. Çalışma, Avustralya'daki hizmet sektöründe en az 20 yıllık deneyime sahip olan zirvedeki 36 yöneticinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Entelektüel sermayenin ölçümünün önemiyle buradaki indikatörlerin düzeyi arasındaki ilişki ortaya konmuştur.
Carl Henric Nilsson, David Ford	2004	Araştırmada entelektüel sermayenin daha ileri bir aşaması olarak ifade edilen entelektüel potansiyel kavramı 4 temel prensip açısından (strateji yönetim, süreç, duyarlılık) tanımlanmıştır. Uzun dönemde gelir ve kapasiteyi artırmak için organizasyonun soyut varlıklarının stratejik yönetimine ilişkin bir araç oluşturmuş ve Alfa Laval örnek olay uygulamasıyla yönetim araçlarına entelektüel potansiyelin nasıl değer kattığını açıklanmıştır.
Eduardo Tome	2004	Çalışmanın amacı entelektüel sermaye ile ekonomik gelişme arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Oluşturulan hipoteze göre entelektüel sermaye ekonomik gelişmeyi sağlamada tek başına yeterli değildir. Gelişmekte olan ülkelerin modern ekonomiye sahip olabilmeleri için; 1.Sabit bir politik demokrasi sürecine, 2.Ekonomik istikrara 3. Ekonomik ve politik bütünleşmeye, 4. Fiziksel ve entelektüel sermaye gibi gelişen araçlara yatırım yapmaya da ihtiyacı vardır. Ayrıca çalışmada entelektüel sermayeye yapılan yatırımların sosyal politikayı da geliştirdiği vurgulanıyor ve gelecekte ekonomik ve politik istikrara ihtiyaç duyulacağından, büyüyen globalizasyondan, kaynak yoksunluklarından aşağıdaki ekonomik ve politik birliklerin oluşacağı tahmin ediliyor. Avrupa birliği, Amerika birliği (Kanada ve A.B.D), Asya birliği (Japonya merkezli), Afrika birliği (Güney Afrika birliği), Okyanus birliği (Avustralya'dan başlayıp Yeni Zelanda' ya uzanan), Arap birliği (Orta Doğu'daki petrol üreticileri tarafından).
E.Carson, R.Ranzijn, A.Winefield, H. Marsden	2004	Entelektüel sermaye kavramının daha çok muhasebe ve yönetim ilkelerine göre açıkladığını iddia eden araştırmacılar entelektüel sermayenin açıklanmasında psikoloji ve sosyoloji bilim dallarını kullanmışlardır. Ayrıca entelektüel sermayenin bileşeni olan insan sermayesi ve yapısal sermayeyi de inceleyerek insan sermayesinin nasıl yapısal sermayeye dönüştüğünü açıklamışlardır.
Joel A.C. Baum, Brian S. Silverman	2004	Risk sermayesi olarak yeni bir girişimde bulunacakların insan sermayesi ve entelektüel sermaye özelliklerinin yapılandırılması ve bu kişilerin entelektüel kapasiteleri üzerine odaklanmış bir çalışmadır. Risk sermayesinin kısa dönemde para ve sermaye vererek yüksek teknolojiye sahip iş girişimlerinde başarısız olma riski vardır. Çalışma bu riskin elimine edilmesinin uzman yöneticilerle dolayısıyla entelektüel sermaye ile olacağını iddia etmektedir.
J.Guthrie,	2004	Entelektüel sermayenin raporlanmasını içerik analizi "content analysis"

R.Petty, K. Yongvanich		metodu kullanarak açıklamıştır. Bu çalışmaya kadar entelektüel sermaye literatüründe içerik analizinin kullanılmadığını iddia eden bu araştırma metodun pratik olarak kullanılmasına ilişkin gözlemleri de ortaya koymuştur.
Jan Mouritsen, Stefan Thorbjornsen	2004	Çalışmada kamu sektör organizasyonlarında, bilgi yönetimi ve entelektüel sermayenin mali tablolarla nasıl raporlanabileceği araştırılıyor. Çalışmada 2001–2002 yıllarına ait Danimarka'daki 26 kamu sektörü enstitüsünün deneyime dayalı entelektüel sermayeleri yapılandırılmıştır. Makalede Entelektüel sermayenin yeni kamu yönetimi felsefesi gelişimindeki rolü tartışılmıştır ve kamu organizasyonlarının kendilerini bir işletme olarak geliştirmede kendi stratejilerinin oluşturmada entelektüel sermaye aktivitesini kullanmışlardır.
Aino Pöyhönen, Anssi Smedlund	2004	Bölgesel veya organizasyonlar arasında önceki çalışmalara dayanılarak da yapılandırılan dinamik bir entelektüel sermaye modeli sunmuşlardır. Model Doğu Finlandiya'da yer alan ağaç mekanik ve ağaç işleme endüstrilerinde test edilmiştir. Bu bölgesel entelektüel sermaye gruplaması 3 ana bilgi yaratma aktivitesi tarafından oluşturulmuştur ve bunlardan her biri organizasyonlar arası ağlarda özel bir tipe karşılık gelmektedir. 1. Üretim ağı: Amacı verimli, mantıklı bir mekanik sistem kurmak. 2. Ağ Gelişimi: Sürekli gelişimi amaç edinir. 3. Dinamik sistem modelinden faydalanılarak soyut varlıkların üretilmesi amacını güden, yenilik aracıdır. Bu model firmalar içi ya da arasındaki birliktelikten elde edilen ve yaratılan bilgiye dayalı değerlerin yönetilmesi, değerlendirilmesi ve anlaşılmasına yardımcı olur.
Jay Chatzkey	2004	Akademisyenlere ve uygulamacılara entelektüel sermayenin stratejik amaçları başarmada ve performans düzeyini artırmada yol gösterecek bir çalışma çerçevesi sağlıyor.
Irene M. Herremans, Robert G. Issac	2004	Organizasyonlarda liderlerin strateji geliştirmelerinde entelektüel sermaye potansiyelinin farkına varılmasına yönelik bir süreç olarak ICRP (The Intellectual Capital Realization Process)'yi kullanmışlardır. Bu süreç rekabet avantajı yaratmaya yönelik olan kaynak tabanlı firma görüşüyle tutarlıdır. Makalede kamu sektörüne ait organizasyonlar incelenerek ICRP'nin uygulanmasındaki gerekli aşamaların ne zaman uygulanması gerektiği ortaya koyulmuştur. Bu çalışmada Kanada spor merkezi organizasyonu incelenerek organizasyonun kendisine has yeteneklerini geliştirme, planlaması sürecinde ve organizasyonda liderliğin yaratılmasında, refah düzeyinin artırılmasında ICRP yardımcı olduğu tespit edilmiştir. Bu da kamu organizasyonlarında ICRP kullanılarak refah düzeyinin artırılıp liderlik yaratılabileceği sonucunu ortaya koymaktadır.
Nick Bontis	2004	Ülkelerdeki görünmeyen refah düzeyini ortaya koyan veya bunu yöneten sistemlerdeki değişkenlerin toplanıp bir araya getirilmesi gerekir. Özellikle gizli değerlerin ortaya çıkarılıp daha iyi anlaşılmasına insan sermayesi izin verir. Bireyler, girişimciler, örgütler su anda ve gelecekteki potansiyel entelektüel sermayenin kaynağıdır. Bu makalede 5 sorusunun cevabı araştırılarak ulusal entelektüel sermaye metodu indeksi geliştirilmesi üzerine testler yapılmıştır.
A.Seetharaman,	2004	Çalışmada hem makro değerler hem de üretim açısından entelektüel

Kevin Lock Teng Low, A.S.Saravanan		sermaye ölçümü farklı metodoloji ile değerlendirilmiştir. Bu çalışmada çeşitli endüstrilerden 5 tane firma insan, yapısal, ilişkisel sermaye unsurlarına göre seçilerek incelenmiştir. Çalışmada firmaların bölümleri arasında bunun nasıl yapılabileceğini gösteren değerlendirme metrikleri (valuation metrics) önerilmiştir. Ancak genel kabul görmüş bir içerik sunulamamıştır.
Cynthia A.Lengnick-Hall, Mark L. Lengnick-Hall, Sue Abdinnour- Helm	2004	ERP(Enterprise Resource Planing) yazılımı firmalardaki bilgi akışını sağlayan, firmanın verilerini birleştiren, is sürecini takip eden bir paket programdır. Bu programın üreticileri; programı rekabeti geliştirici stratejik kaynak olarak görüyorlar. ERP'yi kullanmanın firmanın diğer kaynakları üzerinde de verimli, pozitif bir etki yapacağı iddia ediliyor. Ancak program üreticileri programın firmanın kaynak tabanlı görüntüsünde, kaos durumlarında bu faydaları sağlayamayacağını ifade ediyorlar. ERP genelde mekanistik, rutin işlerin yapıldığı, otomasyonun olduğu ileri teknoloji programlarının kullanıldığı firmalar için uygundur. Bilgi ekonomilerinin de ERP'nin ortaya koyduğu sonuçlar özellikle ilikisilerde, kültür ve davranışlarda derin değişikliklerin olmasını mümkün kılabilir. Fakat yapılar ve kültürler bu seviyede değişikliği gerçekleştiremezler. Çalışmada bu yazılım problemini ortadan kaldırmak için sosyal ve entelektüel sermayenin yapılandırılmasına yönelik "dual-core" modelini geliştirmişlerdir.
Pek Chen Goh, Kwee Pheng Lim	2004	Çalışmada Malezya'daki en fazla kar eden zirvedeki 20 halka açık firmaların 2001 yılına ilişkin mali tabloları nitel ve nicel olarak incelenmiştir. Çalışmada Entelektüel sermayeyi dışsal sermaye, içsel sermaye, çalışanların becerisi olarak 3'e ayıran Karl Erik Sveiby'in yaptığı tanım benimsenmiştir. Entelektüel sermayenin firmaların yıllık tabloları üzerinden açıklanmasında rakamsal olarak ifade edemeyen araştırma sadece yorumlayıcı bir sonuca ulaşmıştır. Ayrıca çalışmanın muhasebe sistemine kural koyucularına uygun kullanılabilir bir sistem kurulup geliştirilebilmesi açısından katkıda bulunacağı da ifade edilmiştir.
Tomas Hellstrom, Kenneth Husted	2004	Çalışma bilgi haritasının "knowledge mapping" teknik fonksiyonları gözden geçirilmiştir ve bilgi grupları üzerine yani akademik liderlerin kendi departmanlarında, bilgi haritalamasına nasıl başvurup nasıl oluşturduklarına ilişkin ilgi gruplarının sonuçlarını değerlendirmiştir.
Daniel Andriessen	2004	Entelektüel sermayenin ölçüm ve yönetim araştırmaları üzerine odaklanmışlar. Pratik problemleri çözmeye geleneksel yöntemlerin kolay ve etkili olmadıklarını vurgulamışlar ve alternatif bir yöntem tanımlamışlardır. Bu bilimsel yöntemle tamamen organizasyonel problemleri çözmeye yardımcı yönetim metotları geliştirilmiştir.
Bernard Marr	2004	Bir araç olarak benchmarking çalışma performansını arttırmada, anlamada, adapte olmada en önemli uygulamalardan biridir. Çalışma entelektüel sermayenin üretim yönetimini benchmarking teknikleriyle incelemiş ve Ar-Ge organizasyonu üzerine örnek olay çalışması yapmıştır. Görünürde aynı özelliklere sahip olan iki şubede yapılan benchmarking uygulaması başarısız olmuş ve şu sonuca ulaşmışlar; firmaların E.S'ni kıyaslamaya gitmeden önce organizasyonel bilgi felsefesi ve değer yaratma politikalarını ortaya koymaları gerekmektedir.
S. Bose and K.B. Oh	2004	Bu çalışma entelektüel sermayedeki değer yönetimine ve riske nüfuz eden bir anahtar sunuyor ve stratejik yönetim teorisi için risk yönetimine daha

