

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
2022-YL-129

ANTRENÖRLERİN VE SPOR UZMANLARININ
ENTELEKTÜEL SERMAYE VE İNOVATİF
KAPASİTESİNİN İNCELENMESİ

HAZIRLAYAN
İbrahim ŞANAL

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Murat ŞENTUNA

AYDIN – 2022

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Bu tezde sunulan tüm bilgi ve sonuçların, bilimsel yöntemlerle yürütülen gerçek deney ve gözlemler çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

/ / 2022

İbrahim ŞANAL

ÖZET

ANTRENÖRLERİN VE SPOR UZMANLARININ ENTELEKTÜEL SERMAYE VE İNOVATİF KAPASİTESİNİN İNCELENMESİ

İbrahim ŞANAL

Yüksek Lisans Tezi, Spor Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Murat ŞENTUNA

2022, XV + 53 sayfa

Bu çalışma Antrenörlerin ve Spor Uzmanlarının Entelektüel Sermaye ve İnovatif Davranışlarının incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Veriler katılımcılara Google Formlar üzerinden ulaştırılmış ve katılımı gönüllülük esasına göre araştırmaya dahil edilmiştir. Katılımcıların toplam sayısı 254 kişiye ulaşılmış olup aykırı uç değerler analizi sonucu 3 form değerlendirmeye alınmamış ve toplamda 251 form değerlendirmeye alınmıştır. Anketin birinci kısımda demografik bilgiler, ikinci kısımda Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerlilik ve güvenirliği Çalışkan ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan İnovatif (yenilikçi) Davranış Ölçeği, üçüncü kısımda ise Subramaniam ve Youndt (2005) tarafından geliştirilen ve Özdemir ile Taşçı (2017) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenirliği yapılan Entelektüel Sermaye ölçeği oluşturmuştur. Veriler katılımcılara Google formlar aracılığıyla ulaştırılmıştır.

Çalışmada elde edilen verilerin analizi yapılırken SPSS 25.0 paket programından yararlanılmıştır. Katılımcılardan elde edilen bulgular doğrultusunda verilen cevapların aritmetik ortalamaları, standart sapma ve standart hataları, minimum ve maksimum değerleri hesaplanmıştır. Verilerinin normal dağılım gösterip göstermediğinin değerlendirilmesinde basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleri dikkate alınmış ve -1.5 ile +1.5 aralığında bulunmuş dolayısıyla normallik varsayımının karşılamıştır. İkili değişkenler için bağımsız örneklem T testi, ikiden fazla değişkenler için Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) uygulanmıştır. Entelektüel sermaye ve inovatif davranışları arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesinde pearson korelasyon katsayısından yararlanılmıştır.

Araştırma bulgularında cinsiyet değişkeni ile entelektüel sermayenin sadece insan sermayesi boyutunda erkek katılımcılar lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu, yaş değişkeni ile entelektüel sermaye ve tüm alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı

farklılık olduğu, inovatif davranışları ile eğitim durumu değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu, inovatif davranışları ile çalışma süresi değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu, entelektüel sermaye ve inovatif davranışları ile gelir durumu değişkeni arasında tüm değişkenlerde istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Ayrıca antrenörlerin inovatif davranışları ile insan sermayesi davranışları arasında pozitif yönde düşük düzeyde ve anlamlı ilişki olduğu ($r= ,316p<0.01$), sosyal sermaye arasında pozitif yönde düşük düzeyde ve anlamlı ilişki olduğu ($r= ,309 p<0.01$) ve yapısal sermaye arasında pozitif yönde düşük düzeyde ve anlamlı ilişki olduğu görülmektedir ($r= ,252 p<0.01$).

ANAHTAR SÖZCÜKLER: Antrenör, Spor Uzmanı, Entelektüel Sermaye ve İnovatif Davranış.

ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE INTELLECTUAL CAPITAL and INNOVATIVE CAPACITY OF TRAINERS and SPORTS EXPERTS

İbrahim ŞANAL

Master Thesis, Department of Sports Management Sciences

Supervisor: Prof. Dr. Murat ŞENTUNA

2022, XV + 53 pages

This study was conducted to examine the Intellectual Capital and Innovative Behaviors of Trainers and Sports Experts. The data were delivered to the participants via Google Forms and were included in the research on a voluntary basis. The total number of participants was 254, and as a result of the outlier analysis, 3 forms were not evaluated and a total of 251 forms were evaluated. In the first part of the questionnaire, demographic information, in the second part, the Innovative Behavior Scale developed by Scott and Bruce (1994) and Turkish validity and reliability was done by Çalışkan et al. (2011), and in the third part, the Innovative Behavior Scale developed by Subramaniam and Youndt (2005) and with Özdemir The Intellectual Capital scale, which was validated and reliable in Turkish by Taşçı (2017), was created. The data were delivered to the participants via Google forms.

While analyzing the data obtained in the study, SPSS 25.0 package program was used. The arithmetic mean, standard deviation and standard errors, minimum and maximum values of the answers given in line with the findings obtained from the participants were calculated. Kurtosis and skewness values were taken into account in the evaluation of whether the data showed a normal distribution and they were found in the range of -1.5 to +1.5, thus meeting the normality assumption. Independent sample t test was applied for binary variables and One Way Analysis of Variance (Anova) was applied for more than two variables. In addition, the Pearson correlation coefficient was used to determine whether there is a relationship between Intellectual Capital and Innovative behaviors.

In the research findings, there is a statistically significant difference in favor of male participants only in the human capital dimension of gender variable and intellectual capital, there is a statistically significant difference between innovative behaviors. It is seen that

there is a statistically significant difference between the variable of working time and intellectual capital, and Innovative behaviors and the income status variable in all variables. In addition, with the innovative behaviors of the coaches: There is a low and significant positive relationship between human capital behaviors ($r=316$ $p<0,01$), a low and significant positive relationship between social capital (309 $p<0,01$) and a low significant positive relationship between structural capital. ($r=252$ $p<0,01$).

KEYWORDS: Trainer, Sports Specialits, Intellectual Capital and Innovative Behavior



ÖNSÖZ

Yüksek lisans tez çalışmamda ilgi, yardım ve desteğini esirgemeyen değerli danışmanım Prof. Dr. Murat ŞENTUNA hocama çok teşekkür ederim. Her konuda desteğini esirgemeyen ve yardımcı olan Adnan Menderes Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesindeki hocalarıma da ayrı ayrı teşekkür etmeyi borç bilirim.

“Gerçek kurtuluş ancak cehaletin ortadan kaldırılmasıyla olur. Cehalet kaldırılmadıkça toplum yerinde kalıyor demektir. Yerinde duran bir şey ise geriye gidiyor demektir.”

Baş Öğretmen

Mustafa Kemal ATATÜRK

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI	iii
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM SAYFASI	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vii
ÖNSÖZ	ix
TABLolar DİZİNİ	xii
EKLER DİZİNİ	xiv
KISALTMALAR DİZİNİ	xv
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM	5
1. GENEL BİLGİLER	5
1.1. Entelektüel Sermaye	5
1.1.1. Entelektüel Sermaye Kavramı ve Gelişimi	5
1.1.2. Entelektüel Sermayenin Unsurları	6
1.1.2.1. İnsan Sermayesi	6
1.1.2.2. İlişkisel sermaye	7
1.1.2.3. Yapısal sermaye	9
1.1.3. Entelektüel Sermayenin Önemi	9
1.2. İnovatif (Yenilikçi) Düşünme	10
1.2.1. İnovasyon Kavramı	10
1.2.2. İnovatif Davranış Kavramı	12
1.2.3. İnovatif Davranışın Önemi	12
1.2.4. İnovatif Davranışı Etkileyen Faktörler	13
1.2.4.1. Bireysel faktörler	13

1.2.4.2. Kurumsal faktörler.....	13
1.3. Türk Spor Teşkilatı	13
1.3.1. Gençlik ve Spor Bakanlığının Görev ve Yetkileri	14
1.3.2. Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü Görevleri	16
1.3.3. Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğünün Görevleri	18
1.4. Kamu Spor Örgütlerinde Entelektüel Sermaye.....	18
1.5. Kamu Spor Kuruluşlarında İnsan Sermayesi	20
1.6. Kamu Spor Örgütlerinde İlişkisel Sermaye	20
1.7. Kamu Spor Kurumlarında Yapısal Sermaye.....	21
2. BÖLÜM	23
2. GEREÇ VE YÖNTEM.....	23
2.1. Araştırma Modeli	23
2.2. Evren ve Örneklem	23
2.3. Veri Toplama Yöntemi	23
2.4. Veri Toplama Araçları	23
2.4.1. Kişisel Bilgi Formu.....	24
2.4.2. İnovatif (Yenilikçi) Davranış Ölçeği	24
2.4.3. Entelektüel Sermaye Ölçeği.....	24
2.5. Verilerin Analizi	25
3. BÖLÜM	26
3. BULGULAR.....	26
4. TARTIŞMA VE SONUÇ	37
5. KAYNAKLAR	44
6. EKLER	55
ÖZGEÇMİŞ.....	57

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 3.1. Değişkenlere Ait Demografik Bilgiler	26
Tablo 3.2. Ölçeklere Ait Basıklık ve Çarpıklık Değerleri	27
Tablo 3.3. Güvenirlilik Analizi Sonuçları.....	27
Tablo 3.4. Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin ve Spor Uzmanlarının Entelektüel Sermaye ve İnovatif Davranış Ölçeklerine Verdikleri Cevapların Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları.....	27
Tablo 3.5. Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin ve Spor Uzmanlarının Entelektüel Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları	28
Tablo 3.6. Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin ve Spor Uzmanlarının Entelektüel Sermaye ve İnovatif Davranışlarının Yaş Değişkenine Göre Anova Analizi Sonuçları	28
Tablo 3.7. Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin ve Spor Uzmanlarının Entelektüel Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Anova Analizi Sonuçları	29
Tablo 3.8. Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin ve Spor Uzmanlarının Entelektüel Sermaye ve İnovatif Davranışlarının Medeni Durum Değişkenine Göre T Testi Sonuçları	30
Tablo 3.9. Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin ve Spor Uzmanlarının Entelektüel Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Anova Analizi Sonuçları	30
Tablo 3.10. Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin ve Spor Uzmanlarının Entelektüel Sermaye ve İnovatif Davranışlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anova Analizi Sonuçları	31
Tablo 3.11. Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin ve Spor Uzmanlarının Entelektüel Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkenine Anova Analizi Sonuçları	31

Tablo 3.12. Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin ve Spor Uzmanlarının Entelektüel Sermaye ve İnovatif Davranışlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Anova Analizi Sonuçları	32
Tablo 3.13. Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin ve Spor Uzmanlarının Entelektüel Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarının Çalışma Süresi Değişkenine Anova Analizi Sonuçları	33
Tablo 3.14: Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin ve Spor Uzmanlarının Entelektüel Sermaye ve İnovatif Davranışlarının Gelir Durumu Değişkenine Göre Anova Analizi Sonuçları	33
Tablo 3.15., Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin ve Spor Uzmanlarının Entelektüel Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarının Gelir Durumu Değişkenine Anova Analizi Sonuçları	34
Tablo 3.16. Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin ve Spor Uzmanlarının Entelektüel Sermaye Alt Boyutları ve İnovatif Davranışlarına Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	35
Tablo 3.17. Tablo 3.5. Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin ve Spor Uzmanlarının İnovatif Davranış ve Entelektüel Sermaye İlişkisi Doğrusal Regresyon Analizi Değerleri	35

EKLER DİZİNİ

Ek 1. Antrenörlerin ve Spor Uzmanlarının Entelektüel Sermaye ve İnovatif Kapasitesinin İncelenmesi.....	55
---	----



KISALTMALAR DİZİNİ

ESÖ	: Entelektüel Sermaye Ölçeği
GSB	: Gençlik Spor Bakanlığı
İDÖ	: İnovatif (yenilikçi) Davranış Ölçeği
TDK	: Türk Dil Kurumu
SHGM	: Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü
GHGM	: Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü



GİRİŞ

Her kurumun bir amaç için oluşturulduğu bilinmektedir. Amaç ve hedeflerini yerine getirebilmek için kurumlar barındırdıkları bilgilerinden, yeteneklerinden ve kapasitelerinden faydalanabilirler. Kurum çalışanlarının özellikleri, kurumun sistemi ve kurum içi ve dışı ilişkilerde çeşitlilik gösterebilir. Bu çeşitlilik kurumun hedeflerine ulaşmasında, tesirinde ve kurumdaki inovasyon kapasitesinde etkili olduğu düşünülmektedir. Tüm kurumlarda olduğu gibi spor kurumları da belli bir hedefi yerine getirmek üzere oluşturulmaktadır. Bu hedefleri gerçekleştirmek için kadro, kurumun yapısından ve kurum içi ve dışı iletişimden aldığı güçle çalışmaya devam eder.

Kurumun çalışanları insan sermayesini oluşturur. İnsan sermayesi ise, çalışanların sahip olduğu mesleki bilgi, liderlik vasıfları, problem çözebilme yetkinlikleri, yetenek veya diğer konulardaki bilgi birikimlerinin kaynaşmasından oluşmaktadır (Bozbura ve Toraman, 2004). Çağımızda kurumların temel zenginlik kaynakları olarak çalışanlarının, yetkinleştikleri konulardaki bilgileri, tecrübeleri, görüşleri ve önsezileri olduğu belirtilmektedir (Şamiloğlu, 2002). Bu nedenle kurumsal yapılar içerisinde bulundurdıkları bireylerin yetenekleri oranında başarılı olur. Stratejik yenileşme ve inovasyon kapasitesi için bir temel olması sebebiyle insan sermayesi, kurumlar için çok kritik bir öneme sahiptir (Bontis, 1999). Ancak hiçbir zaman kurum içi bireylerin yüksek kapasiteye sahip olması da tek başına yeterli olmayabilir. Eğer çalışanlar kuvvetli bir örgütsel yapı ile desteklenmezse asla kapasitelerinin tamamını ortaya çıkaramayabilirler (Karacan, 2007).

Mintzberg (2014) tarafından bir kurumun örgüt yapısı, iş gücünün özgün vazifelere ayrıldığı ve bu vazifeler arasındaki iletişimin de güçlü bir şekilde sağlandığı yolların toplamı olarak belirtilmektedir. Kurum çalışanlarını destekleyen en önemli unsur kurumun yapısıdır. Yapısal sermaye doğrudan bireylere bağlı olmayan, kurum çalışanları ayrılabilir bile örgütte varlığını sürdüren entelektüel bir zenginliktir (Buşoı, 2014). Yapısı kuvvetli olan kurumlar, kurumdaki çalışanların kapasitelerini ortaya çıkararak kurumun etkin ve verimli çalışmasını sağlarlar. Kurumları fiziksel çevreden tamamen bağımsız düşünmek olanaksızdır. Çevrenin de kurumun işleyişi için çok kritik bir önemi vardır. Hoy ve Miskel (2012) çevrenin basitçe kurumun güç kaynağı olarak tarif ederler ve çevre ile ilişkileri kurumun ilişkisel sermayesi olarak açıklarlar. İlişkisel sermaye bir kurumun dış ilişkilerini oluşturur (Argüden, 2005). Belirtilen bu üç öge yani kurumun kurum içi bireyler, kurumun

yapısı ve kurumun ilişkilerinin toplamı entelektüel sermayeyi oluşturur (Marr ve Moustaghfir, 2005).

Entelektüel sermayeyle ilgili ortak bir tanım bulunmamaktadır (Türk ve Bengü 2010). İtami'ye göre entelektüel sermayeyi, kendine özgü teknolojisi olan, müşteri bilgisi, marka ismi, kültürü, itibarına sahip ve kurumun rekabet gücünde çok değerli ve paha biçilmez bir görünemeyen varlık olarak tarif etmektedir (Hudson, 1993). Stewart (1997) ise entelektüel sermayeyi, “zenginlik oluşturmak üzere kullanılan entelektüel materyaldir, yani entelektüel mülkiyet, enformasyon, deneyim ve bilginin toplanması ve bir beyin gücüdür. Bireyler olduğu kadar kuruluşlar içinde zenginlik kaynağı ve her iki tarafın ortak malı” olarak tanımlamıştır.

Gelişen teknoloji ve bilimdeki ilerlemeler, yaşamımızdaki değişimlerin hızı gelişim ve değişimlerin takibiyle yakından ilgili olduğu düşünülmektedir. Gelişim ve değişime ayak uydurabilmek yenilikçi modellerin takibiyle mümkün olabilmektedir (Güler ve Kanber, 2011). Türk Dil Kurumu sözlüğünde inovatif (innovative) kelimesi “yenileşimci” sözcüğü olarak tanımlanmaktadır (TDK Sözlüğü, 2022). Durmuş (2018) tarafından yenilik kelimesi anlam olarak, yeni olma durumu, eskimiş veya yetersiz görülen şeylerin yeni ve faydalı bir biçimde yeterli hale getirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Gareth'e (2001) göre ise yenilikçilik kavramı işletmelerde yeni bir ürün ortaya çıkarma ya da üretim ve işletme süreçlerinde olumlu değişiklikler oluşturma sürecidir. De Jong ve Den Hartog (2007) ise çalışanların yenilik sürecine katkıda bulunmak amacıyla tüm davranışlarını içeren çok boyutlu genel bir yapı olarak açıklamaktadır.

Bu bilgilere ışığında çalışmamızda Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan spor uzmanı ve antrenörlerin entelektüel sermaye ve inovatif kapasitesi incelenerek araştırmanın literatüre katkı sunacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Problemi

Bu çalışmada bir kamu spor örgütü olan Aydın ili Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan spor uzmanı ve antrenörlerin yenilikçi davranışları ve entelektüel sermayeye bakış açıları araştırılmıştır.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Spor faaliyetlerinin yürütülmesi devlet adına kamu spor örgütleri vasıtasıyla gerçekleştirilmektedir (Özsarı, 2020). Kamu spor örgütlerinin yürütülmesinde rol oynayan kişilerin entelektüel sermaye ve yenilikçi davranış örtülerinin, işletmenin işleyişinde büyük rol oynamaktadır. Spor örgütlerinde bilgi birikimi olan, yenilikçi ve spora olan ilgisi bağlamsal olan bireylerin varlığı son derece kritiktir. Bunlar içinde üzerine düşen görevlerden farklı kendi isteğiyle katkı sağladığı işlerde olabilmektedir. Bu bilgilerden yola çıkarak araştırmamızda gençlik ve spor müdürlüğünde çalışan personellere entellektüel sermaye ve inovatif kapasitesinin incelenmesi ile literatüre katkı yapılması amaçlanmıştır.

Bu çalışma ile Aydın ilindeki kamu spor örgütünde (Gençlik Spor İl Müdürlüğü) çeşitli kademelerde görev yapan spor uzmanı ve antrenörlerin entelektüel sermaye ve inovatif kapasite düzeylerini inceleyip, demografik değişkenlere göre karşılaştırmalarını yaparak aralarında anlamsal düzeyde farklılıkların olup olmadığını saptamaya çalışmak hedeflenmiştir.

Araştırmanın Problem Cümlesi ve Hipotezleri

Hipotez 1. Entelektüel sermaye ve inovatif davranışları ile cinsiyet değişkeni arasında fark vardır?

Hipotez 2. Katılımcıların entelektüel sermaye ve inovatif davranışları ile yaş değişkeni arasında fark vardır?

Hipotez 3. Entelektüel sermaye ve inovatif davranışları ile medeni durum değişkeni arasında fark vardır?

Hipotez 4. Entelektüel sermaye ve inovatif davranışları ile eğitim durumu değişkeni arasında fark vardır?

Hipotez 5. Entelektüel sermaye ve inovatif davranışları ile kurumda çalışma süresi arasında fark vardır?

Hipotez 6. Entelektüel sermaye ve inovatif davranışları ile gelir durumu arasında fark vardır?

Hipotez 7. Katılımcıların entelektüel sermaye ve inovatif davranışları arasında ilişki vardır?

Varsayımlar

- Araştırmada kullanılan ölçeklerin araştırmanın amacı için uygun olduğu varsayılmıştır.
- Ölçek sorularının Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları tarafından anlamlı şekilde algılayıp cevap verdikleri varsayılmıştır.
- Ölçek sorularına Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının içtenlikle cevap verdikleri varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

- Araştırma Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde görev yapan ve araştırmaya katılmayı kabul eden antrenör ve spor uzmanları ile sınırlandırılmıştır.
- Araştırma verileri sadece anket yöntemi uygulanarak toplanmıştır.
- Araştırmada kullanılan ölçeklerde yer alan sorulara verilen cevaplar ile sınırlıdır.

1. BÖLÜM

1. GENEL BİLGİLER

1.1. Entelektüel Sermaye

Entelektüel sermaye kavramının gün ışığına çıkması konusunda 2 farklı görüş vardır. İlk görüş Entelektüel sermaye kavramının 1969 yılında John Kenneth Galbraith tarafından ortaya konduğunu öne sürerken diğer görüş ise Hiroyuki İtami' nin 1980 yılında yayımladığı makalesi ile ortaya çıktığını savunur. Galbraith'in ekonomist arkadaşı Kalecki'ye yazdığı mektupta, *“son on yılda sahip olduğum her şeyi entelektüel sermayeye borçluyum”* cümlesini kullanarak entelektüel sermayenin ne kadar önemli olduğuna dikkat çekmiştir (Bontis, 2002). Galbraith'e için de entelektüel sermaye, bir işletmenin pazar değeri ile kayıt değeri arasındaki ayrımı ifade eder (Hsu ve Fang, 2009). Stewart ve Bontis'e göre ise entelektüel sermaye, işletmenin zihin gücüdür ve geleceğin sermaye sigortasıdır (Stewart, 1997).

1.1.1. Entelektüel Sermaye Kavramı ve Gelişimi

Entelektüel sermayeyi *“tecrübelerin birikim potansiyeli”* olarak tanımlayabiliriz (Örsal, 2020). Entelektüel sermaye *“Varlık oluşturmak üzere dolaşıma sokulabilen entelektüel gereçtir; dolayısıyla entelektüel varlık, enformasyon ve tecrübedir. Burada ortaklaşa bir zihin gücünden bahsedebiliriz”*. Entelektüel sermaye tek tek bireyler içinde anlam ifade zenginlik kaynağı olabilirken aynı zamanda kurumlarla bireyler arasında bir ortaklığı simgeler (Stewart,1997). Entelektüel sermaye, örgütlerin aktif eyleme geçmelerini sağlayan piyasanın, entelektüel mülkiyetlerin, bireye ait özelliklerin ve federatif altyapıya ait değer taşımayan varlıkların toplamıdır (Brooking, 1996). Entelektüel sermaye, bir kurumun bilgi odaklı sermayesi olarak ölçülmekte ve kurum içi bireylerin bilgi birikimleri, marka bedelleri, alıcı güveni ve kontrol süreçlerini içeren bir kavramdır (Cornell ve Brennan, 2000). Bontis'e (1998) göre ise entelektüel sermaye maddi bir varlık olarak nitelendirilemez. Dolayısıyla entelektüel sermaye, kurumun tüm üyelerinin sahip olduğu enformasyonun tamamı ve bu enformasyonun pratiğe uygulanmasıdır (Bontis, 1998). Kurum içi kazancı en üst noktalara çıkarma sürecinde, enformasyon, deneyim ve yaratıcılığa dayalı taktikler oluşturulmasının en önemli yolu entelektüel sermayenin geliştirilmesidir (Carroll ve Tansey, 2000).

1.1.2. Entelektüel Sermayenin Unsurları

Töre (2019), entelektüel sermaye açıklanırken, yönetim bakımından farklı görüş açıları geliştirildiğini söylemektedir. Örneğin; iktisatçılar, entelektüel sermayeyi, maddi olmayan mülkiyet olarak tanımlarken, insan kaynakları için, çalışanların sahip olduğu bilgi, beceri kapasitesi ve davranışlar olarak nitelendirmektedir. Ünlü'de (2015) pazarlama açısından incelendiğinde, entelektüel sermayenin, müşteri tatmini ve marka olarak belirtildiğini söylemektedir. Dolayısıyla entelektüel sermayeyi bir çok araştırmacının da belirttiği gibi insan sermayesi, ilişkisel sermaye ve yapısal sermaye olarak üç alt boyutta inceleyebiliriz.

Entelektüel sermaye kavramı gerek yurtiçinde gerekse yurt dışında her zaman kendisine geniş çapta bir araştırma sahası bulmaktadır (Ölçer ve Şanal, 2007). Birbirinden farklı birçok tanımlamada entelektüel sermaye kavramı açıklanırken üzerinde durulan üç farklı bileşen olduğu görülmektedir (Bontis 1999, Hoche 2020, Subramaniam ve Youndt 2005, Franco ve Verde 2018). Bu bileşenler, insan sermayesi, ilişkisel-sosyal sermaye ve yapısal sermaye olarak üç alt boyutta incelenmektedir. Khalid'e (2017) göre de entelektüel sermaye, insan, sosyal ve yapısal sermaye kavramlarını karşılıklı olarak entegre ederek bütünleştirir.

Bir işletme maddi mülkiyetlerinin kalıcı ve tek sahibi olabilir fakat entelektüel sermaye asla somut bir varlık belirtmez. Farklı nedenlerden dolayı bu entelektüel sermaye eskiyebilir veya tamamen yok olabilir (Akyüz, 2011).

1.1.2.1. İnsan Sermayesi

Arıkboğa'ya (2003) göre entelektüel sermayenin etkin kullanımı kritik önem arz eder. Bu nedenle sürekli gelişime açık bir yönetim tarzı belirlenmelidir. Markaların yanlış politikaları, verimsiz performans ölçümleri, çalışanların sosyal haklarına değer verilmemesi gibi nedenlerle çalışanlar işten ayrılabilmekte ve yerlerine daha deneyimsiz çalışanların gelmesine neden olabilmektedir. Bu gibi durumlar entelektüel sermayenin alt bileşenlerinden olan insan bileşeninde sorunlara yol açacak ve giderek iletişimsel problemlerden müşterilere kadar yansımaya neden olabilmektedir.

İnsan sermayesi, entelektüel sermayenin sadece kolay bir faktörü olmanın ötesinde diğer faktörlerden farklı olarak onlara önem ve anlam katan, bununla birlikte entelektüel

sermayenin kapasitesini daraltan veya genişleten en hassas ögedir. İnsan sermayesinin özü insanın kendisinde bulundurduğu bilgidir (Akyüz, 2010).

Bazı araştırmacılar insan sermayesini, kalıtımsal miras, eğitim, tecrübe ve yaşam ile iş hakkındaki fikir ve davranışları içine alan dört unsurun birleşimi olarak tanımlanır (Schultz 1961, Hudson 1993). Grantham ve Judith'e (2002) göre de insan sermayesi kurumun, problemlerine cevap bulmak için var olan insan becerisinin tamamı insan sermayesini oluşturur.

İnsan sermayesi çalışanlar ve idareciler olarak iki gruba ayrılabilir. Çalışanlar için bilgi, eğitim, tecrübe ve yetenek gibi özellikler çok kritik önem taşıırken, idareciler için ise stratejik yetenekler, iletişim kabiliyetleri ve liderlik vasfı gibi unsurlar kritik öneme sahiptir (Jacopsen ve ark., 2005).

İnsan sermayesi, çalışanların düşüncelerindeki örtülü bilgiyi ortaya çıkartır. Bu sermaye türü bilgiyi, bireysel yeteneği, kurum üyelerinin tecrübelerini, davranışsal yönelimlerini, inovatif ve öğrenme kabiliyetlerini içerir (Gogajeh ve ark., 2015).

Organizasyonun en temel bileşeni olan insan sermayesi, organizasyonların iyi düzeyde bilgi ve yeteneğe sahip bireyleri bünyelerine katmalarını, eğitimlerini devam ettirmelerini ve yeni inovatif teknolojilere uyarlamalarını gerektirir, bu nedenle diğer işletmelerden farklılaşırlar (Budiarti 2017).

1.1.2.2. İlişkisel sermaye

Stewart'a (2000) göre ilişkisel sermaye, kurumun sürekliliğini sağlayan, kurumun ticaret yaptığı birey ve kurumlarla olan ilişkilerinin değerini göstermektedir. Değerler, bir ürünün veya hizmetin ilk işletmeden başlayarak son müşteriye kadar giden izlediği yolu gösterir. Bu aşamaların her bir basamağında ürüne veya hizmete değer katılması beklenir (katma değer). İlişkisel sermaye, değerler zinciri üreten bütün faktörlerle oluşturulan pozitif ilişkilerdir.