		fazla odaklanmaya yardımcı olacak değerlendirme tabanlı bazı hipotezler sunuyor. Avustralya'daki Entelektüel sermayesi yoğun 3 sektörde örnek olay çalışması yapmıştır. Bilgi odaklı firmalardaki risk ve stratejik değer yönetimi için öneriler öne sürmüştür.
Bernard Marr, Jay Chatzkel	2004	Çalışmada organizasyonların niçin entelektüel sermayeyi ölçüp yönetmeleri gerektiği sorularına yanıt aramak için literatür incelemesi yapılmıştır.
F.Tunç Bozbura	2004	Geniş çaplı bir literatür araştırması da yapılan çalışmada entelektüel sermaye ve İMKB'deki firmaların piyasa değeri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Dört hipotez tanımlanmış ve Türkiye'de İMKB'ye kote firmaların insan sermayesi ve ilişkisel sermayeleriyle, piyasa değeri /defter değeri oranı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı ortaya konmuştur. Ayrıca bu firmaların insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermayeleri arasında da karşılıklı bir ilişkinin varlığına ulaşılmıştır.
Kurt A. April, Paul Bomsa, Dave A. Deglon	2004	Güney Afrika'daki madencilik sektöründe en büyük 20 şirketin yıllık tabloları analiz edilerek yapılan ES'nin ölçümünü, raporlanması ve yönetimini kapsayan bir çalışmadır. Buradaki firmalara ilişkin, içsel, dışsal, insan sermayesini gösteren 24 değişken kullanılmıştır ve madencilik sektörünün diğer sektörlerle göre daha az ES bileşenlerine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Anna Watson, John Stanworth, Simon Heales, David Purdy, Celia Stanworth	2005	Araştırma perakendecilik organizasyonlarında "franchising" uygulamalarının entelektüel sermaye ve bilgi yönetimi üzerine etkisini ortaya koymuştur. "Franchising" performansı ile tepe yönetim yapısı arasında, "franchising" performansı ile iletişim stratejileri arasında, "francisor" olma isteği ile "franchise" yeniliklerinin kabulü ve sistem performansı arasında pozitif yönlü ilişkinin varlığını ortaya koymuştur.
Shu-Chi Lin, Yin Mei Huang	2005	Çalışma sosyal sermayenin, insan sermayesi ve kariyer sonuçları arasında ne çeşit bir rol oynadığı incelenmektedir. Sonuçta sosyal sermaye vasıtasıyla insan sermayesinin gelişme potansiyeli üzerinde tam bir etkisi gözlenmiştir.

Kaynak: A. Yalama, "Entelektüel Sermayenin Entelektüel Katma Değer Katsayısı ile Ölçülmesi Ve Veri Zarflama Analiz Yöntem Kullanılarak Karlılığa Etkisinin Sınanması: İMKB'ye Kote Bankalarda Uygulaması", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, S:32 - 40

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama araçları, veri toplama araçlarının dağıtılması, toplanması ve verilerin analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Deseni

Bu araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekli ile betimlemeyi amaç edinen araştırmalar için uygun bir modeldir (Karasar, 2006). İlkokullardaki entelektüel sermaye varlığının ne düzeyde olduğunu belirlemek amacıyla öğretmenler dağıtılan anketler yoluyla veriler toplanmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın çalışma evreni 2012-2013 eğitim öğretim yılında Malatya'daki ilkokullarda görev yapan 2992 sınıf öğretmeni'dir. Bu rakam, Malatya Milli Eğitim Müdürlüğü'nün resmi İnternet sitesinden 01.10.2012 tarihinde alınmıştır.

3.3. Araştırmanın Örnekleme

Bu araştırmada, tek tek bireylerin değil, seçkisiz olarak belirlenen grupların örneklem için seçilmesi olarak tanımlanan grup örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Özen ve Gül, 2007). Araştırmanın çalışma evreni olan Malatya'daki her okul bir grup olarak kabul edilerek asgari ihtiyaç duyulan sayıdaki öğretmene ulaşılacak şekilde okullar tesadüfi olarak seçilmiştir. Örneklem belirlenirken öğretmenlere ulaşmada veya anketleri uygulamada zorluklar yaşayabileceğimiz düşüncesi ile $d=0.10$ olarak alınmış ve %99 güven aralığı hedeflenmiştir. Örneklem sayısı belirlemede, ana kütle sayısı (evreni) belli olan büyüklükler için hazırlanmış aşağıdaki formül kullanılmıştır (Özdamar, 2003).

$$n = \frac{N t^2 p q}{d^2 (N-1) + t^2 p q}$$

n = Örneklem alınacak birey sayısı

N = Çalışma evrenindeki birey sayısı (ana kütle büyüklüğü)

p = İncelenecek olayın görülme sıklığı (görülme olasılığı)

q = İncelenecek olayın görülmemesi sıklığı (görülmemesi olasılığı) (1 - p)

t = İstenilen güven aralığındaki z sayısı ($\alpha=0.05$ alındığı için; $z=1-\alpha=0.95$ ve bu durumda **t'nin iki yönlü değeri z tablosundan 1.96** olarak bulunur)

d = Örneklemde kabul edilebilir hata oranı

İlkokul öğretmenleri arasından seçilecek minimum örneklem sayısını belirlemek için şu hesaplama yapılmıştır:

$$N= 2992, p= 0.50, q= 0.50, t= 1.96, d= 0.10$$

$$n = \frac{N t^2 p q}{d^2 (N-1) + t^2 p q} = \frac{2992 \times (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50}{(0.10)^2 \times (2992-1) + (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50} = \frac{2874}{30.87} = 93$$

Eğer doğruluk değeri olarak 0,99 kabul edecek olursak yukarıdaki formülden; **t** = İstenilen güven aralığındaki z sayısı (Bu araştırmada $\alpha=0.01$ alındığı için; $z=1-\alpha=0.99$ ve bu durumda **t'nin iki yönlü değeri z tablosundan 2.56** olarak bulunur) ve örneklem sayısı aşağıdaki gibi hesaplanır.

$$N= 2992, p= 0.50, q= 0.50, t= 2.56, d= 0.10$$

$$n = \frac{N t^2 p q}{d^2 (N-1) + t^2 p q} = \frac{2992 \times (2.56)^2 \times 0.50 \times 0.50}{(0.10)^2 \times (2992-1) + (2.56)^2 \times 0.50 \times 0.50} = \frac{4902}{31.54} = 155$$

Örneklem sayısı 0,95 doğruluk değeri için düşünüldüğünde 93 kişi, 0,99 doğruluk değeri düşünüldüğünde ise 155 kişiden oluşması gerekmektedir. Bu

araştırma için 480 sınıf öğretmenine ulaşıldığından dolayı örneklem sayısı yeterli durumdadır.

Seçilen örneklemin cinsiyetine, medeni durumuna, yaşına, kıdemine ve eğitim durumuna göre dağılımları aşağıdaki Tablo 11, Tablo 12, Tablo 13, Tablo 14, Tablo 15’te görülmektedir.

Tablo 11. Örnekleme Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı

		Kişi sayısı (n)	Yüzdesi (%)
Cinsiyet	Erkek	276	57,5
	Kadın	204	42,5
	Toplam	480	100,0

Örnekleme katılan öğretmenlerin (n=480) %57,5’i erkek (n=276), %42,5’i kadınlardan (n=204) oluşmaktadır.

Tablo 12. Örnekleme Katılan Öğretmenlerin Medeni Durumu

		Kişi sayısı (n)	Yüzdesi (%)
Medeni durumu	Evli	417	86,9
	Bekar	63	13,1
	Toplam	480	100,0

Örnekleme katılan öğretmenlerin (n=480) %86,9’u evli (n=417) iken %13,1’i bekâr öğretmenlerden (n=63) oluşmaktadır.

Tablo 13. Örnekleme Katılan Öğretmenlerin Yaş Dağılımı

		Kişi sayısı (n)	Yüzdesi (%)
Yaş	22-25 yaş arası	26	5,4
	26-30 yaş arası	83	17,3
	31-35 yaş arası	94	19,5
	36-40 yaş arası	117	24,3
	41-45 yaş arası	66	13,7
	46-50 yaş arası	44	9,3
	51-55 yaş arası	30	6,2
	56 ve üzeri yaş	20	4,1
	TOPLAM	480	100,0

Örnekleme katılan öğretmenlerin (n=480) en fazla olduğu yaş aralığı %24,3 ile 36-40 yaş aralığındaki öğretmenler(n=117) oluşturmaktadır. Örnekleme katılan öğretmenlerin (n=480) en az olduğu yaş aralığı %4,1 ile 56 yaş ve üzerindeki öğretmenler(n=20) oluşturmaktadır.

Tablo 14. Örnekleme Alınan Öğretmenlere Ait Kıdem Dağılımı

		Kişi sayısı (n)	Yüzdesi (%)
Kıdem yılı	0-5 yıl arası	74	15,4
	6-10 yıl arası	107	22,3
	11-15 yıl arası	116	24,1
	16-20 yıl arası	87	18,2
	21-25 yıl arası	37	7,8
	26-30 yıl arası	27	5,6
	31-35 yıl arası	30	6,4
	35-38 arası	2	,4
	TOPLAM	480	100,0

Örnekleme katılan öğretmenlerden (n=480) kıdemlerinin en çok frekans gösterdiği aralık %24,1 ile 11-15 yıl aralığındaki öğretmenler(n=116) oluşturmaktadır. En az frekans gösterilen aralık ise %0,4 ile 35-38 yıl aralığındaki öğretmenler(n=2) oluşturmaktadır.

Tablo 15. Örnekleme Alınan Öğretmenlere Ait Eğitim Durumu

		Kişi sayısı (n)	Yüzdesi (%)
Eğitim durumu	Önlisans	53	11,0
	Lisans	401	83,5
	Yüksek Lisans	26	5,4
	Toplam	480	100,0

Örnekleme katılan öğretmenlerin (n=480) eğitim durumlarına bakıldığında en çok frekans %83,5 ile lisans mezunu öğretmenler(n=401) oluşturmaktadır. Onları %11 ile önlisans mezunu öğretmenler (n=53) ve %5,4 ile yüksek lisans mezunu öğretmenler(n=26) takip etmektedir.

3.4. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olan “Eğitim Örgütleri Entelektüel Sermaye Ölçeği” araştırmacı tarafından bu çalışma için hazırlanmış ve uygulanmıştır. Ölçeğin hazırlanması ve uygulanması süreci:

1 - Maddelerin yazılması ve uzman görüşlerine başvurulması: Bu aşamada öncelikle entelektüel sermaye konusundaki literatür detaylı bir şekilde incelenmiş ve notlar tutulmuştur. Oluşturulacak ölçeğin kapsam geçerliliğinin sağlanması için entelektüel sermayeyi oluşturan unsurlar, entelektüel sermayenin başlıca bölümleri ve bunların ayrıntılı analizleri incelenmiştir. Bu aşamadan sonra alınan notlar da göz önünde tutularak entelektüel sermaye alt bölümlerinden insan sermayesi için 15, yapısal sermaye için 15 ve ilişkisel sermaye için 15 olmak üzere toplam 45 madde yazılmıştır. Yazılan bu maddeler kapsam geçerliliği için alan uzmanlarına, anlaşılabilirlik durumlarının belirlenmesi için ise Türkçe dil uzmanlarına incelenmiştir.

Anlaşılabilirlik için gerekli değişiklikler uzman görüşleri dikkate alınarak düzeltilmiştir. Kapsam geçerliliği için görüşülen uzman görüşleri doğrultusunda bazı maddelerdeki ifadeler değiştirilmiş bazı maddeler ise ölçekten çıkarılmıştır. Sonuç olarak ölçekte insan sermayesi ile ilgili 8 madde, yapısal sermaye ile ilgili 13 madde, ilişkisel sermaye ile ilgili de 11 madde kalmıştır.

2 – Ölçek formunun oluşturulması ve ön uygulama yapılması: Ölçek maddeleri hakkındaki uzman görüşleri alındıktan sonra ön uygulama formu oluşturulmuştur. Ön uygulama formu 3 bölümden oluşmaktadır. Bunlar yönerge bölümü, katılımcı ile ilgili demografik bilgilerin yazıldığı bölüm ve anket maddeleri ile katılım düzeyinin belirtildiği bölümlerdir.