İlişkisel sermaye, işletmenin muhatabı olan tüm ilişkilerin toplam bir değeri olarak ifade edilebilir. Dolayısıyla oluşturulan ürüne katma değer katan ya da katabilecek her kurum veya kişilerle (devlet, dağıtıcı, yatırımcı vb.) olan ilişkileri kapsar (Ölçer ve Şanal, 2007).

Ölçer ve Şanal'a (2007) göre ilişkisel sermaye çok faktörlü bir kavramdır. Bu kavram birçok çalışmacının ilgisini çeken, birçok bilim dalında farklı şekillerde kendisine yer bulan ve farklı konulara değinen bir durum olarak literatüre girmiştir. İlişkisel sermaye ayrıca altyapı ve çağdaşlaşmanın kaynağı olarak da ifade edilebilir.

Fakat bütün bu çeşitlilikler içerisinde ilişkisel sermaye kavramı genel bir ifade olarak, ortak kullanılan kavramlar aracılığıyla açıklanır. Bu kavramlar arasında ağ, sosyal ilişki, saygınlık gibi tabirler yer almaktadır (Karabaş ve Tekmen, 2019).

Sermayenin önemini ilişkisel sermaye kavramı ile genişleterek açıklamaya çalışmak sermayenin belirli eğilimler doğrultusunda sosyal bir olgu olduğunu da gösterir (Fine, 2011). İlişkisel sermaye kavramının tarihçesini insanlığın ilk anlarına kadar götürmek mümkündür ve içerisinde saygınlık, itimat, birlik olma kavramlarını barındırmaktadır (Khozani ve Alvar, 2016).

Siisianien'e (2000) göre ilişkisel sermaye kavramını genel olarak üç alt başlık altında inceleyebiliriz: normlar, değerler ve ağlar. Kurumlarda çalışanların birbirleriyle ve birimleriyle oluşturdukları temasların ilişkisel ağları oluşturduğu söylenmektedir (Yıldız ve Topuz, 2011). Değerler alt başlığında ise en kritik öneme sahip değerın güven olduğu belirtilmekte ve ilişkisel sermayenin oluşmasında temel görevini üstlenen faktörlerin başını çekmektedir. Güvenin karşılıklı olmasının da gerektiğinin altı çizilmektedir (Yıldız ve ark, 2016). Norm kavramı, bir grubun kendisi için esas edindiğı ve grup üyelerinin davranışlarını şekillendiren yazılı olmayan kurallar bütünü veya davranışlarda kaynak alınan ilke olarak tanımlanmaktadır (Cevizci, 2000).

1.1.2.3. Yapısal sermaye

Yapısal sermaye, insan sermayesi ve sosyal-ilişkisel sermaye olarak entelektüel sermayesinin üç ana bileşeninden birisidir. Bir işletmenin kurumsallaşması için atılan adımların sorunsuz olmasında entelektüel sermayesinin etkili ve verimli kullanması gerekir. Çalışanlarının eğitime ve gelişimine önem vermeyen işletmelerin rakipleri karşısında varlık gösterebilmeleri mümkün değildir (Connell ve Brennan, 2000). Kurum çalışanlarının

sahip oldukları bilgi, yetenek ve yetkinlikleri diğere çalışanlara ulaştırması ve bilgi akışının sağlanması iş ilişkisini güçlendirir (Elitok, 2019).

Yapısal sermaye, kurumu geliştirmeye dayalı, yeni görüş ortaya çıkarma becerisini mümkün kılan bütün varlıkların toplamıdır (Hoche, 2020).

Kunt ve Sundu'ya (2021) göre yapısal sermaye, işletmeye değer oluşturan bir iskelet sistemi gibi bütün alt birimleri birleştirerek verimli şekilde ilerlemesine yardımcı olan ana faktördür. Yapısal sermaye ise, içeriğinde bulunan şartlardan dolayı süreç sermayesi, yenilik sermayesi ve kurum sermayesi olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Yapısal sermayenin alt başlıklarından yenilik sermayesi, ticari işletmeler ve telif hakları gibi entelektüel varlıkla, kurumların düzenli bir şekilde eylemlerini devam ettirmesini sağlayan diğer tüm kabiliyet ve kuramlardan oluşan entelektüel varlıkları içerisine alır.

Hoche (2020) süreç sermayesinin, mal ve hizmetlerin nihai alıcının eline geçmesini sağlayan işlemleri ve süreçleri barındırdığını belirtirken, Edvinsson ve Malone (1997) kurum sermayesinin, kurumun, iş yapabilme kabiliyetini artıracak bakış açısının organizasyona entegre edilmesi olarak açıklarlar.

Kurum çalışanlarının, daha istekli çalışmalarını sağlamak ve ihmal edilmelerine rağmen tekrar öğrenebilmelerini, riskleri göze alabilmelerini ve bu şekilde başarılı olabilmelerini sağlayan en önemli noktanın güçlü bir yapısal sermayenin kurum içinde bulunmasıdır (Bozbura ve Toraman, 2010).

1.1.3. Entelektüel Sermayenin Önemi

Latas ve Walasek (2016) tarafından entelektüel sermaye, kuruma pozitif katkılar sağlayan yetkinlikleri, çevresel ilişkileri ve denenmiş yetenekleri içeren bir kavramdır. Entelektüel sermaye, kurumun elinde bulundurduğu ortak beyin gücüdür, kuruma etkililik gücü sağlamak için bilgi, entelektüel varlık ve tecrübelerin toplamıdır (Arıkboğa, 2003).

Ayrıca Arıkboğa (2003) entelektüel sermayenin kurumun ilerideki kapasitesinin de öngörülebilirliğini artırdığını belirtmektedir. Çünkü kurumun geleceği öngörmesi kurumların kapasitelerinin anlaşılmasını ve ölçülebilmesini sağlar (Kösebalaban Doğan, 2004).

Entelektüel sermaye kurumlara mücadele anında rakiplerine karşı avantaj sağlayan önemli bir kaynaktır (Lev, 2005). Entelektüel sermaye kurumun ileride ki planlarını düzenleyen, yenilik yapma fikirlerin çokluğunun ve inovasyon kapasitesinin kurumsal bir göstergesidir (Sharabati ve ark., 2010). Entelektüel sermaye sadece ticari kaygılarla oluşturulmuş kurumların elinde olan bir varlık türü değil, bireylerden meydana gelen ve bireyleri etki eden bütün kurum ve kuruluşların da kendilerine özgü entelektüel sermayeleridir (Akyüz, 2011).

1.2. İnovatif (Yenilikçi) Düşünme

1.2.1. İnovasyon Kavramı

İnovasyon kelimesinin tarihini incelendiğinde Latince “innovatus” kelimesiyle karşılaşılır. Innovatus, yönetsel, geleneksel ve toplumsal olarak, daima yenilik, yenileşme gibi sözcüklerle ifade edilmektedir. Fakat inovasyon kelimesi yenilik kelimesini tam olarak karşılamamakta ve ayrılmaktadır. İnovasyon; yeni fikir ya da yeni eylemlerle kurumun başarı sağlamayı amaçlamasıdır (Jaiswal ve Dhar, 2015).

İnovasyonun özümsemesi, yeni fikir ya da eylemlerin gerçekleştirilmesi, iletilmesi ve oluşturulmasını temel alan önemli bir süreçtir (Fischer, 2001). İnovasyon kurumların yeni katma değer ve fikirleri özümsemesiyle kazançlarını ve rekabet etme gücünü artırmaya yarayan en kritik yetenektir (Roffe,1996).

Fischer (2001) bilgi (enformasyon) edinme yöntemleri ve edinilen bilginin kullanımının üretim hedefleyen kurumlar için, aktif piyasa koşullarında rakiplerine karşı rekabette üstünlük için oldukça kritik öneme sahip olduğunu belirtmektedir. Ayrıca, eylemsel tekniklerde değişikliğe gitmenin zorunlu olduğunun farkına varmak da bir o kadar önemlidir.

İnovasyon, süreklilik gösteren bir süreçten kopma, inceleme ve keşfetme olarak ifade edilebilir ve devamında yeni kurum yapıları, yeni yöntemler, yeni ürünler ve yeni piyasaların keşfi gibi sonuçların oluşmasına neden olacaktır (Avermaete, 2003). Dolayısıyla OECD'nin (2006) yaptığı tanıma göre inovasyon, kurum içi kullanımlarında, kurum örgütlenmesinde ve dış ilişkilerde önemli ölçüde geliştirilmiş olan bir ürün ya da sürecin, yeni bir pazarlama tekniğinin veya yeni bir organizasyon tekniğinin uygulanmasıdır.

İnovasyon kapasitesini, enformasyon ve düşünceleri işletme ve paydaşların faydasına olacak şekilde sürekli olarak yeni ürün, süreç ve modellere dönüştürme becerisi olarak belirten araştırmacılar da bulunmaktadır (Lawson ve Samson, 2001). Temel beceriler üzerinden yaratılan inovasyonun, kurumun sahip olduğu enformasyon ve tecrübesiyle ortak bir birliktelik oluşturması sebebiyle daha başarılı olabileceğini gösteren araştırmalar da bulunmaktadır (Saeed ve ark., 2018).

Çavuşgil'e (2003) göre inovasyon ve inovasyon kapasitesi birbirlerinden farklı anlamlar içermektedir. İnovasyon kapasitesi, insan kaynağı ve idari becerilerinin yer aldığı kurumun inovasyon temelli performansını artırmak için önemli bir etkidir. İnovasyon kapasitesi bir başka araştırmacı tarafından, bir kurumun yeni ürünler ve süreçler geliştirme becerisi ile üst düzey modern ve/veya idari verime ulaşma becerisi olarak ifade edilmiştir (Rangone, 1999).

Alıcı için yeni değerler oluşturmak ve alıcıların bu oluşturulan değerleri fark edip tebrik etmesi kurumun varlığını sürdürmesi için oldukça kritiktir. Yenilik yoluyla oluşturulan bu değer kuruma geri dönüşü kazançlı olabileceği gibi, alıcı bağlılığını artırıcı, marka farkındalığını artırıcı olarak ortaya çıkabilir (Özkent, 2015).

Uygun ve etkili bir şekilde yürütülen yenilik etkinliklerinin, kurumlara çok önemli ekonomik faydaları olabilir (Terzioğlu, 2008). Güncel piyasada, rekabet avantajı yalnızca uygun maliyetle üretim demek değildir. Tüketici isteklerini göz önünde bulundurarak pazarın ihtiyaçlarına uygun ürünün yeni, çağdaş ve kullanışlı olarak tasarlanması çok önemli hale gelmiştir (Elçi, 2007). Kurumların, inovasyon yeteneklerini yeni hizmet ve ürünler üretmesiyle, iç pazara ve yerel kurumlara canlılık getirebileceği gibi uluslararası ticarete yeni fırsatlarla birlikte devlet ekonomisinin gelişimine neden olacaktır (Wang ve ark., 2009).

Üstün nitelikli bir kurum performansına ulaşılabilmesi için inovasyon kapasitesi en önemli iç kaynakların başında gelmektedir (Saeed ve ark., 2018). Günümüzde tüm ülkeler tarafından yenilikçi ürünlerin oluşturulması için inovasyon odaklı kurumlara kamu yardımı sağlanarak teşvik edilmesi, refah ve çağdaş ekonomiler için önemli bir faktör olduğu anlaşılmıştır (Yavuz, 2009)

1.2.2. İnovatif Davranış Kavramı

Jannsen (2000), yeni fikir ve davranışların, beraberinde modern ve teknik yenilikleri getirmesi, çalışma standartları ile bu standartlara göre yeni olanakların ortaya çıkmasını inovatif davranış olarak ve kuruma katkı sağlayacak yeni düşüncelerin ortaya çıkarılması şeklinde tanımlamaktadır. Ayrıca kurumların inovatif davranışı özümsemiş özgün bireylere ihtiyacı olduğunu da belirtmektedir.

Devamlı rekabet içerisinde olan kurumlar sürekli olarak değişim ve inovatif teknikler geliştirerek bu durumu sürdürebilir hale getirmeye çalışırlar (Bodur, 2018).

Kimi bilim insanları inovatif davranış fikri bir süreç olarak tanımlarken kimileri de detaylı olarak değerlendirip bu fikri sürecin uygulanmasını da bünyesine katmaktadırlar. Bununla birlikte bazı bilim insanları özgünlük ile inovatif davranış kavramını birbirleriyle karıştırmakta veya birbirinin yerlerine kullanmaktadır. Bu karışıklığı özgünlüğün daha fikri olduğunu ve inovatif davranışında özgünlüğün bir getirisi olarak düşünülürse bu karışıklıkta önlenmiş olacaktır (Çalışkan ve ark., 2011, Lawson ve Samson, 2001; Jaiswal ve Dhar, 2015).

1.2.3. İnovatif Davranışın Önemi

Kurumlar varlıklarını sürdürebilmek için inovatif davranışa gerek duyarlar. Girişimciliğin en temel kurallarından biri olan inovatif davranış, kurumun diğer kurumlarla rekabet edebilmesi ve mevcudiyetini devam ettirmesi açısından çok kritik önem taşır.

Duygulu ve Kublay (2008), artık dünyanın inovatif bir döneme evrildiğini ve bu inovatif dönem ile mücadele edebilmek için bireysel ve kurumsal olarak gelişmek, ilerlemek zorunda olduğunu belirtmektedir.

1.2.4. İnovatif Davranışı Etkileyen Faktörler

1.2.4.1. Bireysel faktörler

İnovatif düşünce sahipleri, takım veya yalnız yaşayan bireyler olsalar da, ortaklaşa çalıştıkları için kişiye özgü davranışlar üzerinde durulması kritik bir öneme sahiptir. Bireylerin inovatif davranışlara sahip olması, hem fazlasıyla yetenekli olması hem de inovatif davranmaya çok istekli olması demektir. İnovatif davranışa sahip bireyler, yeni tecrübelerle açık, devamlı kendini geliştiren, özgün, kendine güveni yüksek bireyler arasında kararlı ve mantıklı karakter özelliği göstermektedir (Budak, 1998).

İnovatif davranış birçok riski de beraberinde getirir. Bireylerin başarısız olma olasılıklarını hesap etmeleri fakat yine de tecrübe etmekten korkmamaları, istekli olmaları gerekmektedir. Kurum içi bireylerin risk almaya eğilimli olması da oldukça önemlidir. Kimi bireyler doğal risk almayı daha çok tercih ederken kimileri de riski asla alamazlar (Görmüş, 2019).

Sönmez ve Yıldırım'a (2014) göre inovasyon kapasitesi olan bireyler, liderlik vasıflarını taşıyan, özgün, çözüm odaklı düşünebilen, eleştiriye açık olan özelliklerdeki kişilerdir.

1.2.4.2. Kurumsal faktörler

Küreselleşmenin etkisiyle değişen bu çağda hizmetlerden yararlananların, özellikle yeni neslin beklentileri de çoğalarak değişmekte ve katma değer üretme süreci de bu hıza ayak uydurmaya çalışmaktadır. Birçok kurum bu yenileşmenin ortaya çıkardığı zorlukları benimseyememiştir ve idareciler sosyal veya modern anlamda kurumlarla mücadele etmektedir. Bu iletişimde bulunulan konum dolayısıyla kurumlar kültürel yapılarına oranla yönetsel bilgi, yetenek ve eylemlerini de bünyesine katmaktadırlar. Kurumlar ancak bu yapıları sayesinde yeni oluşacak fırsatlara cevap verebilirler (Saeed ve ark., 2018).

1.3. Türk Spor Teşkilatı

Türk Spor Teşkilatının yapısal özellikleri incelenirken spor kapsamında hizmet sağlayan bütün kamu ve özel kurum ve kuruluşların farklı biçimde incelenmesi gerektiği düşünülebilir. Temel anlayış olarak tüm bu kuruluşların hedefleri Türk sporunu uluslararası alanda zirveye yerleşmesini sağlamaktır. Türk spor örgütleri bu kapsam içinde ele alınmalı ve değerlendirilmelidir (Demirci, 1986).

Cumhuriyetin ilanı öncesi dönemi incelediğimiz zaman herhangi bir Türk devleti içerisinde spor kapsamında resmi bir kuruluş bulunmadığı görülmektedir. Osmanlı

İmparatorluğu'nun son zamanlarında kurumsallaşma çabaları ortaya çıkmaya başlamışsa da verim alınamamış, Selim Sırrı Tarcan öncülüğünde bir grup girişimci tarafından kurumsallaşma adımları atılmaya çalışılmıştır (Demirci, 1986).

1922 yılında “İdman İttifakı” adı verilen birlik 16 özel spor kurumunun toplanmasıyla kurulmuştur. Cumhuriyetin ilanı ile birlikte “idman cemiyetleri ittifakı” adıyla faaliyetlerine devam etmiş, sonrasında 1935 yılında “Türk Spor Kurumu” adıyla hizmet vermeye devam etmiştir. Bu kurumsal yapıdan sonra, hazırlanan kanunla birlikte “Beden Terbiyesi Umum Müdürlüğü” adında yeni bir yapılanmaya gidilmiş ve devlet statüsünde başbakanlığa bağlı olarak etkinliklerini devam ettirmiştir. 1938 yılında yürürlüğe giren 3530 sayılı kanunla Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü kurulmuştur. 1969 yılında yapılan Türkiye genel seçimlerinin ardından ilk kez kurulan Spor Bakanlığı İsmet Sezgin atanmıştır. 1972 yılında da adı Gençlik ve Spor Bakanlığı olarak değiştirilmiştir. 1983 yılında yapılan Türkiye genel seçimlerinin ardından ise adı Milli Eğitim, Gençlik ve Spor Bakanlığı, 1989 yılından sonra da Gençlik ve Spordan Sorumlu Devlet Bakanlığına bağlı bir genel müdürlük olarak Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü adıyla faaliyet göstermeye devam edilmiştir. 2011 yılından itibaren ise tekrar Türkiye Cumhuriyeti Gençlik ve Spor Bakanlığı adıyla yeni yapısına kavuşmuştur (gsb.gov.tr/tarihce.html).

1.3.1. Gençlik ve Spor Bakanlığının Görev ve Yetkileri (gsb.gov.tr/tarihce.html)

1. Gençliğin kişisel ve sosyal gelişimini destekleyici politikaların tespiti amacıyla gerekli çalışmaları yapmak, farklı genç gruplarının ihtiyaçlarını da dikkate alarak gençlerin kendi potansiyellerini gerçekleştirebilmelerine imkân sağlamak, karar alma ve uygulama süreçleri ile sosyal hayatın her alanına etkin katılımını sağlayıcı öneriler geliştirmek ve bu doğrultuda faaliyetler yürütmek, ilgili kurumların gençliği ilgilendiren hizmetlerinde koordinasyon ve işbirliğini sağlamak.

2. Gençliğin ihtiyaçları ile gençliğe sunulan hizmet ve imkânlar konusunda inceleme ve araştırmalar yapmak ve öneriler geliştirmek, gençlik alanında bilgilendirme, rehberlik ve danışmanlık yapmak.

3. Gençlik çalışma ve projelerine ilişkin usul ve esasları belirlemek.

4. Gençlik çalışma ve projeleri yapmak, bu çalışma ve projeleri desteklemek, bunların uygulama ve sonuçlarını denetlemek.

5. Spor faaliyetlerinin plan ve program dâhilinde ve mevzuata uygun bir şekilde yürütülmesini gözetmek, gelişmesini ve yaygınlaşmasını teşvik edici tedbirler almak.

6. Spor alanında uygulanacak politikaların tespit edilmesi amacıyla gerekli çalışmaları yapmak, teşkilatlanma, federasyonların bağımsızlığı, spor tesisleri, eğitim, sponsorluk, sporcu sağlığının korunması, uluslararası organizasyonlarla ilgili çalışmaları koordine etmek, değerlendirmek ve denetlemek.

7. Spor kuruluşlarının kurulmasına ve diğer hususlara ilişkin usul ve esasları tespit etmek.

8. Gençlik ve spor kulüpleri ile başarılı sporcuları ve çalıştırıcıları desteklemek.

9. Yurt yapmak, yaptırmak, işletmek, işlettirmek, desteklemek ve yurt hizmetlerine ilişkin usul ve esasları belirlemek.

10. Öğrencilere verilecek öğrenim kredisi, burs ve diğer yardımlara ilişkin hizmetleri yürütmek ve bunlara dair usul ve esasları belirlemek.

11. Bakanlık hizmetlerini destekleyici arsa ve arazi temin etmek, bina ve tesis yapmak, yaptırmak, satın almak, kiralamak, devretmek, devralmak ve bu hizmetlerle ilgili her türlü mali ve ekonomik girişimde bulunmak.

12. Kanunlarla veya Cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle verilen diğer görevleri yapmak.

Gençlik ve Spor Bakanlığı, merkez teşkilatından oluşmaktadır. Merkez teşkilatı ise Esas Hizmet Birimleri, Danışma ve Denetim Birimleri ile Yardımcı Birimlerden oluşmaktadır.

Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü ve Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü ana hizmet birimlerindendir ve taşrada da teşkilatlanmışlardır. Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Türkiye’de hizmet alanı “gençlik” olan tek kamu kurumudur.

1.3.2. Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü Görevleri (shgm.gsb.gov.tr)

a) Spor alanında uygulanacak temel politikaların tespiti amacıyla gerekli çalışmaları yapmak, spor tesisleri ihtiyacını tespit etmek ve planlamak,

b) Spor kültürünün geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve özendirilmesini sağlamak ve bu konuda her türlü tedbiri almak,

c) Sporcu yetiştirilmesi ve spora ilgiyi artırmaya yönelik çalışmaları yürütmek, başarılı sporculara ve çalıştırıcılarına ayni ve nakdi yardım yapmak veya yapılmasını sağlamak, ödüllendirmek, uluslararası yarışmalarda Türkiye'yi temsil edip derece alan sporculara aylık bağlanması ve Milli Sporcu Belgesi verilmesiyle ilgili iş ve işlemleri yürütmek,

c) Engelli bireylerin spor yapabilmelerini sağlamak ve yaygınlaştırmak üzere; spor tesislerinin engellilerin kullanımına uygun olmasını sağlamak, spor eğitim programları ve destekleyici teknolojiler geliştirmek, gerekli malzemeyi sağlamak, engelli bireylere yönelik bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmaları ile yayınlar yapmak, spor adamları yetiştirmek, engelli bireylerin spor yapabilmesi konusunda ilgili diğer kuruluşlarla işbirliği yapmak,

d) Okul dışı spor faaliyetleri ile diğer spor alanlarında faaliyetler düzenlemek, bunların gelişmesini sağlamak, imkanlar ölçüsünde bu faaliyetlere ait araç, gereç ve benzeri ihtiyaçları temin etmek,

e) Spor müsabakalarında uluslararası kuralların ve her türlü talimatın uygulanmasını sağlamak,

f) Okul dönemindeki çocuklara yetenek taraması yapılarak, sporcu olabilme potansiyeli taşıyanları belirlemek ve yeteneklerine uygun spor dallarına yönlendirmek,

g) Her türlü spor tesisi ve eğitim merkezlerinin kurulması, işletilmesi ve ad verilmesi ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek,

g) Sporcu sağlığının korunması ve geliştirilmesi ile ilgili politikaların tespit edilmesi amacıyla gerekli çalışmaları yapmak, bu konuda gerekli tedbirleri almak, sağlık araştırma merkezlerinin kurulmasına yönelik iş ve işlemleri yürütmek, sporcuların genel sağlık taramalarını yapmak veya yaptırmak, sağlık kayıtlarını tutmak, sporcu sağlığını tehdit eden maddelerle mücadele konusunda bilgilendirme yapmak ve bu amaçla kurum ve kuruluşları desteklemek,

h) Sporcuların sigortalanması işlemlerini yapmak veya yaptırmak,

i) Görev alanıyla ilgili konularda ulusal ve uluslararası kuruluşlarla işbirliği yapmak,

j) Spor idarecisi, çalıştırıcısı, spor elemanları ve hakemlerin eğitilmesini ve yetiştirilmesini sağlamak,

k) Spor dallarının belirlenmesini tayin ve tespit etmek, spor federasyonlarının kurulmasına ve faaliyetlerinin sona erdirilmesine ilişkin iş ve işlemleri yapmak,

l) Bağımsız spor federasyonlarının kuruluş işlemleri ve genel kurulları ile ilgili ve işlemleri yürütmek

m) Federasyonlara ve spor kulüplerine yardım yapmak ve bütçeleri ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek,

n) Ülkemizde faaliyeti olan ancak herhangi bir federasyona bağlı olmayan spor dallarının yaygınlaştırılması, faaliyetlerinin düzenlenmesi ve bu spor dallarında kulüplerin faaliyette bulunması için gerekli tedbirleri almak,

o) Spor federasyonları ve kulüplerinin yurtiçi ve yurtdışındaki müsabakalara katılmalarına veya yurtiçi ve yurtdışında müsabaka düzenlemelerine izin verilmesine ve sonuçlarının değerlendirilmesine ilişkin iş ve işlemleri yapmak,

p) Sporcu, spor kulüpleri ve spor anonim şirketlerinin sicil, tescil, lisans, vize ve aktarma ile ilgili iş ve işlemlerini yürütmek ve bu konuda federasyonlarla koordinasyonu sağlamak,

q) ö) Özel spor tesislerinin kurulu una ilişkin izin, ruhsat ve benzeri hizmetleri yürütmek, standartlarını belirlemek ve bu kuruluşların denetimini yapmak,

r) Bakan tarafından verilen diğer görevleri yapmak.

1.3.3. Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğünün Görevleri (ghgm.gsb.gov.tr)

a) Gençlere yönelik istismarın ve şiddetin engellenmesi ile gençler arasında her türlü ayrımcılığın giderilmesi amacıyla gerekli tedbirleri almak ve bu hususlarda öneriler geliştirmek,

b) Yurt içi veya yurt dışında gençlikle ilgili toplantı, kurs, seminer ve benzeri faaliyetler düzenlemek, düzenlenen faaliyetlere katılmak ve bu faaliyetleri desteklemek,

c) Gençlere hizmet veren gençlik merkezi ve benzeri tesisler ile gençlik ve izcilik kamplarının kurulması ve çalışmasına ilişkin usul ve esasları belirlemek, bunları geliştirici ve tanıtıcı faaliyetlerde bulunmak,

d) Sosyal hayatın her alanına gençliğin etkin katılımını sağlayıcı öneriler geliştirmek,

e) Gençlik derneklerinin tescil, vize ve aktarma işlemlerini yapmak,

f) Gençleri kötü alışkanlıklardan koruyacak çalışmalar yapmak ve bu konuda faaliyetler yürütmek,

g) Ulusal ve yerel düzeyde gençlik etkinlikleri düzenlemek,

h) Gençlik haftası etkinliklerini düzenlemek,

i) Gençlik alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları ile kamu kurum ve kuruluşları, mahalli idareler ve üniversitelerin ilgili birimleriyle ilişkileri yürütmek,

j) Bakan tarafından verilen diğer görevleri yapmak

1.4. Kamu Spor Örgütlerinde Entelektüel Sermaye

Türkiye'nin yakın geçmişinde özel sektör, büyük bir gelişme göstermiş ve bu gelişme entelektüel sermaye düşüncesini de etkilemiştir. Entelektüel sermaye alanına büyük oranda yatırımlar yapılmış olmasına rağmen kamu kurumlarının hangi noktada oldukları günümüzde çok belirgin değildir (Gedikli, 2007).

Kamu kurumları sundukları hizmetler neticesinde yurttaşlar için kritik bir öneme sahip olduğu düşünülebilir. Entelektüel sermaye anlayışı toplumda farklı sektörlerle olan iletişimi sebebiyle kamu içindeki yarattığı değişimin etkisiyle ülkemizin ilerlemesi, gelişmesi ve refaha ulaşması bakımın çok büyük öneme sahiptir (Akyos, 2007).

Ülkenin refah seviyesinin ilerlemesinde en büyük rollerden birisinin de kamu spor örgütlerine ait olduğu söylenebilir. Kamu spor örgütlerinin bireylerin tümünü kapsayacak bir etki gücüne sahip olması da entelektüel sermayesi sayesinde mümkündür. Entelektüel

sermayenin kurumsal performans üzerindeki yararlı etkisine yönelik yapılan birçok araştırmanın bulunması bu düşünceyi desteklemektedir (Gogajeh, 2015). Bu çağın örgütlerinde başarıların temelinde entelektüel sermayenin inkâr edilemeyecek gücüne ihtiyaç vardır (Öztürk ve Demirgüneş, 2008).