Yönerge bölümünde ölçeğin hangi amaçla uygulandığı, özel bilgilerin saklı tutulacağı ve rahat bir şekilde düşüncelerini ifade etmelerinin çalışmanın amacı açısından önemi belirtilmiştir. Araştırmacı hakkındaki bilgilerin yazılacağı bölümde ise cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem, bulunduğu okuldaki çalışma süresi, çalışılan okulun öğretmen sayısı, okulun öğretmenlerinin yıllık değişim yüzdesi, ders dışında öğretmenlerin okulda geçirdikleri süre ve en son mezun olunan okul bilgileri bulunmaktadır. Anket maddeleri ile katılım düzeyinin belirtildiği bölümde ise o örgütteki entelektüel sermaye düzeyinin belirlenmesini sağlayacak cümleler ile katılımcının katılma düzeyini işaretleyeceği (Hiç Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kısmen Katılıyorum, Katılıyorum ve Tamamen Katılıyorum) bölümlerden oluşan 5’li likert tipi bir ölçek bulunmaktadır. Bu aşamadan sonra 9 okulda toplam 160 öğretmen üzerinde ön uygulama yapılmıştır.

3.5. Verilerin Toplanması

Anketlerin okullarda uygulanmasından önce öğretmenlerin herhangi bir endişeye kapılmadan anketleri rahat bir şekilde doldurmaları için Malatya İl Millî Eğitim Müdürlüğünde izin onayı alınmıştır. Örnekleme alınan ilkokullardaki öğretmen sayıları göz önünde bulundurularak öğretmen sayısı kadar anket formu ve her okul için bir adet izin yazısı kapalı zarflara konularak uygulanmak üzere okul müdürlerine araştırmacı tarafından bırakılmıştır. Doldurulan anketler yine araştırmacı tarafından toplanmıştır.

Okullara verilen anket sayıları ile geri dönüş yapan anket sayıları aşağıdaki gibidir.

Tablo 16. Anket gidiş dönüş sayıları

Okul kodu	Verilen anket sayısı	Geri dönen anket	Geri dönüş yüzdesi
1	40	24	60
2	45	24	53
3	21	12	57
4	27	15	56
5	46	29	63
6	31	17	54
7	8	4	50
8	30	17	57
9	27	15	56
10	29	17	59
11	33	20	61
12	20	13	65
13	22	11	50
14	71	46	65
15	34	21	62
16	41	28	68
17	15	7	47
18	5	5	100
19	7	7	100
20	17	11	65
21	38	28	74
22	26	9	35
23	47	20	43
24	26	14	54
25	11	9	82
26	19	11	58
27	3	3	100
28	18	8	44
29	45	29	64
30	6	6	100
TOPLAM	808	480	59

Bu araştırmada 0,99 doğruluk değeri için ulaşmamız gereken minimum kullanılabilir anket formu sayısı 155'tir. Anketlerdeki geri dönüş rakamları

incelendiğinde geri dönüş yapan kullanılabilir anket formu sayısı 480'dir. Bu rakamlar göz önünde bulundurulduğunda gereken verilerin toplandığı kabul edilmektedir.

3.6. Verilerin Analizi

Uzman görüşleri ve literatür taraması sonucunda oluşturulan ölçeğin ön uygulamasında elde edilen veriler SPSS 17 programına girilerek analiz işlemlerine başlanmıştır. Bu işlemler sırası ile:

1. Aşama

Elde edilen verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığına bakmak gerekmektedir. Bu amaçla veriler Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett Sphericity testi yapılarak incelenmiştir. İnceleme sonucunda faktör analizi için uygun olduğu görülmüştür.

2. Aşama

Temel Bileşenler Analizi yaklaşımıyla ve döndürme yöntemlerinden Varimax kullanılarak faktör analizi uygulanmıştır. Bu analiz sonucunda 5 faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Ölçek teorik olarak üç boyuttan oluştuğu için faktör sayısı üçe sabitlenerek yeniden analiz edilmiştir.

3. Aşama

Faktör analizi sonucunda uygun olmayan (binişik) maddeler anketten atılmıştır. Ölçme aracındaki maddelerin faktör yük değerlerinden .45'in altındaki maddeler de ölçekten atılmıştır.

4. Aşama

Entelektüel sermaye anketinin güvenilirliği Alpha ve Split-half yöntemleri kullanılarak hem her bir boyut için hem de genel olarak incelenmiştir. Alpha yönteminde Cronbach Alpha katsayıları, Split-half yönteminde ise testin iki yarısı arasındaki Spearman Brown iki yarı test güvenilirliği katsayıları hesaplanmış ve iki yarı test arasındaki korelasyona bakılmıştır.

5. Aşama

Ölçme aracının iç tutarlılığını incelemek amacıyla faktörlerin toplam puanlarının hem kendi aralarındaki hem de genel toplam puanla olan ilişkilerini gösteren korelasyon matrisi hazırlanmıştır.

6. Aşama

Entelektüel sermaye anketinde yer alan maddelerin, ölçülmeye çalışılan özellik bakımından örneklem grubundaki öğretmenleri ayırt edicilik gücünü tespit etmek ve anketin iç tutarlılığını incelemek amacıyla; her bir madde için madde-toplam puan korelasyonları alınmış ve alt %27-üst %27'lik grupların madde ortalama puanları arasındaki farklar ilişkisiz t-testi kullanılarak sınanmıştır.

7. Aşama

Yukarıda belirtilen analiz aşamalarından sonra ölçeğe nihai şekli verilmiş ve ölçek 480 öğretmen üzerinde uygulanmıştır. Bu uygulama sonucunda elde edilen veriler regresyon analizine tabi tutulmuştur.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR VE YORUM

Bu çalışmada hem eğitim kurumlarındaki entelektüel sermaye düzeyini ölçmek için ölçek geliştirme çalışması hem de okullardaki entelektüel sermayeyi hangi değişkenlerin nasıl etkilediğinin ortaya konulması için araştırma yapılmıştır. Bundan dolayı bulgular iki bölümden incelenecektir. İlk olarak ölçek geliştirme ile ilgili bulgular verilecek, ardından ise ölçeğin uygulanması sonucunda elde edilen bulgular sıralanacaktır.

4.1. Ölçeğin Geçerliliği ile İlgili Bulgular

Geçerlik, bir ölçme aracının bireyin ölçülmek istenen özelliğini veya ölçmek istenen şeyi gerçekten ne derece ölçebiliyor olması ile ilgili bir kavramdır (Büyüköztürk, 2012). Bu araştırma için geliştirilecek ölçeğin kapsam geçerliliğini sağlamak için alan uzmanlarına inceletirilmiştir. Uzmanların her maddeyi değerlendirmeleri için maddelerin sonuna “Uygundur” ve “Uygun değildir” şeklinde işaretlenecek bölümler bırakılmıştır. Maddelerin hemen altındaki satırlar uzmanların madde hakkındaki görüşlerini yazmaları için boş bırakılmıştır. Uzmanlar maddelerin neden uygun olmadığını veya yeterli olmadığını ifade ederek ölçeğe katkıda bulunmuşlardır. Ölçeğin en sonunda uzmanların ölçeğin geneli hakkındaki görüşlerini ve varsa ek olarak önerilerini yazmaları için bir miktar boş yer bırakılmıştır. Ölçek hakkındaki görüşlerini elektronik ortamda belirten uzmanlar da ölçeğe katkıda bulunmuştur. Bu değerlendirmeler sonucunda kapsam geçerliliği için görüşülen uzman görüşleri doğrultusunda bazı maddelerdeki ifadeler değiştirilmiş bazı maddeler ise ölçekten çıkarılmıştır. Bu doğrultuda ilk olarak insan sermayesi için oluşturulan 15 maddeden geriye 8 madde, yapısal sermaye için oluşturulan 15 maddeden 13 madde, ilişkisel sermaye için oluşturulan 15 maddeden 11 madde kalmıştır. Anlaşılabilirlik durumlarının belirlenmesi için ise Türkçe dil uzmanlarına inceletilmiştir ve gerekli değişiklikler uzman görüşleri dikkate alınarak yapılmıştır.

Eldeki verilerin faktör analizi yapmak için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett Sphericity testi yapılarak incelenmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin katsayısının .60'dan yüksek olması ve Bartlett testinin anlamlı çıkması, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2003). Kaiser-Meyer-Olkin değerinin .90 ve üzerinde olması güçlü bir uyumun olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2006). Bu araştırmadaki bahsedilen değerlere ait bulgular aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 17. KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Değeri		,952
Bartlett Küresellik Testi	Ki-kare	8021,105
	Ss	300
	P	,000

Entelektüel sermaye anketinde elde edilen verilere Temel Bileşenler Analizi yaklaşımıyla ve döndürme yöntemlerinden Varimax kullanılarak faktör analizi uygulanmıştır. Bu ilk analiz sonrasında özdeğeri 1'in üzerinde olan toplam 5 tane faktörün bulunduğu görülmüştür. Bu 5 faktör toplam varyansın %63.276'sını açıklamaktaydı. Ancak ölçeğin teorik olarak üç boyuttan oluşmasından dolayı, çıkarılması istenen faktör sayısı üçe sabitlenerek analiz tekrarlanmıştır.

Maddelerin dâhil oldukları faktördeki yük değerlerinin olabildiğince yüksek olması gerekirken diğer faktörlerde ise düşük yük değerinde olmaları gerekmektedir. Eğer bir madde birden fazla faktör altında yüksek yük değerine sahip ise bu madde her "iki veya üç faktörde binişiktir" diye adlandırılır ve ölçekten çıkarılır. Bir maddede yüksek iki yük değeri varsa bu değerler arasında .10'dan daha büyük bir fark olmalıdır. Eğer yoksa bu maddeler binişik olarak değerlendirilir ve ölçekten çıkarılır (Kalaycı, 2006)

Yenilenen döndürülmüş yük değerleri tablosunda İlişkisel sermaye 11. Madde (R11) hem ilişkisel sermaye hem de yapısal sermaye faktörlerinin altında görünmesi ve dolayısıyla binişik olması sebebiyle ölçekten atılmıştır. Yapısal sermayenin 12.

Maddesi (S12) de hem yapısal sermaye hem de ilişkisel sermaye faktörlerinin altında binişik olduğu, ayrıca iki faktör arasındaki değerler 0,10 dan fazla olmadığı için ölçekten atılmıştır. İnsan sermayesi 7. Madde (H7) ve 8. Madde (H8) de hem insan sermayesi hem de yapısal sermaye faktörleri altında binişik olarak görüldüğü için ölçekten atılmıştır.

Tablo 18. Faktör ortak varyansı (Communalities)

Maddeler	Initial	Extraction	Maddeler	Initial	Extraction
H1	1,000	,628	S9	1,000	,677
H2	1,000	,628	S11	1,000	,500
H3	1,000	,658	S13	1,000	,460
H4	1,000	,609	R1	1,000	,602
H5	1,000	,659	R2	1,000	,637
H6	1,000	,675	R3	1,000	,671
S3	1,000	,633	R4	1,000	,646
S4	1,000	,685	R5	1,000	,592
S5	1,000	,624	R6	1,000	,661
S6	1,000	,654	R7	1,000	,623
S7	1,000	,614	R8	1,000	,480
S8	1,000	,655	R9	1,000	,595
			R10	1,000	,666

Entelektüel sermaye anketindeki maddelerin faktör ortak varyansı (communalities) ve Varimax yöntemiyle döndürülmüş faktör yük değerleri Tablo 20’de verilmektedir. Büyüköztürk (2003) ölçme aracındaki maddelerin faktör yük değerlerinin .45 ve üzeri olmasının seçim ve kullanım için iyi bir ölçüt olduğunu; ancak az sayıda madde için bu sınır değer .30’a kadar indirilebileceğini ifade etmektedir. Araştırmacı ölçekteki maddelerin faktör yük değerlerinin yüksek olması hedeflemiştir. Bu sebepten dolayı, yapısal sermaye ile ilgili maddeler içerisindeki yük değerleri düşük olan ((S1: 0,378), (S2: 0,306), (S10: 0,407)) 1., 2. ve 10. Maddeler anketten atılmıştır. Tablo 15’te görüldüğü gibi, ölçme aracında yer alan

diğer maddelerin faktör yükleri .460 ile .685 arasında değişmektedir. Tablo 18’de yer alan maddelerin tamamının faktör ortak varyansının kabul edilebilir olduğu görülmektedir.