Toplumda marka haline dönüşerek daha çok tercih edilen bütün kurum ve kuruluşların içerisinde barındırdığı entelektüel sermaye anlayışı mutlaka bulunmaktadır (Akyüz, 2010). Çünkü entelektüel sermayeyi merkeze alarak kurumu idare etmek ve geliştirmek son derece etkili bir yöntemdir (Edvinsson,1997).

Zinde, başarılı ve özdenetimli bireylerin büyütülmesinde ve sosyal sağlığın ve refahın desteklenmesinde etkili bir faktör olan spor kuruluşlarının da entelektüel sermaye faktörlerine yönelik farkındalıkları hem sosyal açıdan hem de bireyler açısından büyük etkiye sahip olduğu düşünülmektedir (Büyükakgöl ve Argan, 2019). Günümüzde her alanda yaşanan hızlı değişim ve inovatif hareketlilikler, sosyal ve mali kurumları değiştirmeye ve çevrelerine adapte olmaya mecbur bırakmaktadır (Gedikli, 2007) .

Akın'a (2019) göre kamu spor kuruluşları çalışanların yetkileri ve yükümlülükleri içerisinde görevlerini yaparken entelektüel sermayelerinin eylem kabiliyetlerine yansımaları da çok olağan bir durumdur. Bu nedenle ülkemizde sportif etkinlikleri düzenleyen kamu kuruluşlarının entelektüel sermayeleri, kurumların olduğu kadar çalışanlarında en etkili özellikleri olarak görülmektedir. Kamu spor kuruluşlarında entelektüel sermaye ve inovasyonun buluşması örgütün kültürünü ve alışkanlıklarını da etkileyeceği belirtilmektedir.

1.5. Kamu Spor Kuruluşlarında İnsan Sermayesi

Kamu spor kurumlarının, temel hedefleri maddi kaygı gütmek değil, bireyleri merkeze alarak toplumun zihin ve beden sağlığını koruyacak önlemler alıp, spor kültürünü benimsemiş sağlıklı bireyler ve toplumlar yetiştirmektir (Akın, 2019). Ayrıca mevcut insan sermayesinin kaliteli ve ülkenin spor kültürüyle özdeşleşmiş olması, kamu spor kurumlarının amaçlarına ulaşmasında önemli rol oynayacağı söylenebilir.

Kurumun çalışanları insan sermayesi olarak görülmektedir (Jamal, 2019). Oysa insan sermayesi olarak tanımlanabilmesi için bilgi, yetenek ve tecrübe gibi faktörler önemlidir. Bu

nedenle insan sermayesi alınmış diplomalar, sertifikalar ve bilgi olarak kazanılan tüm deneyimler olarak görülebilir (Isabel ve Bailoa, 2017). Kurum açısından kritik olan şey ise çalışanlarının edindikleri bilgileri iş hayatı için yararlı hale getirmeleri (değer katmak) ve aktif olarak kullanabilmeleridir (Akın, 2019).

Akın (2019) ayrıca, kamu kuruluşlarının özel kurumlar ile aynı kişilere hizmet sağladığını belirtmekte, özel sektörden kaliteli hizmet almakta olan bireylerin, kamu kurumlarından da daha kaliteli hizmet istediklerini söylemektedir. Kamu spor kurumlarının özel spor kurumları gibi kaliteli hizmet verebilmeleri için başarılı ve tutkusu yüksek kişilerle çalışmaları ile gerektiği düşünülebilir.

1.6. Kamu Spor Örgütlerinde İlişkisel Sermaye

İlişkisel sermayenin, toplumu meydana getiren bireylerin birlikte yön alabildikleri ve çalışabildikleri kültürel seviyeyi hazırlayan bir rezerv olduğu belirtilmektedir (Altay, 2007). Şahin'e (2011) göre ilişkisel sermaye, bir toplumdaki bireylerde mevcut olan güven, doğruluk, bilgi paylaşımı gibi sosyal amaçların ve erdemlerin bireyleri aktif bir şekilde çalışmaya, birlikte hareket etmeye ve sosyal işbirliğine yönlendirdiği bir olgudur.

Bireyler ve örgütler arası güvene dayalı bir toplumda etkileşimler ne kadar fazlaşmış ise o toplumda ilişkisel sermayenin varlığından da o kadar çok bahsedilebilir. Böyle bir toplumdaki bireyler kendileriyle ve çevreleriyle barışık bir durum içerisinde dirler. Bu nedenle kendisine ve topluma güvenen, bir diğer deyişle kendisi ve toplumu ile barışık olan bu bireylerin de çalışma hayatlarında çok daha başarılı oldukları görülmektedir ve toplumla yeterli seviyede etkileşimde bulunabildiği için verimliliğine de olumlu etki etmektedir (Şahin, 2011).

Lochner ve arkadaşlarına (1999) göre ilişkisel sermaye, ilişkisel yapı içindeki bireysel yeteneklerin değil, ilişkisel yapının bir özelliğidir. Coleman'a (1988) göre ise, ilişkisel sermaye insanlar arasındaki etkileşimlerin değişmesinden kaynaklanmaktadır ve kurumun oluşturduğu tüm ilişkisel ağları içerir. Çünkü ülkeler vatandaşlarının farklı amaçlara ulaşmak için oluşturdukları sosyal kuruluşlar sayesinde ortak hedefler etrafında bir araya gelmelerini ve bu sayede işbirliği yapmalarına neden olmaktadır.

Yıldız ve Topuz'a (2011) göre, kamu spor kurumlarının kendilerine verilen görevleri yerine getirirken diğer örgüt ve çalışanlarla kurduğu ilişkiler bütünü, ilişkisel sermayenin bir

parçası olarak ele alınabilir. Böylece hem kamu spor kurumları çalışanları hem de karşılıklı iletişimde bulunulan kurum çalışanları ilişkisel sermayenin tanımları kapsamında bulunan “sosyal birlik ve beraberlik”, “saygınlık” ve “dayanışma” gibi terimleri örgütlerinin içinde özümseyebilmeyi başarmış olabilirler.

1.7. Kamu Spor Kurumlarında Yapısal Sermaye

Yapısal sermaye kavramı birçok araştırmacı tarafından farklı biçimlerde tanımlansa da, çoğunlukla kurumda sorunlara cevap bulma ve inovatif hareketler için zorunlu genel yapıyı ifade etmektedir. Sonuçta yapısal sermaye, bir kurum olarak elinde bulundurduğu teknik ve idare biçiminde gelenekselleştirilmiş bir bilgidir (Şamiloğlu, 2002). Dolayısıyla bu bilgi, teknolojilerden kurum geleneğine, mali etkileşimlerden lisanslara kadar bütün birimlerin kaynaşmasını göstermektedir (Akın, 2019).

Kunt’a (2019) göre yapısal sermaye, iskelet gibi kurumun içerisindeki tüm birimleri bir arada destekleyen ve bu birimlerin çalışmasını sorunsuz gerçekleştiren ve verimliliği sürekli hale getirmeye yarayan en kritik bölümdür. Bu sermaye çeşidi birey etkisinin geliştirdiği bilgi ve değerleri farklı süreç ve programlarla koruyan ve kurumun yararlanmasına sunan bir sistemdir (Sakur, 2019).

Entelektüel sermaye bakımından kurumun kendi elinde bulundurduğu tek birim bu sermayedir ve kurumun elinde bulundurduğu yapısal sermaye birimleri yan yana geldiklerinde kurumsal kabiliyet oluşmaktadır (Kerimov, 2011). Kurumsal kabiliyet kurumun elinde bulundurduğu gelenek, taktik ve oluşturduğu yapı ve programlardan doğar (Yereli ve Gerşil, 2005). Dolayısıyla deneyimlerin ve bilgilerin spor kurumlarının entelektüel sermayesine çevrilmesinde çok kritik bir önem taşımaktadır (Büyükakgöl ve Argan, 2019).

Gök ve Sunay’a (2010) göre sporun bireyler üzerinde pozitif etkisinin var olduğunu anlamak, sporun halk yararına bir kamu hizmeti olarak üzerinde durulmasına neden olmuştur. Spor faaliyetleri kişisel, örgütsel, etkinlik biçiminde farklı faaliyetlerin sağlanması ve kullanılması açısından kritik bir unsur olarak görülmektedir. Süreçler yapısal inovasyonlarla bir arada kurumlar aracılığıyla iyi yönetilir ve bireylerin hizmetine sunulabilirse uzun zamanda topluma, bireylere ve kurumlara birçok yararı olabilir.

2. BÖLÜM

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Çalışmanın bu kısmında araştırmaya yönelik model, evren ve örneklemin büyüklüğü, verilerin toplanması süreci ve verilerin analiz yöntemleri ile ilgili gerekli tüm bilgiler yer almaktadır.

2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, nicel araştırma modeli kapsamında yürütülmüştür. Nicel araştırma modelleri tarama çalışması, deneysel model, meta-analiz, tek denekli araştırma, korelasyon araştırma, nedensel-karşılaştırma, tasarım ve geliştirme araştırması olmak üzere bir çok çeşit alt başlıklara ayrılır. Bu araştırmada da nicel araştırma modeli kapsamında tarama deseni kullanılmıştır. Bu modelde diğer araştırmalara göre daha fazla örneklem grubuyla çalışılan bir yöntemdir (Metin, 2014).

2.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini çalışan antrenör ve spor uzmanları oluştururken örneklemini Aydın ilinde çalışan antrenör ve spor uzmanları oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde kolayda örnekleme yöntemlerinden birisi olan Basit Seçkisiz Örneklem Yöntemi kullanılmıştır.

2.3. Veri Toplama Yöntemi

Bu araştırmanın veri toplama aracı olarak hazırlanmış anketler katılımcılara internet (Google Formlar) üzerinden ulaştırılmıştır ve katılımcılarda gönüllülük ilkesi dikkate alınmıştır. Toplamda 254 kişiye ulaşılan bu araştırmada aykırı uç değerler analizi sonucu 3 form değerlendirme dışı bırakılmış ve toplamda 251 anket formu değerlendirilmiştir.

2.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin toplanması için hazırlanmış olan ve üç bölümden oluşan anket kullanılmıştır. Birinci bölümde demografik bilgilerin istendiği kişisel bilgi formu, ikinci bölümde “*İnovatif (Yenilikçi) Davranış Ölçeği*” ve üçüncü bölümde “*Entelektüel Sermaye Ölçeği*” kullanılmıştır.

2.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Katılımcılara ait cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, gelir durumu, kurumdaki çalışma süreleri bilgilerini toplamak için araştırmacı tarafından oluşturulan altı soru içeren ve kişisel bilgilerin toplandığı form kullanılmıştır.

2.4.2. İnovatif (Yenilikçi) Davranış Ölçeği

Scott ve Bruce tarafından 1994 yılında geliştirilen ve Türkçe geçerlilik ve güvenirliği 2011 yılında Çalışkan ve arkadaşları tarafından yapılan İnovatif (yenilikçi) Davranış Ölçeği, tek boyut ve 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin geçerliliğini test etmek için yapılan analiz ile iç tutarlılık katsayıları değerlendirilmiş, bulunan sonuçlara göre ölçeğin faktör yükleri ve bu faktör yüklerinin istatistiksel şekilde anlamlılık düzeylerine bakılmıştır. Sonuçlara bakıldığında ulaşılan uyum iyiliği değerleri oldukça yüksektir ($\chi^2/df = 2,52$, RMSEA=0,05, CFI=0,96, IFI=0,96). Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach alfa katsayısı ise 0,875 olarak tespit edilmiştir. 5'li Likert derecelendirmesine sahip olan ölçeğin puanlaması: (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle katılıyorum şeklindedir. Ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı ,86 olarak bulunmuştur.

2.4.3. Entelektüel Sermaye Ölçeği

Katılımcıların Entelektüel Sermaye düzeylerinin belirlenmesinde Subramaniam ve Youndt tarafından 2005 yılında geliştirilen ve Özdemir ile Taşçı (2017) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenirliği yapılan Entelektüel Sermaye Ölçeği kullanılmıştır. Yapılan faktör analizi ile kullanılan Entelektüel Sermaye Ölçeği üç alt boyutta değerlendirilmiştir. Subramaniam ve Youndt entelektüel sermayenin insan sermayesi, sosyal sermaye ve yapısal sermaye olmak üzere üç alt bileşenini incelemiştir. İnsan sermayesini ölçmek üzere Schultz (1961) ve Snell ve Dean (1992) tarafından hazırlanan ve toplam 5 ifadeden oluşan “İnsan Sermayesi” ölçeğini kullanmış, Sosyal Sermaye Ölçeği olarak Burt (1992) ve Gupta ve Govindarajan (2000) tarafından geliştirilen ve toplam 5 ifadeden oluşan “Sosyal Sermaye Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Yapısal Sermaye Ölçeği olarak ise Davenport ve Prusak (1998) tarafından geliştirilen ve 4 ifadeden oluşan “Örgütsel Sermaye Ölçeği” tercih edilmiştir. Tüm bu ifadeler Subramaniam ve Youndt (2005) tarafından tek bir çatı altında birleştirilmiştir. ESÖ, 14 ifade ve 7'li likert olarak tasarlanmıştır. Doğrulamalı faktör analizi ile de tekrar revize edilmiş modelin kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu

görülmüştür ($\chi^2/df= 2.37$; RMSEA= .08, GFI= .9 ve CFI= .91). Entelektüel Sermaye Ölçeği Cronbach alfa güvenirlik değeri .86'dır. İnsan sermayesi boyutu için Cronbach alfa değeri .82; sosyal sermaye boyutu için .79 ve yapısal sermaye boyutu için .68 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin yakınsak ve ıraksak geçerliliği de CR değerleri .7'nin üzerindedir. Ölçek; İnsan Sermayesi (1, 2, 3, 4, 5. maddeler), Sosyal Sermaye (6, 7, 8, 9, 10. maddeler) ve Yapısal Sermaye (11, 12, 13, 14. maddeler) olmak üzere 3 alt boyut ve 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı .86 olarak bulunmuştur. Ölçeğin derecelendirilmesi 7'li likert tipindedir. Ölçeğin puanlaması yapılırken (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen Katılmıyorum, (4) Kararsızım, (5) Kısmen Katılıyorum, (6) Katılıyorum ve (7) Kesinlikle Katılıyorum seçenekleri kullanılmıştır.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizi SPSS 25.0 istatistik programı ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan elde edilen bulgular doğrultusunda verilen cevapların aritmetik ortalamaları, standart sapma ve standart hataları, minimum ve maksimum değerleri hesaplanmıştır. Verilerinin normal dağılım gösterip göstermediğinin değerlendirilmesinde basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleri dikkate alınmış ve -1.5 ile +1.5 aralığında bulunması nedeniyle normallik varsayımının karşılandığı sonucuna ulaşılmıştır. Değişkenlerden ikili değişkenler için bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla değişkenlerin değerlendirilmesinde ise Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) uygulanmıştır. Ayrıca Entelektüel sermaye ve inovatif davranışları arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesi için doğrusal Regresyon analizi uygulanmış ve ilişkinin yönü ve şiddetini hesaplamak için pearson korelasyon katsayısından yararlanılmıştır.

3. BÖLÜM

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırma sonucunda verilerden elde edilen bulgulara ait bilgiler verilmiştir

Tablo 3.1’de araştırma değişkenlerine ait toplam 251 antrenör ve spor uzmanından oluşan katılımcının demografik bilgiler sunulmuştur.

Tablo 3.1. Değişkenlere Ait Demografik Bilgiler

Değişkenler		F	%
Yaş	25 yaş ve altı	25	10.0
	26-29 yaş	57	22.7
	30-33 yaş	49	19.5
	34-37 yaş	40	15.9
	38-41 yaş	34	13.5
	42 yaş ve üstü	46	18.3
Cinsiyet	Kadın	65	25.9
	Erkek	186	74.1
Medeni Durum	Evli	140	55.8
	Bekar	111	44.2
Eğitim Durumu	Lise ve altı	20	8.0
	Lisans-Önlisans	205	81.7
	Lisansüstü	26	10.4
Çalışma Yılı	3 yıl ve altı	74	29.5
	4-7 yıl	70	27.9
	8-11 yıl	42	16.7
	12-15 yıl	30	12.0
	16 yıl ve üstü	35	13.9
Gelir	200-3500 TL	13	5.2
	3501-5000TL	15	6.0
	5001-6500 TL	41	16.3
	6501-8000 TL	105	41.8
	8001-9500 TL	77	30.7

Araştırmaya toplam 251 kişi katılmıştır. Kategorik değişkenlerde en yüksek aralıklara baktığımızda, yaş grupları arasındaki en yüksek aralığın 26-29 yaş aralığında olduğu görülmektedir (n=57 % 22,7). Cinsiyet değişkeninde erkek katılımcılar (n=186 % 74,1), medeni durum değişkeninde evli katılımcılar (n=140 % 55,8), eğitim durumunda lisans-önlisans mezunları (n=205 % 81,7), kurumda çalışma yılı değişkeninde 3 yıl ve altı çalışanlar (n=74 % 29,5) ve 6501-8000 TL gelire sahip katılımcılardan oluşmaktadır (n=105 % 41,8).

Tablo 3.2’de araştırmada kullanılan ölçeklerin normallik test sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3.2. Ölçeklere Ait Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Ölçekler	Min.	Max.	$\bar{x}$	Ss	Basıklık	Çarpıklık
İnovatif Davranış	1.50	5.00	4.36	.70	1.461	-1.262
Entelektüel Sermaye	1.21	5.00	3.88	.83	-.042	-.496

Tablo 3.2’de örneklem grubunu oluşturan antrenör ve spor uzmanlarının İnovatif Davranış ve Entelektüel Sermaye Ölçeğinden elde edilen verilere göre alınan puanların normal dağılım özelliğini belirlemek için yapılan normallik testi sonucunda basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 1.5 aralığında olduğu görülmektedir.

Basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 1.5 değerleri aralığında olmasının normallik için kabul edilebilir olduğunu bilinmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu nedenle araştırmamızdaki dağılımın normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir.

Tablo 3.3’de araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3.3. Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	α
Entelektüel Sermaye	.951
İnovatif Davranış	.866

Tablo 3.3’te verilen ölçeklere ait güvenirlik analizi sonuçlarına (Cronbach α) göre araştırmada kullanılan Entelektüel Sermaye ve İnovatif Davranış ölçeklerinin yüksek düzeyde güvenirliğe sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.4’de Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan antrenörlerin ve spor uzmanlarının entelektüel sermaye ve inovatif davranış ölçeklerine cinsiyetlerine göre verdikleri cevaplar üzerine yapılan t testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3.4. Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin ve Spor Uzmanlarının Entelektüel Sermaye ve İnovatif Davranış Ölçeklerine Verdikleri Cevapların Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

Ölçekler	Cinsiyet	N	X	SS	t	P
Entelektüel Sermaye	Kadın	65	3.73	.96	-1.659	.098
	Erkek	186	3.93	.78		
İnovatif Davranış	Kadın	65	4.45	.72	1.217	.225
	Erkek	186	4.33	.69		

$p < 0,05^*$

Tablo 3.4’te antrenör ve spor uzmanlarının entelektüel sermaye ve inovatif davranışları ile cinsiyet değişkeni arasında yapılan t testi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür ($p < 0.05$).

Tablo 3.5’de Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan antrenörlerin ve spor uzmanlarının entelektüel sermaye ölçeği alt boyutlarına cinsiyetlerine göre verdikleri cevaplar üzerine yapılan t testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3.5. Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin ve Spor Uzmanlarının Entelektüel Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	X	SS	T	P
İnsan Sermayesi	Kadın	65	3.62	1.00	-2.113	,037*
	Erkek	186	3.92	.83		
Sosyal Sermaye	Kadın	65	3.69	1.11	-1.482	,142
	Erkek	186	3.92	.84		
Yapısal Sermaye	Kadın	65	3.92	1.00	-.351	,726
	Erkek	186	3.97	.83		

P<0,05*

Tablo 3.5’e bakıldığında antrenör ve spor uzmanlarının entelektüel sermaye ölçeğinin bir alt boyutu olan insan sermayesi boyutunda erkek katılımcılar lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir (0.037, p<0.05).

Tablo 3.6’da Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan antrenörlerin ve spor uzmanlarının entelektüel sermaye ve inovatif davranış ölçeklerine yaşlarına göre verdikleri cevaplar üzerine yapılan Anova analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3.6. Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin ve Spor Uzmanlarının Entelektüel Sermaye ve İnovatif Davranışlarının Yaş Değişkenine Göre Anova Analizi Sonuçları

Ölçekler	Yaş	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Bonferonni
Entelektüel Sermaye	(1)25 yaş ve altı	25	4.04	.67	4.047	.002*	1, 2, 5>6
	(2)26-29 yaş	57	4.08	.78			
	(3)30-33 yaş	49	3.90	.88			
	(4)34-37 yaş	40	3.87	.72			
	(5)38-41 yaş	34	4.03	.79			
	(6)42 yaş ve üstü	46	3.42	.92			
İnovatif Davranış	(1)25 yaş ve altı	25	4.18	.66	2.205	.054	-
	(2)26-29 yaş	57	4.35	.62			
	(3)30-33 yaş	49	4.16	.77			
	(4)34-37 yaş	40	4.39	.57			
	(5)38-41 yaş	34	4.54	.74			
	(6)42 yaş ve üstü	46	4.54	.77			

p<0,05

Tablo 3.6’da antrenör ve spor uzmanlarının entelektüel sermaye ve inovatif davranışları ile yaş değişkeni arasında yapılan Anova analizi sonuçlarına göre sadece entelektüel sermaye ölçeğinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu görülmektedir (0.002, p<0.05). Farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Bonferonni testine göre 25

yaş ve altı, 26-29 yaş ve 38-41 yaş aralığındaki katılımcıların kendilerini kurumlarında 42 yaş ve üstü katılımcılardan daha çok entelektüel sermaye olarak gördükleri sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların İnovatif davranışları ile yaş aralığı arasında istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Tablo 3.7’de Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan antrenörlerin ve spor uzmanlarının entelektüel sermaye ölçeği alt boyutlarına yaşlarına göre verdikleri cevaplar üzerine yapılan Anova analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3.7. Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin ve Spor Uzmanlarının Entelektüel Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Anova Analizi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Bonferonni
İnsan Sermayesi	(1)25 yaş ve altı	25	4.04	.68	3.232	.008*	2>6
	(2)26-29 yaş	57	4.03	.87			
	(3)30-33 yaş	49	3.85	1.00			
	(4)34-37 yaş	40	3.80	.84			
	(5)38-41 yaş	34	3.98	.84			
	(6)42 yaş ve üstü	46	3.41	.86			
Sosyal Sermaye	(1)25 yaş ve altı	25	3.99	.77	3.846	.002*	2, 3, 5>6
	(2)26-29 yaş	57	4.07	.91			
	(3)30-33 yaş	49	3.92	.92			
	(4)34-37 yaş	40	3.85	.80			
	(5)38-41 yaş	34	4.02	.86			
	(6)42 yaş ve üstü	46	3.36	.98			
Yapısal Sermaye	(1)25 yaş ve altı	25	4.09	.75	3.486	.005*	2, 5>6
	(2)26-29 yaş	57	4.16	.75			
	(3)30-33 yaş	49	3.94	.91			
	(4)34-37 yaş	40	3.98	.75			
	(5)38-41 yaş	34	4.11	.76			
	(6)42 yaş ve üstü	46	3.51	1.08			

$p<0,05^*$

Tablo 3.7’de antrenör ve spor uzmanlarının entelektüel sermaye ölçeği alt boyutlarına yaş değişkenine göre yapılan Anova analizi sonuçlarına göre tüm alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Bonferonni testine göre insan sermayesi boyutunda 26-29 yaş aralığı katılımcıların ortalamalarının 42 yaş ve üstü katılımcılardan yüksek olduğu, sosyal sermaye alt boyutunda 26-29 yaş, 30-33 yaş ve 38-41 yaş aralığı katılımcıların ortalamalarının 42 yaş ve üstü katılımcılardan yüksek olduğu, yapısal sermaye alt boyutunda 26-29 yaş ve 38-41 yaş aralığı katılımcıların ortalamalarının 42 yaş ve üstü katılımcılardan yüksek olduğu, ölçek toplam puanında ise 25 yaş ve altı, 26-29 yaş ve 38-41

yaş aralığı katılımcıların ortalamalarının 42 yaş ve üstü katılımcılardan yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3.8’de Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan antrenörlerin ve spor uzmanlarının entelektüel sermaye ve inovatif davranış ölçeklerine medeni durumlarına göre verdikleri cevaplar üzerine yapılan t testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3.8. Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin ve Spor Uzmanlarının Entelektüel Sermaye ve İnovatif Davranışlarının Medeni Durum Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

Ölçekler	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	T	P
Entelektüel Sermaye	Evli	140	3.86	.88	-.468	.640
	Bekar	111	3.91	.77		
İnovatif Davranış	Evli	140	4.39	.72	.615	.539
	Bekar	111	4.33	.67		

P<0,05*

Tablo 3.8’de antrenör ve spor uzmanlarının entelektüel sermaye ve inovatif davranışları ile medeni durum değişkeni arasında yapılan t testi sonuçlarına göre hem entelektüel sermaye hem de inovatif davranışlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir (p<0.05).

Tablo 3.9’da Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan antrenörlerin ve spor uzmanlarının entelektüel sermaye ölçeği alt boyutlarına medeni durumlarına göre verdikleri cevaplar üzerine yapılan t testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3.9. Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin ve Spor Uzmanlarının Entelektüel Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Anova Analizi Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	T	P
İnsan Sermayesi	Evli	140	3.85	.92	.104	.918
	Bekar	111	3.83	.85		
Sosyal Sermaye	Evli	140	3.85	.96	-.198	.844
	Bekar	111	3.87	.87		
Yapısal Sermaye	Evli	140	3.88	.94	-1.453	.147
	Bekar	111	4.04	.78		

p<0,05*

Tablo 3.9’da antrenör ve spor uzmanlarının entelektüel sermaye ölçeği alt boyutlarına medeni durum değişkenine göre yapılan Anova analizi sonuçlarına göre tüm alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır (p<0.05).

Tablo 3.10’da Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan antrenörlerin ve spor uzmanlarının entelektüel sermaye ve inovatif davranış ölçeklerine eğitim durumlarına göre verdikleri cevaplar üzerine yapılan Anova analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3.10. Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin ve Spor Uzmanlarının Entelektüel Sermaye ve İnovatif Davranışlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anova Analizi Sonuçları

Ölçekler	Eğitim	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Bonferonni
Entelektüel Sermaye	⁽¹⁾ Lise ve altı	20	3.55	.73	2.155	.118	-
	⁽²⁾ Lisans-Önlisans	205	3.89	.85			
	⁽³⁾ Lisansüstü	26	4.05	.73			
İnovatif Davranış	⁽¹⁾ Lise ve altı	20	3.54	.93	16.848	.000*	2, 3>1
	⁽²⁾ Lisans-Önlisans	205	4.44	.64			
	⁽³⁾ Lisansüstü	26	4.37	.57			

p<0,05*

Tablo 3.10’da antrenör ve spor uzmanlarının entelektüel sermaye ve inovatif davranışları ile eğitim durumu değişkeni arasında yapılan Anova analizi sonuçlarına göre sadece inovatif davranış ölçeğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir (0.000, p<0.05). Farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Bonferonni testine göre Lisans-Önlisans ve Lisansüstü mezunu katılımcıların inovatif davranış ortalamalarının Lise ve altı eğitim düzeyine sahip katılımcılardan yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 3.11’de Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan antrenörlerin ve spor uzmanlarının entelektüel sermaye ölçeği alt boyutlarına eğitim durumlarına göre verdikleri cevaplar üzerine yapılan Anova analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3.11. Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin ve Spor Uzmanlarının Entelektüel Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkenine Anova Analizi Sonuçları

Boyutlar	Eğitim	N	$\bar{X}$	SS	F	P
İnsan Sermayesi	⁽¹⁾ Lise ve altı	20	3.54	.80	1.402	.248
	⁽²⁾ Lisans-Önlisans	205	3.86	.90		
	⁽³⁾ Lisansüstü	26	3.95	.82		
Sosyal Sermaye	⁽¹⁾ Lise ve altı	20	3.51	.84	2.015	.135
	⁽²⁾ Lisans-Önlisans	205	3.87	.93		
	⁽³⁾ Lisansüstü	26	4.04	.79		
Yapısal Sermaye	⁽¹⁾ Lise ve altı	20	3.61	.78	2.426	.090
	⁽²⁾ Lisans-Önlisans	205	3.96	.89		
	⁽³⁾ Lisansüstü	26	4.18	.72		

p<0,05*

Tablo 3.11’de antrenör ve spor uzmanlarının entelektüel sermaye ölçeği alt boyutlarına eğitim durumu değişkenine göre yapılan Anova analizi sonuçlarına göre tüm alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır (p<0.05).