Tablo 19. Toplam Açıklanan varyans (Total Variance Explained)

Faktör	Başlangıç Değeri			Toplam açıklama değerleri			Rotasyon açıklama değerleri		
	Özdeğer	Varyans yüzdesi	Toplam varyans yüzdesi	Özdeğer	Varyans yüzdesi	Toplam varyans yüzdesi	Özdeğer	Varyans yüzdesi	Toplam varyans yüzdesi
1	11,505	47,937	47,937	11,505	47,937	47,937	5,826	24,275	24,275
2	2,093	8,722	56,659	2,093	8,722	56,659	4,987	20,780	45,055
3	1,518	6,327	62,986	1,518	6,327	62,986	4,304	17,931	62,986
4	,984	4,100	67,086						
5	,766	3,190	70,276						
6	,638	2,657	72,932						
7	,623	2,594	75,527						
8	,568	2,367	77,894						
9	,498	2,076	79,970						
10	,490	2,041	82,011						
11	,446	1,859	83,869						
12	,399	1,664	85,533						
13	,383	1,595	87,128						
14	,379	1,577	88,705						
15	,362	1,507	90,212						
16	,343	1,428	91,641						
17	,316	1,317	92,958						
18	,306	1,276	94,234						
19	,284	1,183	95,417						
20	,254	1,059	96,476						
21	,233	,970	97,446						
22	,228	,952	98,398						
23	,214	,890	99,288						
24	,171	,712	100,000						

Tablo 19'den de anlaşılacağı gibi üç faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu üç faktör, ölçme aracındaki toplam varyansın %62.986'sını açıklamaktadır. Büyüköztürk (2003), analiz edilen değişkenlerle ilgili toplam varyansın üçte ikisi oranının kapsandığı faktör sayısı önemli faktör sayısı olarak değerlendirilebileceği; fakat davranış bilimlerinde ölçek geliştirme için bu orana ulaşılmasının güç olduğundan dolayı tek faktörlü ölçeklerde bu oranın %30 ve üzerinde olmasının yeterli olduğunu ifade etmektedir. Ancak çok faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın daha fazla olması beklendiğini ifade etmektedir. Bu araştırmadaki ölçme aracında üç faktör tarafından açıklanan varyansın yeterli düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 19'deki Rotasyon açıklama değerlerine göre 1. Faktör varyansın %24,2'sini açıklamaktadır. Yine aynı değerlere göre 2. Faktör varyansın %20,7'sini açıklamaktadır. 3. Faktör varyansın %17,9'unu açıklamaktadır. Bu üç faktör toplamda varyansın %62,986'sını açıklamaktadır.

Tablo 20'deki ilgili faktörlerde yer alan maddelerin içeriğine bakılarak bu faktörler isimlendirilmeye çalışılmıştır.

Tablo 20. Entelektüel Sermaye Anketi Maddelerine ait Döndürülmüş Faktör Yük Değerleri

Maddeler		Faktörler		
		1	2	3
İLİŞKİSEL SERMAYE	R3- Öğrencilerin ve velilerin isteklerine önem verilmektedir.	,754	,230	,223
	R6- Öğrenciler ve veliler okulun ortakları olarak görülürler.	,739	,256	,223
	R5- Öğrenciler ve veliler okulla ilgili fikirlerini ve değerlendirmelerini okula bildirmektedirler.	,730	,187	,156
	R4- Öğrenciler ve veliler okulumuzdan memnundurlar.	,699	,284	,277
	R2- Öğrenciler ve veliler ile olumlu ilişkiler kurulmaya çalışılmaktadır.	,698	,300	,245
	R1- Öğrencileri ve velileri memnun etmek için çabalanmaktadır.	,687	,274	,233
	R7- Eğitim-öğretim hizmetleri veliler ile işbirliği yapılarak sunulmaktadır.	,687	,331	,204

	R10- Okulumuzla ilişkili olan herkesin şikâyetleri çözümlenmeye çalışılmaktadır.	,658	,455	,161
	R9- Okulumuza çevresi tarafından güven duyulmaktadır.	,655	,360	,192
	R8- Okulumuz bölgesinde yüksek bir itibara sahiptir.	,613	,279	,160
YAPISAL SERMAYE	S4- Öğretmenlerin yeni fikirler üretmeleri teşvik edilmektedirler.	,272	,758	,191
	S8- Stratejik planlamalar yapılmakta ve okul bu planlara göre yönetilmektedir.	,313	,740	,100
	S9- Hizmetlerin en kaliteli şekilde verilmesi hedeflenmektedir.	,324	,711	,258
	S3- Öğretmenleri başarıya yönlendiren ve başarıyı önemseyen bir okul kültürü bulunmaktadır.	,250	,705	,271
	S7- Hizmetler en hızlı şekilde verilmeye çalışılmaktadır.	,314	,700	,158
	S6- Yöneticiler, öğretmenler ve diğer çalışanlar birbirlerini desteklemektedir.	,331	,681	,284
	S11- Öğretmenler okumaları ve kendilerini geliştirmeleri için teşvik edilmektedir.	,220	,647	,183
	S5- Bütün çalışanlar yaptıkları işlerde en kaliteli sonuçları almayı amaçlayarak çalışır.	,230	,605	,452
	S13- Alınacak yeni kararlar eskiden yaşanmış benzer durumların kayıtları incelenerek alınır.	,322	,585	,119
İNSAN SERMAYESİ	H5- Okulda veya sınıfta yeni durumlar karşısında yaratıcı fikirler üretebilirler.	,161	,169	,778
	H3- Okula katkısı olabilecek yeni fikirler üretmektedirler.	,219	,168	,763
	H6- Diğer öğretmenler ile işbirliği ve takım çalışması içinde çalışmaktadırlar.	,233	,241	,750
	H2- Eğitim-Öğretim faaliyetlerini etkili şekilde gerçekleştirecek yeteneklere sahiptirler.	,217	,165	,744
	H4- İş arkadaşları ile olumlu ilişkilere sahiptirler.	,158	,195	,739
	H1- Okulu sahiplenir ve okulla ilgili işlerin sorumluluğunu üzerlerinde hissederler.	,282	,228	,704

Rotasyon açıklama değerlerine 6 maddeden oluşan 1. faktör entelektüel sermayenin “İnsan Sermayesi” ile ilgili maddelerinden oluşmaktadır. Bu maddelerin faktör yükleri .778 ile .774 arasında değişmektedir.

9 maddeden oluşan 2. faktör entelektüel sermayenin “Yapısal Sermaye” ile ilgili maddelerinden oluşmaktadır. Bu maddelerin faktör yükleri .758 ile .585 arasında değişmektedir.

10 maddeden oluşan 3. faktör ise entelektüel sermayenin “İlişkisel Sermaye” ile ilgili maddelerinden oluşmaktadır. Bu maddelerin faktör yükleri .754 ile .613 arasında değişmektedir.

4.2. Ölçme Aracının Güvenirliği ve İç Tutarlılığı İle İlgili Bulgular

Bu bölümde ölçme aracının güvenirliliğini ölçmek ve iç tutarlılığını tespit etmek amacıyla önce Cronbach Alpha katsayısına bakılacak sonra faktör puanları arasındaki korelasyon matrisi çıkarılacak, en son olarak da ölçeğin iç tutarlılığını incelemek amacıyla madde analizleri yapılacaktır.

4.2.1. Alpha ve İki Yarı Test Güvenirliği

Entelektüel sermaye anketinin güvenirliliği Alpha ve Split-half yöntemleri kullanılarak hem her bir boyut için hem de genel olarak incelenmiştir. Alpha yönteminde Cronbach Alpha katsayıları, Split-half yönteminde ise testin iki yarısı arasındaki Spearman Brown iki yarı test güvenirliliği katsayıları hesaplanmış ve iki yarı test arasındaki korelasyona bakılmıştır.

Tablo 21. Entelektüel Sermaye Anketinin Alpha ve Spearman Brown İki Yarı Test Güvenirliği Katsayıları

Entelektüel Sermaye Anketi	Cronbach Alpha	İki Yarı Test arası korelasyon	Spearman Brown iki yarı test güvenirlilik
Faktör 1 (İnsan Sermayesi)	.887	.749	.856
Faktör 2 (Yapısal Sermaye)	.915	.812	.896
Faktör 3 (İlişkisel Sermaye)	.927	.820	.901
Genel Toplam	.952	.787	.881

Güvenirlilik katsayısı 1'e yaklaştıkça güvenirlilik artmaktadır. .80 ile 1 arasındaki değerler, ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu ifade etmektedir (Kalaycı, 2006). Tablo 20 de görüldüğü gibi, hem ölçme aracının tamamının hem de her bir faktörün Cronbach Alpha katsayıları ve Spearman Brown iki yarı test güvenirlilik katsayıları .80'in üzerindeki değerlerdedir. Bu da söz konusu ölçme aracının yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Ayrıca, her bir faktör için hesaplanan iki yarı test arası korelasyon değerlerinin .70'in üzerinde olması ve bu değerlere ilişkin Spearman Brown katsayılarının yüksekliği, hem ilgili faktörlerin hem de ölçme aracının genelinin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir.

4.2.2. Korelasyon Matrisi

İnsan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermaye faktör puanları arasındaki korelasyonlar tablo 22' de gösterilmiştir.

Tablo 22. Entelektüel Sermaye Anketi Ortalama, Standart Sapma ve Faktör Puanları Arasındaki Korelasyonlar

Entelektüel Sermaye Anketi	Madde Sayısı	Faktör 1(İnsan Sermayesi)	Faktör 2 (Yapısal Sermaye)	Faktör 3 (İlişkisel Sermaye)	Genel Toplam
Faktör 1 (İnsan Sermayesi)	6	1	.582**	.571**	.822**
Faktör 2 (Yapısal Sermaye)	9	.582**	1	.728**	.895**
Faktör 3 (İlişkisel Sermaye)	10	.571**	.728**	1	.882**
Genel Toplam	25	.822**	.895**	.882**	1

**p<.01

Ölçme aracının iç tutarlılığını incelemek amacıyla, faktörlerin toplam puanlarının hem kendi aralarındaki hem de genel toplam puanla olan ilişkilerini gösteren korelasyon matrisi hazırlanmıştır. Tablo 22’de görüldüğü gibi, her bir faktör, hem diğer faktörlerle hem de ölçme aracının geneliyle .01 düzeyinde anlamlı ilişki içindedir. Bu korelasyon değerleri, ölçme aracının iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir.

4.2.3. Madde Analizleri

Entelektüel sermaye anketinde yer alan maddelerin ölçülmeye çalışılan özellik bakımından örneklem grubundaki öğretmenleri ayırt edicilik gücünü tespit etmek ve anketin iç tutarlılığını incelemek amacıyla; her bir madde için madde-toplam puan korelasyonları alınmış ve alt %27 - üst %27’lik grupların madde ortalama puanları arasındaki farklar ilişkisiz t-testi kullanılarak sınanmıştır.

Tablo 23. Entelektüel Sermaye Anketi Madde Analizleri

Madde No	r	t	Madde No	r	t
H1	,698*	15.880*	S11	,618*	14.002*
H2	,638*	13.680*	S13	,570*	12.698*
H3	,658*	14.882*	R1	,682*	16.653*
H4	,621*	14.189*	R2	,708*	18.008*
H5	,629*	13.077*	R3	,690*	17.128*
H6	,702*	16.338*	R4	,723*	15.952*
S3	,718*	16.822*	R5	,625*	14.029*
S4	,715*	17.234*	R6	,704*	17.121*
S5	,738*	19.189*	R7	,708*	17.114*
S6	,751*	20.341*	R8	,619*	13.335*
S7	,687*	16.557*	R9	,701*	16.212*
S8	,674*	15.750*	R10	,736*	18.063*
S9	,751*	19.915*			

*p<.01

r: madde-toplam puan korelasyonu, n=480

t: alt%27 – üst%27'lik grupların madde puanlarının karşılaştırılması, n₁=n₂=130

Madde-toplam puan korelasyonu .30 ve üzerinde olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği düşünülmektedir (Büyüköztürk, 2003). Entelektüel sermaye anketinde yer alan maddelerin korelasyon katsayıları .570 ile .751 arasında değişmektedir. Bu değerler, tüm maddelerin testin bütünü ile tutarlılık gösterdiğini ve testin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir.