Tablo 3.12’de Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan antrenörlerin ve spor uzmanlarının entelektüel sermaye ve inovatif davranış ölçeklerine çalışma sürelerine göre verdikleri cevaplar üzerine yapılan Anova analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3.12. Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin ve Spor Uzmanlarının Entelektüel Sermaye ve İnovatif Davranışlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Anova Analizi Sonuçları

Ölçekler	Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Bonferonni
Entelektüel Sermaye	⁽¹⁾ 3 yıl ve altı	74	4.10	.73	5.882	.000*	1, 2, 4>5
	⁽²⁾ 4-7 yıl	70	3.92	.79			
	⁽³⁾ 8-11 yıl	42	3.76	.79			
	⁽⁴⁾ 12-15 yıl	30	4.04	.80			
	⁽⁵⁾ 16 yıl ve üstü	35	3.34	.98			
İnovatif Davranış	⁽¹⁾ 3 yıl ve altı	74	4.25	.65	1.562	.185	-
	⁽²⁾ 4-7 yıl	70	4.32	.66			
	⁽³⁾ 8-11 yıl	42	4.38	.68			
	⁽⁴⁾ 12-15 yıl	30	4.61	.61			
	⁽⁵⁾ 16 yıl ve üstü	35	4.45	.93			

p<0,05

Tablo 3.12’de antrenör ve spor uzmanlarının entelektüel sermaye ve inovatif davranışları ile çalışma süresi değişkeni arasında yapılan Anova analizi sonuçlarına göre entelektüel sermaye ölçeğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir (0.000, p<0.05). Farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Bonferonni testinde ölçek ortalamaları arasında 3 yıl ve altı, 4-7 yıl ve 12-15 yıl çalışma geçmişine sahip katılımcıların ortalamalarının 16 yıl ve üstü katılımcıların ortalamalarından yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların İnovatif davranışları ile çalışma geçmişi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir (p>0.05).

Tablo 3.13’de Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan antrenörlerin ve spor uzmanlarının entelektüel sermaye ölçeği alt boyutlarına çalışma sürelerine göre verdikleri cevaplar üzerine yapılan Anova analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3.13. Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin ve Spor Uzmanlarının Entelektüel Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarının Çalışma Süresi Değişkenine Anova Analizi Sonuçları

Boyutlar	Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Bonferonni
İnsan Sermayesi	⁽¹⁾ 3 yıl ve altı	74	4.06	.82	4.792	.001*	1, 2, 4>5
	⁽²⁾ 4-7 yıl	70	3.87	.86			
	⁽³⁾ 8-11 yıl	42	3.70	.92			
	⁽⁴⁾ 12-15 yıl	30	4.02	.84			
	⁽⁵⁾ 16 yıl ve üstü	35	3.33	.90			
Sosyal Sermaye	⁽¹⁾ 3 yıl ve altı	74	4.06	.88	5.278	.000*	1, 2, 4>5
	⁽²⁾ 4-7 yıl	70	3.95	.83			
	⁽³⁾ 8-11 yıl	42	3.72	.87			
	⁽⁴⁾ 12-15 yıl	30	4.02	.84			
	⁽⁵⁾ 16 yıl ve üstü	35	3.28	1.06			
Yapısal Sermaye	⁽¹⁾ 3 yıl ve altı	74	4.21	.68	5.406	.000*	1, 2, 4>5
	⁽²⁾ 4-7 yıl	70	3.95	.82			
	⁽³⁾ 8-11 yıl	42	3.86	.89			
	⁽⁴⁾ 12-15 yıl	30	4.09	.80			
	⁽⁵⁾ 16 yıl ve üstü	35	3.42	1.16			

p<0,05*

Tablo 3.13’de antrenör ve spor uzmanlarının entelektüel sermaye ölçeği alt boyutlarına çalışma süresi değişkenine göre yapılan Anova analizi sonuçlarına göre tüm alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir (p<0.05). Farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Bonferonni testinde Entelektüel Sermaye ölçeğinin tüm alt boyutlarında da 3 yıl ve altı, 4-7 yıl ve 12-15 yıl çalışma geçmişine sahip katılımcıların ortalamalarının 16 yıl ve üstü katılımcıların ortalamalarından yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 3.14’de Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan antrenörlerin ve spor uzmanlarının entelektüel sermaye ve inovatif davranış ölçeklerine gelir durumlarına göre verdikleri cevaplar üzerine yapılan Anova analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3.14: Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin ve Spor Uzmanlarının Entelektüel Sermaye ve İnovatif Davranışlarının Gelir Durumu Değişkenine Göre Anova Analizi Sonuçları

Ölçekler	Gelir	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Bonferonni
Entelektüel Sermaye	⁽¹⁾ 2000-3500 TL	13	3.46	.61	3.120	.016*	5>3
	⁽²⁾ 3501-5000 TL	15	4.12	.58			
	⁽³⁾ 5001-6500 TL	41	3.63	.71			
	⁽⁴⁾ 6501-8000 TL	105	3.86	.90			
	⁽⁵⁾ 8001-9500 TL	77	4.07	.82			
İnovatif Davranış	⁽¹⁾ 2000-3500 TL	13	3.47	.64	9.185	.000*	3, 4, 5>1
	⁽²⁾ 3501-5000 TL	15	4.11	.66			
	⁽³⁾ 5001-6500 TL	41	4,35	,63			
	⁽⁴⁾ 6501-8000 TL	105	4,57	,61			
	⁽⁵⁾ 8001-9500 TL	77	4,29	,73			

p<0,05*

Tablo 3.14’de antrenör ve spor uzmanlarının entelektüel sermaye ve inovatif davranışları ile gelir durumu değişkeni arasında yapılan Anova analizi sonuçlarına göre hem entelektüel sermaye ve tüm alt boyutlarında hem de inovatif davranışlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Bonferonni testinde entelektüel sermaye ortalamasında 8001-9500 TL arasında gelire sahip katılımcıların puanlarının 5001-6500 TL gelire sahip katılımcıların ortalamalarından yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İnovatif davranışlarında ise 5001-6500 TL, 6501-8000 TL ve 8001-9500 TL gelire sahip katılımcıların puanlarının 2000-3500 TL gelire sahip katılımcıların ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 3.15’de Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan antrenörlerin ve spor uzmanlarının entelektüel sermaye ölçeği alt boyutlarına gelir durumlarına göre verdikleri cevaplar üzerine yapılan Anova analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3.15. Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin ve Spor Uzmanlarının Entelektüel Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarının Gelir Durumu Değişkenine Anova Analizi Sonuçları

Boyutlar	Gelir	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Bonferonni
İnsan Sermayesi	(1)2000-3500 TL	13	3.52	.76	3.382	.010*	2,5>3
	(2)3501-5000 TL	15	4.30	.54			
	(3)5001-6500 TL	41	3.56	.76			
	(4)6501-8000 TL	105	3.80	.96			
	(5)8001-9500 TL	77	4.02	.86			
Sosyal Sermaye	(1)2000-3500 TL	13	3.53	.63	2.538	.041*	5>3
	(2)3501-5000 TL	15	4.04	.66			
	(3)5001-6500 TL	41	3.62	.80			
	(4)6501-8000 TL	105	3.80	1.03			
	(5)8001-9500 TL	77	4.09	.85			
Yapısal Sermaye	(1)2000-3500 TL	13	3.30	.84	3.273	.012*	5>1
	(2)3501-5000 TL	15	4.00	.76			
	(3)5001-6500 TL	41	3.73	.75			
	(4)6501-8000 TL	105	4.00	.92			
	(5)8001-9500 TL	77	4.11	.85			

$p<0,05^*$

Tablo 3.15’de antrenör ve spor uzmanlarının entelektüel sermaye ölçeği alt boyutlarına gelir durumu değişkenine göre yapılan Anova analizi sonuçlarına göre tüm alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Bonferonni testinde entelektüel sermayenin insan sermayesi alt boyutunda 3501-5000 ve 8001-9500 TL gelire sahip katılımcıların puanlarının 5001-6500 TL gelire sahip katılımcıların ortalamalarından yüksek olduğu, sosyal sermaye alt boyutunda 8001-9500 TL gelire sahip katılımcıların puanlarının 5001-6500 TL gelire

sahip katılımcıların ortalamalarından yüksek olduğu, yapısal sermaye alt boyutunda ise 8001-9500 TL gelire sahip katılımcıların puanlarının 2000-3500 TL gelire sahip katılımcıların ortalamalarından yüksek olduğu, bulunmuştur.

Tablo 3.16’da Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan antrenörlerin ve spor uzmanlarının entelektüel sermaye alt boyutları ve inovatif davranışlarına yönelik pearson korelasyon analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3.16. Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin ve Spor Uzmanlarının Entelektüel Sermaye Alt Boyutları ve İnovatif Davranışlarına Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	1-	2-	3-	4-
1-İnsan Sermayesi	1			
2-Sosyal Sermaye	.893**	1		
3-Yapısal Sermaye	.732**	.753**	1	
4-İnovatif Davranış	.316**	.309**	.252**	1

p<0,01**, p<0,05*

Tablo 3.16’da göre antrenörlerin ve spor uzmanlarının inovatif davranışları ile insan sermayesi davranışları arasında pozitif yönde düşük düzeyde ve anlamlı ilişki olduğu ($r = ,316$ $p < 0.01$), sosyal sermaye arasında pozitif yönde düşük düzeyde ve anlamlı ilişki olduğu ($r = ,309$ $p < 0.01$) ve yapısal sermaye arasında pozitif yönde düşük düzeyde ve anlamlı ilişki olduğu görülmektedir ($r = ,252$ $p < 0.01$).

Tablo 3.17’de Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan antrenörlerin ve spor uzmanlarının inovatif davranış ve entelektüel sermaye ilişkisi doğrusal regresyon analizi değerleri sunulmuştur.

Tablo 3.17. Tablo 3.5. Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin ve Spor Uzmanlarının İnovatif Davranış ve Entelektüel Sermaye İlişkisi Doğrusal Regresyon Analizi Değerleri

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	Standart Hata	Beta	T	p	R2
İnovatif Davranış	Sabit	3.357	.206	-	16.269	.000	.093
	İnsan Sermayesi	.153	.108	.193	1.410	.160	
	Sosyal Sermaye	.094	.109	.123	.869	.386	
	Yapısal Sermaye	.015	.075	.018	.196	.844	

p<0,01**, p<0,05*

Tablo 3.17’de yapılan basit regresyon analiz sonucuna göre, bağımsız değişkenlere ait beta katsayı (β) değerine, t değerine ve anlamlılık seviyesine bakıldığında, insan sermayesinin inovatif davranış üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı ($t = 1,410$ $p > 0.05$), sosyal sermayenin inovatif davranış üzerinde istatistiksel olarak anlamlı

bir etkisinin olmadığı ($t=,869$ $p>0.05$) ve yapısal sermayenin inovatif davranış üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($t=,196$ $p>0.05$). İnovatif davranış üzerindeki değişimin % 0.093'ünün açıklandığı görülmektedir ($R^2=0.093$).



4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu bölümde araştırmanın sonuçları üzerinden entelektüel sermaye ve yenilikçi davranış kavramlarına yönelik yapılmış olan diğer çalışmaların bulgularıyla birlikte değerlendirilerek tartışılmıştır.

Bu araştırmaya toplam 251 kişi katılmıştır. Kategorik değişkenler içinde yaş grupları arasında en yüksek aralık 26-29 yaş aralığıdır. Cinsiyet değişkeninde erkek katılımcılar, medeni durum değişkeninde evli katılımcılar katılımcıdan oluşmaktadır. Eğitim durumunda lisans-önlisans mezunları, kurumda çalışma yılı değişkeninde 3 yıl ve altı çalışanlar ve 6501-8000 TL gelire sahip katılımcılardan oluşmaktadır. Çalışmada katılımcıların entelektüel sermaye ve alt boyutları puan ortalamalarının yüksek olduğu görülürken en yüksek ortalamaya sahip değişkenin yapısal sermaye alt boyutunun olduğu görülmektedir, inovatif davranışlarına ait ortalama puanın ise çok yüksek olduğu görülmektedir.

Yapılan bu araştırma sonuçlarına göre antrenörlerin inovatif davranışları ile insan sermayesi davranışları arasında pozitif yönde ancak düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu, sosyal sermaye arasında pozitif yönde düşük düzeyde ve anlamlı ilişki olduğu ve yapısal sermaye arasında pozitif yönde düşük düzeyde ve anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Entelektüel sermaye ile inovasyon arasındaki ilişkinin incelendiği literatüre bakıldığında aralarında anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Hutahayan, 2020; Obeidat ve ark., 2021). Buna göre araştırmanın sonuçları ile paralellik göstermekte, entelektüel sermaye ile inovatif davranış arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Cinsiyet değişkeni açısından bakıldığında ise bu araştırma sonuçlarına göre entelektüel sermaye ve inovatif davranışlar ile cinsiyet değişkeni arasında sadece entelektüel sermayenin sadece insan sermayesi boyutunda erkek katılımcılar lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre erkekler kurumları içerisinde kendilerini daha değerli hissetmekte, kurumlarının kendilerine değer verdiklerini ve kurum için önemli olduklarını düşündükleri söylenebilir. Alanda yapılan diğer araştırmalarda da bu sonuçları destekleyen bulgular bulunmaktadır. Şahin (2011) tarafından yapılan bir çalışmada okullardaki entelektüel sermaye düzeyinin “cinsiyet” değişkenine göre okul yöneticilerinin vermiş oldukları cevaplar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. “Cinsiyet” değişkeni açısından entelektüel sermayenin unsurları incelendiğinde, erkek yöneticilerin verdikleri puan ortalamaları kadınlara oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Güngör ve Celep (2016) Öğretmen katılımcılara yapılan bir diğer çalışma incelendiğinde, öğretmen katılımcıların entelektüel sermaye düzeyleriyle cinsiyetleri arasında anlamlı fark bir olmadığı görülmüştür. Fakat öğretmenlerin almış oldukları puanlar incelendiğinde erkek öğretmenlerin ortalama puanlarının kadın öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

Bu araştırma sonuçlarında katılımcıların inovatif davranışları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Literatüre baktığımızda çalışmamızla paralellik gösteren çalışmalara rastlanmaktadır. Hollanda’da bir kamu kuruluşunda çalışan iş görenler üzerinde yapılan bir araştırmada cinsiyet faktörünün inovatif davranış üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Pieterse vd. 2009).