Ölçekten elde edilen ham puanlar büyükten küçüğe doğru sıralandıktan sonra sıralamada üst % 27 ve alt % 27'lik gruplarda yer alan kişiler belirlenmiş ve her bir madde için t değerleri hesaplanmıştır. Araştırmaya katılan toplam öğretmen sayısı 480 olduğundan %27'lik grupların her biri 130 kişiden oluşmaktadır. Yapılan ilişkisiz t-testi sonucunda, bütün maddelerin t değerlerinin p<0.01 düzeyinde anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu değerler ölçeğin, öğretmenlerin entelektüel sermaye

konusundaki görüşlerini oldukça iyi bir şekilde ayırt ettiğini ve testin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir.

Entelektüel sermaye anketinin madde toplam puan korelasyonları ile alt %27 ve üst %27'lik gruplarda yer alan öğretmenlerden alınan cevapların karşılaştırılmasına ilişkin t-testi sonuçları Tablo 23'te görülmektedir.

4.3. Öğretmenlerin Entelektüel Sermayeye İlişkin Görüşlerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

Bu kısımda, daha önce geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmış olan entelektüel sermaye anketindeki boyutlar ve toplam puanlardaki öğretmen görüşlerinin, okuldaki öğretmen sayısı, işgören devir oranı ve ders dışında okulda geçirilen zaman değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmaktadır.

Tablo 24. Öğretmen Sayısı, İşgören Devir Oranı ve Ders Dışında Okulda Geçirilen Süre Değişkenlerinin, İnsan Sermayesi Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Model 1</i>	<i>Yordanan Değişken; İnsan Sermayesi</i>						
<i>Yordayıcı Değişkenler</i>	B	ShB	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	3,901	,093		42,166	,000***		
Öğretmen sayısı	-,002	,002	-,049	-1,017	,309	-,011	-,047
İş gören devir oranı	-,006	,003	-,098	-2,023	,044*	-,088	-,092
Ders dışı zaman	,003	,001	,179	3,984	,000***	,183	,180
R= .205 F= 6,929		R ² = .042 p= .000***					

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, iş gören devir oranı (öğretmenlerin yılda yüzde kaçının değiştiğinin) ve ders dışında okulda geçirilen zaman değişkenleri, insan sermayesini anlamlı şekilde yordamaktadır.

İşgören devir oranı, insan sermayesini negatif şekilde yordamaktadır. Yani, işgören devir oranı arttıkça insan sermayesi olumsuz şekilde etkilenmektedir.

Ders dışında okulda geçirilen zaman değişkeni insan sermayesini pozitif şekilde yordamaktadır. Yani, ders dışında okulda geçirilen zaman arttıkça insan sermayesi olumlu şekilde etkilenmektedir.

Tablo 24'ten de anlaşılacağı gibi bir okuldaki öğretmen sayısının insan sermayesini olumlu ya da olumsuz anlamda herhangi bir şekilde etkilemediği görülmektedir.

Tablo 25. Öğretmen Sayısı, İşgören Devir Oranı ve Ders Dışında Okulda Geçirilen Süre Değişkenlerinin, Yapısal Sermaye Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Model 2</i>	<i>Yordanan Değişken; Yapısal Sermaye</i>						
<i>Yordayıcı Değişkenler</i>	B	ShB	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	3,644	,102		35,895	,000***		
Öğretmen sayısı	-,003	,002	-,078	-1,601	,110	-,052	-,073
İşgören devir oranı	-,004	,003	-,065	-1,331	,184	-,043	-,061
Ders dışı zaman	,003	,001	,167	3,704	,000***	,169	,168
R= .187		R ² = .035					
F= 5,764		p= .001***					

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

Okuldaki öğretmen sayısı, işgören devir oranı ve ders dışında okulda geçirilen zaman değişkenlerinin yapısal sermayeyi nasıl etkilediklerine ilişkin tablo yukarıda

verilmiştir. Ders dışında okulda geçirilen zaman değişkeni yapısal sermayeyi pozitif şekilde yordamaktadır. Yani, ders dışında okulda geçirilen zaman arttıkça yapısal sermaye olumlu şekilde etkilenmektedir.

Bir okuldaki öğretmen sayısının ve öğretmenlerin yılda yüzde kaçının değiştiğinin yapısal sermayeyi olumlu veya olumsuz şekilde etkilemediği Tablo 25'te görülmektedir.

Tablo 26. Öğretmen Sayısı, İşgören Devir Oranı ve Ders Dışında Okulda Geçirilen Süre Değişkenlerinin, İlişkisel Sermaye Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Model 3</i>	<i>Yordanan Değişken; İlişkisel Sermaye</i>						
<i>Yordayıcı Değişkenler</i>	B	ShB	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	3,804	,094		40,370	,000***		
Öğretmen sayısı	7,369	,002	,002	,047	,962	,026	,002
İşgören devir oranı	-,004	,003	-,061	-1,248	,213	-,067	-,057
Ders dışı zaman	,002	,001	,102	2,244	,025*	,105	,102
R= .122 F= 2,395		R ² = .015 p= .068					

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

Ders dışında okulda geçirilen zaman değişkeni diğer sermaye türlerini pozitif şekilde etkilediği gibi ilişkisel sermayeyi de pozitif şekilde yordamaktadır. Yani, ders dışında okulda geçirilen zaman arttıkça ilişkisel sermaye olumlu şekilde etkilenmektedir.

Tablo 26'da da görüldüğü gibi bir okuldaki öğretmen sayısının ve öğretmenlerin yılda yüzde (%) kaçının değiştiğinin ilişkisel sermayeyi olumlu veya olumsuz herhangi bir şekilde etkilemediği görülmektedir.

Tablo 27. Okuldaki öğretmen sayısı, iş gören devir oranı ve ders dışında okulda geçirilen süre değişkenlerinin, entelektüel sermayenin genel ortalaması üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik çoklu regresyon analizi sonuçları

<i>Model 4</i>	<i>Yordanan Değişken; Entelektüel Sermaye Genel Ortalama</i>						
<i>Yordayıcı Değişkenler</i>	B	ShB	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	3,783	,083		45,534	,000***		
Öğretmen sayısı	-,001	,001	-,049	-1,012	,312	-,015	-,046
İşgören devir oranı	-,005	,003	-,086	-1,765	,078	-,075	-,081
Ders dışı zaman	,003	,001	,173	3,836	,000***	,176	,173
R= .194 F= 6,197		R ² = .038 p= .000***					

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

Ders dışında okulda geçirilen zaman değişkeni entelektüel sermayenin genel ortalamasını pozitif şekilde yordamaktadır. Yani, ders dışında okulda geçirilen zaman arttıkça entelektüel sermaye olumlu şekilde etkilenmektedir.

Bir okuldaki öğretmen sayısının ve öğretmenlerin yılda yüzde kaçının değiştiğinin entelektüel sermaye genel anlamda olumlu ya da olumsuz şekilde etkilemediği Tablo 27’de görülmektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Örgütler belli bir amaç etrafında bir araya gelen ve amaçlarını gerçekleştirmek için kendilerine has işleyişleri olan kurum ve insanlardan oluşan yapılardır. Bu yapılar bazen bir mal üretmek, bazen bir hizmet üretmek, bazen somut varlıklar üretmek, bazen soyut varlıklar üretmek için kurulurlar. Örgütlerin sahip oldukları maddi varlıklarının yanında o maddi varlıkları değere çeviren soyut sermayeleri de vardır. Bu soyut varlıklar “entelektüel sermaye” olarak adlandırılmaktadır. Örgütlerin amaçları ve ürünleri ne kadar farklı olursa olsun bu yapıların en önemli varlıkları entelektüel sermayeyi oluşturan bileşenlerdir: İnsan sermayesi olan çalışanlar, kurdukları sistemsel yapıları ifade eden yapısal sermaye ve örgütlerin çevreleri ile olan ilişkileri olarak tanımlanan ilişki sermayedir.

Örgütlerdeki insanlar örgütlerin amaçlarına ulaşması için kilit önem taşımaktadırlar. Hem işin bizzat başında olmaları, örgütün amaçlarına onların elleri ile ulaşmak zorunda olmasından hem de örgütün amaçlarına ulaşma düzeyi ile çalışanların o işe karşı duydukları istek arasında paralellik olması sebebiyle insan unsuru, örgütlerin en önemli varlığıdır. O hâlde örgütler insan varlığını bir sermaye olarak görmelidir. Bir taraftan insanın sahip olduğu örtülü bilgileri açığa çıkararak örgüte değer katması için çalışırken diğer taraftan sahip olduğu insan sermayesinin değerini artırmak için çalışmalar yapmalıdır.

Örgütler için en önemlisi insan sermayesinin örgüt açısından etkin kullanımının sağlanmasıdır. Bunun için örgütler, çalışanlarının örgüte bağlılıklarını artırıcı, kendilerini örgüte ait hissetmelerini sağlayıcı çalışmalar yapmalıdır. Bunlar olmaz ise örgüt açısından insan sermayesi verimli olamaz. Çünkü insan sermayesi, örgütün malı değildir ve şartlar kötüleşirse oradan ayrılabilirler. Müşterilerinizin, rakiplerinizi değil de sizi tercih etmesinin en önemli sebebi, sahip olduğunuz insan sermayesidir.

Örgütler kurdukları yapılar aracılığıyla işlerini belli bir düzen içerisinde yürütürler. Her şeyin geçici, yapının ise kalıcı olduğunu bilirler. Örgütlerin amaçlarına ulaşması için yapıları, çalışanlara yol gösterir. Bundan dolayı yapısal sermaye için “geceleri eve gitmeyen bilgi” ifadesi kullanılır (Stewart, 1997). Örgütler ellerindeki malzemeyi ve insanı belli bir düzen içerisinde kullanır. Aksi hâlde örgütler malzeme, yığını gibi dururlardı.

İnsan sermayesinin örgüte faydalı olabilmesi için düzgün işleyen bir yapısal düzene ihtiyaç vardır. Örgüte yüksek düzeyde değer üreten bu yapı örgütler için yapısal sermaye olarak adlandırılır. En iyi ham maddeler ancak iyi işleyen yapısal sistemlerden geçtiği zaman en iyi ürünleri verirler.

Örgütlerin işleyiş sistemlerinin yapısal sermaye olabilmesi için iyi işleyen bir insan kaynakları yönetimine sahip olması gerekir. İnsan kaynakları yönetimi çalışanların işe alınması, hâlihazırda çalışanları ve gelecekte örgütün ihtiyaç duyacağı donanımdaki insanı bulan, onu geliştiren ve örgüt için en verimli hâle getiren çalışmaları yapmalıdır. Örgütler yapıları içinde âdeta günlük tutar gibi bir hafıza sistemi oluşturmalıdır. Örgütün gelecekteki politikaları bu tutulan bilgiler doğrultusunda geliştirilmelidir. Hatalardan dersler çıkarılmalı, başarılı işler ise artırılarak devam ettirilmelidir. Örgütler, güçlü yapılar kurmak için sürekli araştırma ve geliştirme çalışmaları yapmalıdırlar. Örgütler hem çalışanları ile hem de dışarıdaki çevre ile etkili iletişim kurmalıdırlar. Çağdaş örgütler gelişen teknolojinin de katkısı ile her an her yerde iletişim ve eğitim hizmetlerini gerçekleştirmelidirler. Çünkü eğitim dünyadaki en kârlı yatırımdır (Stewart, 1997).

Örgütler çevrelerindeki ilişki içinde oldukları herkesi örgütün amaçlarına ulaşması için bir vasıta olarak görürler. Örgütün amaçlarına ulaşmak için değer yaratan bütün faktörler, ilişki sermaye olarak adlandırılır. Özellikle örgütün ürettiği ürün veya hizmeti alanlar ile olan ilişki, örgütler için hayati öneme sahiptir. Çünkü örgütlerin varlığı ürünün veya hizmetin pazarlanmasına bağlıdır. Entelektüel sermayenin diğer unsurları olan insan sermayesi ve yapısal sermayenin de amacı, üretilen ürün veya hizmetin pazarlanmasıdır.

Örgütlerin fiziksel sermayeleri, örgütü görünür kılar fakat o fiziksel sermaye entelektüel sermaye aracılığıyla anlamlı hâle gelir ve canlılık kazanır. İçerisinde

donanımlı bir insan sermayesi, etkili bir yapısal sermaye ve sıcak bir ilişkisel sermaye olmayan fiziksel sermayenin, örgütleri amacına ulaştırması mümkün görünmemektedir.

Türkiye’de ve dünyada entelektüel sermaye konusuna duyulan ilgi giderek artmaktadır. Genelde örgütlerde bu sermaye türünün hesaplanmasında da diğer sermaye türlerinde olduğu gibi rakamsal veriler kullanılmıştır. Entelektüel sermayenin özellikle hizmet üreten örgütlerde sayısal ifadelerle hesaplanması oldukça güçtür. Bu alanda hazırlanmış çok sayıda ölçme aracı da bulunmamaktadır. Entelektüel sermayenin ölçülmesinde genel olarak iki temel yaklaşım vardır: “Bunlardan birincisi entelektüel sermayenin finansal açıdan işletme bazında, diğeri ise, daha geniş kapsamlı olarak entelektüel sermaye unsurları bazında ölçülmesidir” (Özsoy, 2006). Eğitim örgütlerindeki entelektüel sermaye ile ilgili ülkemizde yapılmış çok az çalışmaya rastlanmıştır. Türkiye’de entelektüel sermaye alanında yapılan çalışmaların hemen hemen tamamı ticari işletmeler ve kar odaklıdır. Entelektüel sermaye “Türkiye’deki mevcut muhasebe sisteminde raporlanabilir mi?” (Kutlu, 2009), entelektüel sermayeyi ölçme ve raporlama yöntemleri (Yereli, 2005), entelektüel sermaye ile rekabeti yakalama (İşveci, 2005) gibi başlıklar altında incelenmiştir. Entelektüel sermaye kavramını eğitim örgütleri kapsamında ölçmeye çalışan herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla eğitim örgütlerindeki entelektüel sermayenin ölçülmesi ve hangi değişkenlerden nasıl etkilendiğinin ortaya konulmasına ihtiyaç duyulmuştur. Bu çerçevede bir entelektüel sermaye ölçeği oluşturulmasına karar verilmiştir. Ölçeğin oluşturulması ve uygulanması sırası aşağıdaki gibidir.

1. Literatür incelemesi, ölçek maddelerinin araştırmacı tarafından yazılması ve uzman incelemesinin yapılması.
2. Ölçeğin ön uygulama formunun oluşturulması ve ön uygulamasının yapılması.
3. Ön uygulamada elde edilen verilerin analiz edilmesi ve ölçeğe son şeklinin verilmesi.
4. Ölçeğin nihai şeklinin uygulanması, analizi ve sonuçlarının bazı değişkenler ile değerlendirilmesi.

Ölçeğin geliştirilmesi aşamasında yapılan çalışmalar ve çıkan sonuçlar şöyledir:

a. Ölçeğin deneme uygulamasındaki verilerin faktör analizine uygun olup olmadığına bakmak için KMO katsayısı ve Bartlett Sphericity testi yapılarak incelenmiştir. İnceleme sonucunda faktör analizi için uygun olduğu görülmüştür.

b. İkinci olarak Temel Bileşenler Analizi ve Varimax kullanılarak faktör analizi uygulanmıştır. Bu uygulama sonrasında üç faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu üç faktör, ölçme aracındaki toplam varyansın %62.986'sını açıklamaktadır.

c. Faktör analizi sonucunda uygun olmayan (binişik) maddeler anketten atılmıştır. Bu maddeler R11, S12, H7,H8' dir. Faktör ortak varyans değerleri .45'in altında olan yapısal sermaye ile ilgili maddelerden ((S1: 0,378), (S2: 0,306), (S10: 0,407)) 1., 2. ve 10. Maddeler anketten atılmıştır.

d. Entelektüel sermaye anketinin güvenilirliği Alpha ve Split-half yöntemleri kullanılarak hem her bir boyut için hem de genel olarak incelenmiştir. Cronbach Alpha: .952, iki yarı test arası korelasyonu: .787 ve Spearman Brown iki yarı test güvenilirlik: .881 çıkmıştır.

e. Ölçme aracının iç tutarlılığını incelemek amacıyla, faktörlerin toplam puanlarının hem kendi aralarındaki hem de genel toplam puanla olan ilişkilerini gösteren korelasyon matrisi hazırlanmıştır. Korelasyon matrisinde her bir faktör, hem diğer faktörlerle hem de ölçme aracının geneliyle .01 düzeyinde anlamlı ilişki içindedir. Bu korelasyon değerleri, ölçme aracının iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir.

f. Entelektüel sermaye anketinde her bir madde için madde-toplam puan korelasyonları alınmış ve alt %27-üst %27'lik grupların madde ortalama puanları arasındaki farklar ilişkisiz t-testi kullanılarak sınanmıştır. Yapılan ilişkisiz t-testi sonucunda, bütün maddelerin t değerlerinin $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır.

g. Yukarıda belirtilen analiz aşamalarından sonra ölçeğe nihai şekli verilmiş uygulanmıştır. Bu uygulama sonucunda elde edilen veriler regresyon analizine tabi tutulmuştur. Regresyon analizi sonuçlarına göre:

- İnsan sermayesi: Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, öğretmenlerin yılda yüzde kaçının değiştiği ve ders dışında okulda geçirilen zaman değişkenleri, insan sermayesini anlamlı şekilde yordamaktadır. Bu araştırmada personel devri insan sermayesini negatif yönde yordamaktadır. Yani personel devir oranı arttıkça insan sermayesi olumsuz olarak etkilenmektedir. Stewart (1997) da personel devrini insan sermayesi için olumsuz anlamda değerlendirmektedir. Her yıl öğretmenlerin önemli bir kısmının okuldan ayrılması okulda oluşması gereken güçlü okul kültürünü zayıflatmaktadır. Bir öğretmenin okulu tanıması, benimsemesi, okula bağlılığı ve okul için kendisinden beklenenden daha fazla fedakârlıkta bulunması o okulda geçirdiği zaman ile doğru orantılı olduğu düşünülmektedir. Devlet okullarında öğretmenlerin çalışabilecekleri çok sayıda alternatif varken bir okulda kalmaları ancak o okulu sahiplenmeleri ve benim okulum demeleri ile mümkündür. Bu sebeplerden dolayı personel devir oranını az olması okuldaki insan sermayesini artırdığı düşünülmektedir.
- Yapısal sermaye: Ders dışında okulda geçirilen zaman değişkeni yapısal sermayeyi pozitif şekilde yordamaktadır. Senge (2011) ders esnasında öğretmenlerin “derinlemesine düşünmeye zaman ayırma konusunda heveslerini kıran bir bürokratik örgütlenmeye uymakla yükümlü” olduklarını vurgulamaktadır. O halde okulların öğrenen bir örgüt olmaları için takım çalışması yapmalarına ihtiyaç vardır. Bu da ancak ders dışında birlikte zaman geçirmelerine ve tek başına üreteceklerinden daha büyük bir değer üretmeleri ile mümkündür (Aydıntan, 2005).

- İlişkisel sermaye: Ders dışında okulda geçirilen zaman değişkeni diğer sermaye türlerini pozitif şekilde etkilediği gibi ilişkisel sermayeyi de pozitif şekilde yordamaktadır. Sadece ders saatlerinde okulda olan bir öğretmenin okulun ilişki içinde olduğu çevreyle etkileşimi olamamaktadır. Okulu etkileyen ve okuldan etkilenen çevre hakkında bilgi sahibi olmak ve bu ilişkiyi okul adına daha olumlu hale getirmek için öğretmenlerin ders saatlerinin dışında okulda zaman geçirmelerinin gerekli olduğu düşünülmektedir. Bundan dolayı dersleri dışında okulda zaman geçiren öğretmenlerin okulun ilişkisel sermayesini artırdığı düşünülmektedir.
- Ölçeğin tümü için: Entelektüel sermayenin genel ortalamasını da ders dışında okulda geçirilen zaman değişkeni pozitif şekilde yordamaktadır. Sadece ders saatlerinde okula gelen bir öğretmen ancak kendi dersine girip öğrencileri ile ilgilenebilmektedir. Okulun diğer bölümleri, diğer öğretmenleri, yöneticileri veya okulun çevresi ile ilgilenmeye vakit bulamamaktadır. Araştırmamızın sonucundaki bulgular da bu durumu desteklemektedir. Okulda ders saatleri dışında zaman geçiren bir öğretmenin okulun daha başarılı olabilmesi için nelerin yapılabileceğini düşüneceği, bunu çevresi ile paylaşacağı ve okula katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Bu sebeple ders dışında okulda geçirilen zaman arttıkça okulun hem insan sermayesinin hem yapısal sermayesinin ve hem de ilişkisel sermayesinin artırdığı düşünülmektedir.

ALTINCI BÖLÜM

6. ÖNERİLER

Yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgular ışığında hem araştırmacılar için hem de eğitim alanında çalışan uygulayıcılar için öneriler aşağıda sıralanmıştır.

6.1. Araştırmacılar için öneriler

1. Eğitim örgütlerindeki entelektüel sermaye düzeyi ve bunun ölçülmesi ile ilgili ülkemizde yapılan çalışmalar oldukça azdır. Bu çalışmalar hem artırılmalı hem de farklı eğitim kademeleri için çeşitlendirilmelidir.

2. Bu araştırma sınıf öğretmenleri üzerinde yapılmış ve ilkokullardaki entelektüel sermaye düzeyi araştırılmıştır. Farklı eğitim kademelerinde ve farklı branşlar üzerinde de yapılmalıdır.

3. Bu ölçek Malatya ili örneği içindir. Farklı çalışma evreni ve örneklemeler ile yinelenabilir.

Ölçeğin uygulaması sonucunda ortaya çıkan verilerin analiz sonuçları ile ilgili öneriler:

1. Entelektüel sermayeyi, bu çalışmada incelenen değişkenlerin (öğretmenlerin yılda yüzde kaçının değiştiği, ders dışında okulda geçirilen zaman ve öğretmen sayısı) dışında nelerin etkilediğinin belirlenmesi için farklı değişkenlerle yeni araştırmalar yapılmalıdır.

2. Bu değişkenlerin diğer eğitim kademelerinde entelektüel sermayeyi nasıl etkilediğine bakılmalıdır.

6.2. Uygulayıcılar için öneriler

1. Okullarda entelektüel sermaye unsurlarından insan sermayesini artırmak için çalışan öğretmenlerin yıllık değişim oranı azaltılmalıdır. Çünkü öğretmenlerin çalıştıkları okullarda daha uzun çalışmalarını örgütün insan sermayesi değerini artırmaktadır
2. Okullarda hem insan sermayesini hem yapısal sermayeyi hem de ilişkisel sermayeyi artırmak için öğretmenlerin ders saatleri dışında okulda zaman geçirmeleri sağlanmalıdır. Öğretmenlerin ders saatlerinin dışında okulda bulunmaları okulun hem insan sermayesini, hem yapısal sermayesini hem de ilişkisel sermayesini artırmaktadır.
3. Okul yöneticileri, milli eğitim müdürlüklerindeki yetkililer, teftiş kurulları veya kurumlarındaki entelektüel sermaye düzeyini belirlemek isteyen eğitim çalışanları bu araştırma için geliştirilen “Eğitim kurumları entelektüel sermaye ölçeği” ni kullanarak kendi örgütlerindeki entelektüel sermaye düzeyini belirlemeli ve bu değeri artırmanın yollarını aramalıdır.

KAYNAKLAR

- AKÇAY, Vildan Hilal (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Yıl: 2012, Sayı:1, sayfa: 123-140.
- AKŞİT, Habibe (2009). Etik Güvenin Taahhüdüdür. Bursa Ticaret ve Sanayi Odası Aylık Yayın Organı. Yıl:2009, Sayı: 252, <http://www.bursaekonomi.com.tr/default.asp?page=newsopen.asp&opennews=1243&qmshow=252>
- ALTAY, Asuman; PAZARLIOĞLU, M. Vedat (2007). Uluslararası Rekabet Gücünde Beşeri Sermaye: Ekonometrik Yaklaşım. Selçuk Üniv. Karaman İ.İ.B.F. Dergisi. Sayı:12, Yıl:9, Haziran 2007, sayfa: 96-108
- ARGÜDEN, Y. (2005). *Entelektüel Sermaye*, ARGE Danışmanlık Yayınları, İstanbul. Yayın No: 7, sayfa:9
- ARIKBOĞA, Fatma Şebnem (2003). *Entelektüel Sermaye*, Derin Yayınları, İstanbul.
- AYDINTAN, Belgin (2005). Değişim ve Yeniden Yapılanmada Başarılı Bir Örnek: Arçelik. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Sayı: 7/3, sayfa:71-89
- BAYRAKTAR, Cihan (2007). Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Entelektüel Sermaye ve Türkiye. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BERAHA, Aydın (2009). Entelektüel Sermayenin Yönetimi Etkinleştirmedeki Rolü ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BİLGİN, Necdet; KAYNAK, Ramazan (2008). Sosyal Sermaye Faktörlerinin İş Başarısına Etkisi: Üniversite Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Çalışma. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Mayıs 2008, Cilt: 32, No:1 sayfa: 29–38
- BONTİS, Nick(1998). Intellectual Capital: An Exploratory Study That Develops Measures And Models. Management Decision. Sayı:36/2, yıl:1998, sayfa:66
- BOZBURA, F. Tunç; TORAMAN, Ayhan (2004). Türkiye’de Entelektüel Sermayenin Ölçülmesi ile İlgili Model Çalışması ve Bir Uygulama. İstanbul Teknik Üniversitesi Dergisi. Cilt:3, Sayı:1, sayfa:55-66

- BOZDEMİR, Neslihan Özlem (2009). Entelektüel Sermayenin Örgüt Üzerindeki Etkileri ve Uygulamadan Örnekler. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BÜYÜYÖZTÜRK, Şener (2012). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara. Pegem Akademi Yayınları
- BÜYÜKÖZTÜRK, Şener. (2003). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara. Pegem Akademi Yayınları.
- CASTRO, Gregorio Martín de; SAEZ, Pedro López; LOPEZ, José Emilio Navas (2004). The Role of Corporate Reputation in Developing Relational Capital. *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 5 Iss: 4 pp. 575 - 585
- ÇALIŞKAN, Fatih (2009). Örgüt Kültürünün Entelektüel Sermaye Üzerindeki Etkisini İncelenmeye Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Muğla Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÇETİN, Ayten (2005). Entelektüel Sermayenin Ölçülmesi. Marmara Ün. İ.İ.B.F. Dergisi, sayı:1, sayfa:359-378
- DEMİR, Özcan (2005). Entelektüel Sermayenin İşletmelerin Piyasa Değerine Olan Etkisi. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi*. Yıl: 2005, sayfa:77-82
- DEMİR, Yeter; DEMİREL, Erkan T. (2011). Rekabet Avantajı Yaratmada Entelektüel Sermayenin Önemi. “İş Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. Cilt:13, Sayı:1, sayfa 81-104
- DEMİRSOY, Metin (2012). Entelektüel Sermaye Unsurlarından Beşeri Sermayenin Ölçülmesi: Kamu Örgütlerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DEMİRTAŞ, Mine (2010). Örgütsel İletişimin Verimlilik ve Etkinliğinde Yararlanılan İletişim Araçları ve Halkla İlişile Filmleri Örneği. Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi. Cilt:28, Sayı:1, Sayfa: 411-444
- DUYGULU, Sergül; ABAAN, Süheyla (2007). Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Örgütte Kalma ya da Örgütten Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi. *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. Yıl: 2007, sayfa:61–73
- EKŞİ, Emre (2008). Intellectual Capital Based Innovation Capability Model Proposition. İstanbul: İstanbul Technical University Institute of Science And Technology, Unpublished M.Sc. Thesis, p.29, 23.12.2012 <http://www.belgeler.com/blg/1dtq/intellectual-capital-based-innovation-capability-model-proposition-entellektel-sermaye-tabanlı-inovasyon-yetkinlik-modeli-nerisi>

- EMREM, A. Erdinç (2004). Entelektüel Sermaye ve Bileşenlerinin Kavramsal Analizi. İşgücü Dergisi. Cilt:6, sayı:1, yıl:2004. 22.05.2012, <http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=186&cilt=6&sayi=1&yil=2004>
- ERDEM, Ziya (2007). Entelektüel Sermayenin Küresel Ekonomi İçerisindeki Yeri Ve Önemi. Sosyal ve Siyasal Konferansları Dergisi. Sayı:53, sayfa:275-294
- GABLE, Shelly L.; HAİDT, Jonathan (2005). What (and Why) Is Positive Psychology?. Review of General Psychology. Vol. 9, No. 2, pp.103–110
- GEDİKLİ, İsmail (2007). Kamu Örgütlerinde Entelektüel Sermayenin Algılanmasına İlişkin Bir Araştırma: T.C. Başbakanlık Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- GERŞİL, Gülşen Sarı; ARACI, Mehtap, (2011). Sosyal Sermayenin Güven Unsurlarının İşgörenlerin Performansı Üzerine Etkisi. Çalışma ve Toplum Dergisi. Yıl:2011/1, sayfa: 39-74
- GÖRMÜŞ, Alparslan Şahin (2009). Entelektüel Sermaye ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Artan Önemi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi. Cilt:11,sayı:1, Sayfa:57-75
- GUTHRIE, James (2001). The Management, Measurement and The Reporting of Intellectual Capital, Journal of Intellectual Capital, Vol. 2 Iss: 1 pp. 27 - 41
- GÜLER, Savaş Zafer (2007). Eğitim Örgütlerinde İnsan Sermayesi. Eğitim Dergisi. Sayı:16, Ağustos. 22.05. 2012. <http://www.egitim.gen.tr/site/arsiv/50-16/269-egitim-orgutlerinde-insan-sermayesi.html>
- HANİFAN, L. J. (2009). “Kırsal Okul Topluluk Merkezi” (Çeviri: Zeynel A. Kılınç), E-Akademi: Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi, 88 (6),
- HELVACI, M. Akif; AYDOĞAN, İsmail (2011). Etkili Okul ve Etkili Okul Müdürüne İlişkin Öğretmen Görüşleri. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (2011). Sayı: 4/2, s:41-60
- HOBİKOĞLU, Elif Haykır. Entelektüel Sermayenin Önemi, Sınıflandırılması ve Ölçme Yöntemleri: Kuramsal Bir Çerçeve. Sosyal Bilimler Dergisi. Yıl: 2011, sayı: 1, sayfa: 86-99
- İNCE, Mehmet, “Değişim Olgusu Ve Örgütlerde İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen Fonksiyonları” Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı.14, s.319-338, 2005.
- İŞVECİ, A.Semih; ÇELME, Burçin (2005). Bilgi Çağında Yeni Hazine: Entelektüel Sermayeye Rekabeti Yakalamak. I. ÜNAK Genel Konferansı ÜNAK2002 19 Mayıs Üniversitesi Samsun 10-12 Ekim 2002’de sunulmuştur. Araştırma

ve Teknoloji Genel Müdür Yardımcılığı 2002 Ulusal ve Uluslararası Bildiriler. Şişecam, İstanbul:2002, s:38-50. 22.Nisan 2012, <http://eprints.rclis.org/bitstream/10760/7194/1/bilgidunyasiES.pdf>

- JACOBSEN, K; Hofman-bang, P. (2005). Entelektüel Sermaye IC Rating Modeli. ARGE Danışmanlık Yayınları. İstanbul. Yayın No: 7, sayfa:17
- KALAYCI, S. (2006). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- KANIBİR, Hüseyin; Yeni Bir Rekabet Gücü Kaynağı Olarak Entelektüel Sermaye ve Organizasyonel Performansa Yansımaları. Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi. Ocak 2004, cilt:1, sayı:3, sayfa:77-85.
- KARACAN, Sami (2004). Entelektüel Sermaye ve Yönetimi. Mali Çözüm Dergisi. Yıl:2004, sayı:69, sayfa: 177-199
- KARAGÜL, Mehmet; MASCA, Mahmut (2005). Sosyal Sermaye Üzerine Bir İnceleme. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi. Bahar 2005, cilt:1, sayfa:37-52.
- KARAKUŞ, Mehmet (2008). Eğitim Örgütlerinde Entelektüel Sermayenin Yönetimi. Milli Eğitim Dergisi. Sayı:178, sayfa:334-349
- KARASAR, Niyazi (2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel yayın Dağıtım.
- KERİMOV, Ruslan (2011). Entelektüel Sermayenin Ölçülmesi, Raporlanması ve İşletme Performansına Etkisi: Örnek Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KELEŞ, Hatice Necla (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi. Cilt 3, Sayı 2, sayfa: 343-350
- KELLY, Anthony (2004): The Intellectual Capital of Schools: Analysing Government Policy Statements on School Improvement in Light of a New Theorization, *Journal of Education Policy*, 19:5, 609-629
- KILINÇ, Zeynel Abidin (2009). Yurttaşlık Ahlakı Olarak Sosyal Sermaye. Bilgi Dergisi. Yıl: 2010 Kış, sayfa: 1-37
- KOÇ, Hakan (2007). Lider Yöneticilik Davranışının Çeşitli Sektörlerde Farklılaşmasının Entelektüel Sermaye Kapsamında Analizi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Doktora Tezi
- KOÇ, Hakan (2009). Entelektüel Sermaye Açısından Lider Yöneticilik Davranışının Sektörel Farklılaşması. *Kamu-İş Dergisi*; Cilt: 10, Sayı: 3/2009, s: 201-217

- KURŞUNMADEN, Fatih (2009). Değer Mühendisliği Açısından İşletmelerdeki Entelektüel Sermaye Unsurlarının Analizi. *Journal of Azerbaijani Studies*.02.12.2009, sayfa:40-58
- KUTLU, Hüseyin Ali (2009). Entelektüel Sermaye: Türkiye Muhasebe Sisteminde Raporlanabilir mi? Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 27, Sayı 1, 2009, s. 235-257
- MEMDUHOĞLU, Hasan Basri (2008). Ulusal, Kültürel ve Örgütsel Bağlamda Farklılıkları Yönetme. *Pegem Akademi*. Ankara.
- MUŞ, Ayça (2010). Bilgi Yoğun İşletmelerde İnsan Kaynakları Yönetiminin Entelektüel Sermayeye Bakış Açısı. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ODABAŞ, Hüseyin (2003). Kurumsal Bilgi Yönetimi. http://eprints.rclis.org/bitstream/10760/8222/1/Kurumsal_Bilgi_Y%C3%B6netimi.pdf (31.10.2012)
- ÖĞÜT, Adem (2012). Bilgi Çağında Yönetim. Ankara. *Nobel Akademik Yayıncılık Dağıtım*. 5. Basım.
- ÖZDAMAR, Kazım (2003). *Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- ÖZDEMİR, Lütfiye; BALKAN, Onur (2010). Entelektüel Sermaye Unsurlarının İşletmelere Sağladığı Katkıları. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. Cilt:2, Sayı:1, Sayfa: 115-121
- ÖZDEMİRCİ, Fahrettin. “Belge Üretimi ve Kurumsal Bilgi Yönetimi” 21. Yüzyıla Girenken Enformasyon Olgusu Sempozyumu: Bildiriler (19-20 Nisan 2001:Hatay). Ankara: Türk Kütüphaneciler Derneği, 2001. İçinde, 179-186.
- ÖZEN, Yener; GÜL, Abdulkadir (2007). Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren-Örneklem Sorunu. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*. Sayı:15, sayfa: 394- 422
- ÖZSOY, İbrahim (2006). Entelektüel Sermayenin Ölçülmesi ve İMKB’de İşlem Gören Tekstil Firmalarına Uygulanması. İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- ÖZTÜRK, Mutlu Başaran; DEMİRGÜNEŞ, Kartal (2008). Kurumsal Yönetim Bakış Açısıyla Entellektüel Sermaye. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Sayı:19, Sayfa:395
- ÖZVEREN, Mina; Yıldız, Sebahattin (2010). Entelektüel Sermayenin Ölçüm Yöntemleri ve Kriterlerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. Yıl: 2010,Cilt XXIX, Sayı II, Sayfa: 275-289

- PETTY, Richard; Guthrie, James (2000)."Intellectual Capital Literature Review: Measurement, Reporting and Management", Journal of Intellectual Capital, Vol. 1 Iss: 2 pp. 155 – 176
- PHİLİP Young P. Hong, Shanta Pandey (2007),"Human capital as structural vulnerability of US poverty",Equal Opportunities International, Vol. 26 Iss: 1 pp. 18 – 43
- SAYILIR, Ali (2005). Uluslar Arası Ortak Girişimlerde Ortaklar Arası Öğrenme: Bir Örnek Olay Çalışması. Amme İdaresi Dergisi. Cilt: 38, sayı:3, Eylül 2005, sayfa: 101-113
- SENGE, M. Peter (2011). *Beşinci Disiplin*. Yapı Kredi Yayınları. Nisan 2011, 15. Baskı, sayfa:12
- STEWART, Thomas A. (1997). Entelektüel Sermaye. (Çev: Nurettin Elhüseyn), Mess yayın, İstanbul
- SWART, Juani (2005). Identifying The Sub-component of Intellectual Capital: a Literature Review and Development of Measures. The University of Bath School of Management Working Paper Series. 2005.5. pp:1-38
- ŞERBETÇİ, Derya. 21. YY İşletmelerinin Gerçek Zenginlik Kaynağı: İnsan Sermayesi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Yıl: 2003, Sayı:8, Sayfa: 155-170. <http://sbe.dumlupinar.edu.tr/8.htm>
- Türk Dil Kurumu. 30. 05.2012 tarihli internet Adresi: <http://www.tdkterim.gov.tr/?kelime=Ara%FET%FDrma&kategori=terim&hng=md>
- TİTREK, Osman; BAYRAKÇI, Mustafa; ZAFER, Demet (2009). Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri. Akademik bakış dergisi. Yıl:2009, Sayı:17, sayfa:1-28
- TÖREMEN, Fatih (2002). Eğitim Örgütlerinde Değişimin Engel ve Nedenleri. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Cilt:12, Sayı: 1, Sayfa: 185- 202
- ULUSAN, Hikmet (2005). Maddi Olmayan Varlıklar ve İşletme İçinde Yaratılan Maddi Olmayan Varlıklar ile İlgili Bir Araştırma. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Yıl: 2005, Sayı:2, sayfa: 69-103
- YERELİ, Ayşe N. ; GERŞİL, Gülşen (2005). Entelektüel Sermayeyi Ölçme ve Raporlama Yöntemleri. Yönetim ve Ekonomi. Yıl:2005, Cilt:12 Sayı:2, sayfa:17-29
- YALAMA, Abdullah (2005). Entelektüel Sermayenin Entelektüel Katma Değer Katsayısı ile Ölçülmesi Ve Veri Zarflama Analiz Yöntem Kullanılarak Karlılığa Etkisinin Sınanması: İMKB'ye Kote Bankalarda Uygulaması”,

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, S:32 - 40

YÜKSEK, K. Gökhan, (2009). Entelektüel Sermayenin Organizasyonların Performansına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ZAİM, Halil; GÜRÜN, Fethi (2007). Kurumsal Başarının Gizli Anahtarı: Entelektüel Sermaye. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi. Sayı:53, sayfa:295-312

ZERENLER, Muammer; TÜRKER, Necdet; ŞAHİN, Esen (2007). Küresel Teknoloji, Araştırma-Geliştirme(AR-GE) ve Yenilik İlişkisi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Yıl: 2007, Sayı: 17, Sayfa: 653- 667

EKLER

Ek 1: Eğitim Kurumları İçin Entelektüel Sermaye Ölçeği

Değerli katılımcılar; bu ankette şu anda çalışmakta olduğunuz okula ilişkin değerlendirmeleriniz sorulmaktadır. Her bir anket maddesine katılma düzeyinizi, 1 ile 5 arasında uygun olan sayıyı işaretleyerek değerlendiriniz. Anketin üzerine isim yazmanıza gerek yoktur. Verdiğiniz cevaplar sadece bilimsel amaçlar için kullanılacak ve kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır. Bu yüzden lütfen soruları hiç kimseden çekinmeden ve samimiyetle cevaplandırınız.

Cinsiyetiniz: () Bay () Bayan Medeni Haliniz: () Evli () Bekar Branş:.....
Yaşınız: (Lütfen Yıl Olarak Yazınız)..... Öğretmenlik Mesleğindeki Kıdeminiz: (lütfen yıl olarak yazınız).....
Ne kadar zamandır bu okulda çalışıyorsunuz:yıl ve aydır (lütfen yıl ve ay olarak ayrıntılı süreyi yazınız)
Çalıştığınız okuldaki öğretmen sayısı:..... (tam rakamı bilmiyorsanız tahmini rakamı yazınız)
Her yıl çalıştığınız okuldaki öğretmenlerin yüzde kaçını değiştirmektedir:..... (tahmini rakamı % olarak yazınız)
Bu okuldaki öğretmenler dersleri dışında okulda günde ortalama ne kadar zaman geçirmektedirler:.....saat ve.....dakika.
Eğitim Durumunuz: () Önlisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora

	Mad. No	ENTELEKTÜEL SERMAYE										
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum					
İNSAN SERMAYESİ	Bu okuldaki öğretmenler	1	Okulu sahiplenir ve okulla ilgili işlerin sorumluluğunu üzerlerinde hissederler.					1	2	3	4	5
		2	Eğitim-Öğretim faaliyetlerini etkili şekilde gerçekleştirecek yeteneklere sahiptirler.					1	2	3	4	5
		3	Okula katkısı olabilecek yeni fikirler üretmektedirler.					1	2	3	4	5
		4	İş arkadaşları ile olumlu ilişkilere sahiptirler.					1	2	3	4	5
		5	Okulda veya sınıfta yeni durumlar karşısında yaratıcı fikirler üretebilirler.					1	2	3	4	5
		6	Diğer öğretmenler ile işbirliği ve takım çalışması içinde çalışmaktadırlar.					1	2	3	4	5
		7	Bu okulda görev yaptıkları için mutludurlar.					1	2	3	4	5
		8	Dersleri dışında okulda zaman geçirmektedirler.					1	2	3	4	5
YAPISAL SERMAYE	Çalışmakta olduğunuz okulda	1	Örgütte yaşanan başarı ve başarısızlıkların sebep ve sonuçlarının kaydı tutulmaktadır.					1	2	3	4	5
		2	Eğitim-öğretimi kolaylaştıracak teknolojik aletler yeterli düzeydedir.					1	2	3	4	5
		3	Öğretmenleri başarıya yönlendiren ve başarıyı önemseyen bir okul kültürü bulunmaktadır					1	2	3	4	5
		4	Öğretmenlerin yeni fikirler üretmeleri teşvik edilmektedir.					1	2	3	4	5
		5	Bütün çalışanlar yaptıkları işlerde en kaliteli sonuçları almayı amaçlayarak çalışır.					1	2	3	4	5
		6	Yöneticiler, öğretmenler ve diğer çalışanlar birbirlerini desteklemektedir.					1	2	3	4	5
		7	Hizmetler en hızlı şekilde verilmeye çalışılmaktadır.					1	2	3	4	5
		8	Stratejik planlamalar yapılmakta ve okul bu planlara göre yönetilmektedir.					1	2	3	4	5
		9	Hizmetlerin en kaliteli şekilde verilmesi hedeflenmektedir.					1	2	3	4	5
		10	Öğretmenlerin mesleki gelişimi için hizmet içi eğitimler düzenlenmektedir.					1	2	3	4	5
		11	Öğretmenler okumaları ve kendilerini geliştirmeleri için teşvik edilmektedir.					1	2	3	4	5
		12	Çalışanlar ve okulumuzla ilgili kişiler her zaman yönetici ve öğretmenlerle iletişim kurabilir.					1	2	3	4	5

		13	Alınacak yeni kararlar eskiden yaşanmış benzer durumların kayıtları incelenerek alınır.	1	2	3	4	5
İLİŞKİSEL SERMAAYE	Çalışmakta olduğumuz okulda	1	Öğrencileri ve velileri memnun etmek için çabalanmaktadır.	1	2	3	4	5
		2	Öğrenciler ve veliler ile olumlu ilişkiler kurulmaya çalışılmaktadır.	1	2	3	4	5
		3	Öğrencilerin ve velilerin isteklerine önem verilmektedir.	1	2	3	4	5
		4	Öğrenciler ve veliler okulumuzdan memnundurlar.	1	2	3	4	5
		5	Öğrenciler ve veliler okulla ilgili fikirlerini ve değerlendirmelerini okula bildirmektedirler.	1	2	3	4	5
		6	Öğrenciler ve veliler okulun ortakları olarak görülürler.	1	2	3	4	5
		7	Eğitim-öğretim hizmetleri veliler ile işbirliği yapılarak sunulmaktadır.	1	2	3	4	5
		8	Okulumuz bölgesinde yüksek bir itibara sahiptir.	1	2	3	4	5
		9	Okulumuza çevresi tarafından güven duyulmaktadır.	1	2	3	4	5
		10	Okulumuzla ilişkili olan herkesin şikâyetleri çözümlenmeye çalışılmaktadır.	1	2	3	4	5
		11	Okulun iyi ilişkiler içinde olduğu kişiler okulumuza yardım etmekte ve birçok problemin çözülmesine katkı sağlamaktadırlar.	1	2	3	4	5

Ek 2: Malatya İl Milli Eğitim Müdürlüğü Anket Uygulama İzin Onayı

T.C.
MALATYA VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.0.44.09.00-821.06.02/ 36537 2012-11-20

Konu: Araştırma İzni

VALİLİK MAKAMINA

Zirve Üniversitesi Sınıf Öğretmenliği alanında Yüksek Lisans öğrencisi İlimiz Merkez Yaka İlkokulu Sınıf Öğretmeni Necati ÇOBANOĞLU'nun "Eğitim Kurumlarındaki Entelektüel Sermaye" konulu alan çalışmasını İlimizde görev yapan Sınıf Öğretmenlerine uygulama yapma talebi ile ilgili Yaka İlkokulu Müdürlüğünün 15.10.2012 tarihli ve 34 sayılı yazıları ile ekleri İl İnceleme ve Değerlendirme Komisyonu tarafından incelenmiş olup söz konusu anketin uygulanmasında sakınca görülmemiştir.

Söz konusu anketin sorumluluğunun tamamen okul müdürlüğüne ait olması kaydıyla uygulanması hususunu;

Olurlarınıza arz ederim.

M. Nurettin ŞAHİN
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

OLUR
08/11/2012

Mehmet BULUT
Vali a.
İl Milli Eğitim Müdürü

ÖZGEÇMİŞ

Necati ÇOBANOĞLU

1975 yılında Malatya'da doğdu. İlk ve orta öğrenimini Malatya'da tamamladı. 1995-1999 yılları arasında Süleyman Demirel Üniversitesi Burdur Eğitim Fakültesinde sınıf öğretmenliği bölümünde okudu. 1999 yılında Milli Eğitim Bakanlığı'nda sınıf öğretmeni olarak çalışmaya başladı. Hâlen MEB'de öğretmen olarak çalışmaktadır. İngilizce bilmektedir. Evli ve iki çocuk babasıdır.