Aslan ve arkadaşları (2018) tarafından kırsal turizmde yenilik ve kırsalda turizm amaçlı işletme açan işletmecilerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi için yapılan bir araştırmada, katılımcıların cinsiyetleri ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasında anlamlı hiç bir farklılık bulunamamıştır. Çetin (2017) tarafından yapılan yönetici hemşirelerin yenilikçi davranışlarının örgütsel vatandaşlığa etkisi adlı çalışmasında bireysel yenilikçilik ölçeğinin toplam puan ortalamaları ve alt boyutlarının puan ortalamaları ile yönetici hemşirelerin cinsiyetleri karşılaştırılmış ancak hiç bir anlamlı farklılığa ulaşılamamıştır. Tekin vd. (2018) tarafından yapılan bir diğer çalışmada da girişimcilerin yenilikçi olma özelliklerinden yola çıkarak kamuda görev yapan erkek çalışanların girişimcilik tutumlarına ilişkin ortalama puanları ile kamudaki kadın çalışanların ortalama puanları arasındaki fark anlamsız bulunmuş, kamudaki erkek ve kadın çalışanların girişimcilik tutumlarının ise farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatür taraması yapıldığında bu çalışmanın sonuçlarından farklı çalışma sonuçları da görülse de genellikle daha çok erkek çalışanların inovatif davranışlar gösterdiği görülmektedir. Özseri’nin (2020) yapmış olduğu bir başka çalışmada da işgörenlerin inovatif yani yenilikçi davranış boyutunda erkek ve kadın çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı değişimler bulunmuştur. İnovatif davranış boyutunda erkek iş görenlere ait puanların, kadın iş görenlerin puanlarına göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Araştırmamızın bulgularında katılımcıların entelektüel sermaye ve inovatif davranışları ile yaş değişkeni arasında sadece entelektüel sermaye ve tüm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Fakın nereden kaynaklandığını belirlemek için yapılan post-hoc testine göre, ölçeğin insan sermayesi boyutunda 26-29 yaş

aralığında bulunan katılımcıların ortalamalarının 42 yaş ve üstü katılımcılardan yüksek olduğu, sosyal sermaye alt boyutunda 26-29 yaş, 30-33 yaş ve 38-41 yaş aralığı katılımcıların ortalamalarının 42 yaş ve üstü katılımcılardan yüksek olduğu, yapısal sermaye alt boyutunda 26-29 yaş ve 38-41 yaş aralığı katılımcıların ortalamalarının 42 yaş ve üstü katılımcılardan yüksek olduğu, ölçek toplam puanında ise 25 yaş ve altı, 26-29 yaş ve 38-41 yaş aralığındaki katılımcıların ortalamalarının 42 yaş ve üstü katılımcılardan yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların inovatif davranışları ile yaş aralığı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir. Alan yazında değişken bulgular mevcuttur ve yapılan tüm çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşılması alan yazını zenginleştirdiği düşünülmektedir.

Balta'nın (2020) yapmış olduğu bir çalışmada inovatif işyeri davranışları ile yaş grubu arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 24 yaş grubu ile 30-34 yaş grubu arasında, 24 yaş grubu ile 50-54 yaş grubu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit belirtilmektedir. Genç yaş grubu katılımcıların inovatif puanları daha yüksek bulunmuştur. Özsarı (2020) tarafından yapılan bir diğer çalışmada yaş gruplarına göre entelektüel sermayenin alt boyutu olan insan sermayesi ve sosyal sermaye boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmazken, entelektüel sermayenin diğer bir alt boyutu olan yapısal sermaye boyutunda anlamlı farklılığa ulaşılmıştır. 36-45 yaş grubu iş görenlere ait değerlerin, 26-35 yaş grubu iş görenlerin değerlerine göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu belirtilmektedir.

Ünlü (2015) tarafından yapılan araştırmada ise entelektüel sermayenin alt boyutlarından olan insan sermayesi boyutunda yaş gruplarına göre anlamlı farklılıklar söz konusu olduğu görülmektedir. 40 yaş üstü katılımcıların ortalama puanları 21-30 yaş ve 31-40 yaş katılımcılardan yüksek olduğu görülmektedir. Yıldız (2010) tarafında yapılmış olan bir çalışmada da insan sermayesi, 25 yaş ve altı ile 36 yaş ve üstü arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Müşteri sermayesinde, hem 25 yaş ve altı ile 31-35 yaşları arasında hem de 25 yaş ve altı ile 36 yaş ve üstü arasında da anlamlı farklılıklara ulaşılmıştır. Yapısal sermayede, hem 25 yaş ve altı ile 31- 35 yaşları arasında hem de 25 yaş ve altı ile 36 yaş ve üstü yaşları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Yapısal sermayede ayrıca 26-30 yaş arası ile 36 yaş ve üstü yaşları arasında anlamlı farklılıklar ulaşılmıştır. Jaiswal ve Dhar (2015) tarafından yapılan bir başka çalışmada ise inovatif işyeri iklimi algısıyla yaş faktörü arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmış, Pieterse ve arkadaşları (2010)

tarafından yapılmış olan bir çalışmada inovatif davranış ile yaş faktörü arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki ulaşılmıştır.

Özsarı (2020) tarafından yapılan çalışmada ise yaş gruplarına göre inovatif davranış boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmamıştır ve yaş gurupları incelendiğinde birbirlerine yakın ortalama puanlar aldıkları görülmüştür. Töre tarafından 2019 yılında yapılan entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışına etkisinin araştırıldığı bir çalışmada ise yaş değişkenine göre anlamlı farklılığa ulaşılmıştır. 20 yaş ve altı katılımcıların ortalama puanları 21-30 yaşları arası, 31-40 yaşları arası ve 21-30 yaşları arası katılımcıların yaşlarından düşük olduğu görülmektedir. Sönmez'in 2011 yılında hemşire katılımcılar ile yaptığı nitel içerikli bir çalışmada, mesleki yaşantılarına başladıkları ilk yıllarda hemşirelerin daha fazla fikir geliştirerek bunları paylaştıkları anlaşılmıştır. Bu sonuç bu araştırmanın bulguları benzerlikler göstermektedir. Çetin (2011) tarafından yapılmış olan çalışmada da Bireysel Yenilikçilik Ölçeği puan ortalamaları ve alt boyutlarının puan ortalamaları yaş durumuna göre karşılaştırılmış, ölçek toplam puan ortalamaları ve alt ölçekleri puan ortalamaların arasında anlamlı bir farka ulaşamamıştır.

Entelektüel sermaye ve inovatif davranış üzerine yapılan bu araştırma sonuçlarına göre katılımcıların entelektüel sermaye ve inovatif davranışları ile medeni durum değişkeni arasında katılımcıların hem entelektüel sermaye hem de inovatif davranışlarında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Aslan ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan bir araştırmanın sonuçları bu çalışmada bulunan sonuçları destekler niteliktedir. Töre (2019) tarafından yapılan bir araştırmada evli olan çalışanların bekar çalışanlara göre daha fazla yenilikçi iş davranışında bulunduğu, daha fazla yeni fikirler ürettiği ve uyguladığı sonucuna ulaşılmıştır. Evli olan çalışanların karşılaştıkları problemleri çözerken gösterdikleri becerilerinin yüksek olması, iş yaşamında karşılaştıkları güçlüklerin artması ile de ifade edilebilir.

Yapılan bu araştırmanın sonuçlarına göre katılımcıların entelektüel sermaye ve inovatif davranışları ile eğitim durumu değişkeni arasında sadece inovatif davranış ölçeğinde anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Farkın nereden kaynaklandığını belirlemek için yapılan post-hoc testi sonuçlarına göre lisans, önlisans ve lisansüstü mezun katılımcıların inovatif davranış ortalamalarının lise ve altı eğitim düzeyine sahip katılımcılardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçları detaylı olarak incelendiğinde katılımcıların eğitim durumları arttıkça entelektüel sermayenin tüm alt

boyutlarındaki ortalama puanları da yükselmektedir. Literatür taraması yapıldığında çalışmamızı destekleyen çalışmalara rastlanmaktadır. Örneğin Özşarı (2020) tarafından yapılan bir çalışmada Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri iş görenlerinin eğitim düzeylerine göre entelektüel sermayenin tüm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunduğu belirtilmektedir. Söz konusu farklılıkların insan sermayesi alt boyutunda ilk ve ortaöğretim–önlisans, ilk/ortaöğretim–lisans, ilk/ortaöğretim–lisansüstü, lise–lisans, lise–lisansüstü, önlisans–lisansüstü ile lisans–lisansüstü grupları arasında olduğu görülmektedir.

Büyükkakgöl ve Arğan (2016) tarafından yapılmış olan bir başka çalışmada Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri ve belediyelerin gençlik hizmetleri ve spor daire başkanlıklarında çalışan bireylerin katılımıyla gerçekleştirmiş olan çalışmada iş görenlerin eğitim düzeyleri arasında entelektüel sermaye algısına ilişkin anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Yıldız tarafından 2017 yılında yapılan bir araştırmada turizm işletmelerinde çalışan yöneticilerinin yenilikçilik algılarının yenilikçilik faaliyetlerine ve stratejilerine etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın katılımcıları arasında entelektüel sermaye algısına ilişkin anlamlı farklılıkların olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Güngör ve Celep’in (2016) ortaöğretim öğretmenleri arasında ki örgütsel öğrenme, entelektüel sermaye düzeyleri ve örgüt içi bilgi paylaşımları arasındaki ilişkiyi araştırdığı bir çalışmada öğretmenlerin entelektüel sermaye düzeyleriyle eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı da görülmüştür. Çetin (2017) tarafından yapılan çalışmada da Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ) toplam puan ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Fakat Bireysel Yenilikçilik Ölçeği alt boyutları ile yöneticilik yapan hemşirelerin eğitim durumları kıyaslandığında, risk alma ve fikir önderliği alt boyutlarında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

Aslan ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan bir başka çalışmada ise katılımcıların bireysel yenilikçilik özelliklerinin eğitim durumlarına göre istatistiksel açıdan oldukça anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Kılıç ve Erdem (2018) tarafından yapılmış olan çalışmada eğitim durumuna göre inovasyon ikliminin farklılığı incelendiğinde ilkökul mezunu katılımcıların inovasyon puanlarının lisans mezunu katılımcılardan daha yüksek olduğu ve aralarında anlamlı olduğu düşünülen bir farklılığın olduğu görülmektedir. Balta (2020) tarafından yapılan çalışmada da inovatif işyeri davranışlarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. İnovatif işyeri davranışlarında ön lisans eğitim durumu sıra ortalaması ile doktora eğitim durumu sıra ortalamasından istatistiksel açıdan

anlamli düzeyde yüksek bulunmuştur. İnovatif işyeri davranışlarında lise eēitim durumu sıra ortalaması ile lisans eēitim durumu sıra ortalamasından istatiksels aēidan anlamli düzeyde yüksek bulunmuştur. Literatür taraması yapıldıēında yapmış olduēumuz ēalıřmaya paralel olmayan ēalıřmalara da rastlanmaktadır. Shih ve Susanto'nun (2011) yapmış oldukları ēalıřmada, inovatif işyeri davranışlarıyla eēitim durumları ve seviyesi arasında anlamli ilişki olmadıēı görülmektedir. Carmeli ve arkadaşları (2006) tarafından yapılan diēer bir ēalıřmada inovatif işyeri davranışları ile eēitim durumları arasında anlamli ilişki tespit edilememiştir.

Yapmış olduēumuz araştırma sonuēlarına göre katılımcıların entelektüel sermaye ve inovatif davranışları ile ēalıřma süresi deēiřkeni arasında entelektüel sermaye ve tüm alt boyutlarda anlamli farklılık olduēu görülmektedir. Bu farkın kaynaēını belirlemek iēin yapılan post-hoc testinde lēek ortalama ve tüm alt boyutlarda 3 yıl ve altı, 4-7 yıl ve 12-15 yıl ēalıřma geēmiřine sahip katılımcıların ortalamalarının 16 yıl ve üstü katılımcıların ortalamalarında yüksek olduēu sonucuna ulaşılmaktadır. Katılımcıların inovatif davranışları ile ēalıřma geēmiři arasında istatistiksel olarak anlamli farklılık olmadıēı görülmektedir. Literatür taraması yapıldıēında ēalıřmamızı destekleyen ve desteklemeyen birēok ēalıřmanın olduēu görülmektedir. Yıldız'ın (2017) turizm işletme yöneticileri ile yapmış olduēu bir ēalıřmada entelektüel sermaye ile kıdem deēiřkeni arasında anlamli farklılıēa ulaşılmıştır. Özsarı (2020) tarafından yapılan bir başka ēalıřmada da entelektüel sermaye lēeēinin yapısal alt boyutunda anlamli farklılıēa rastlanmış, 1-3 yıllık ēalıřma süresi olan katılımcıların ortalama puanları 4-6 yıl ēalıřma süresi olan katılımcıların ortalama puanlarından yüksek olduēu görülmektedir. Güngör ve Celep (2016) tarafından yapılan bir araştırmada ēretmenlerin entelektüel sermaye düzeyi ile kıdemleri arasında da anlamli bir fark olduēu grlmştir. ēretmen katılımcıların aynı okulda ēalıřma süreleri arttıkēa bununla birlikte kıdemleri de (ēalıřma süreleri) arttıkēa okullarında sosyal ve entelektüel sermayeye verdikleri deēerin de arttıēı görülmektedir. Özsarı (2020) tarafından yapılan ēalıřmada inovatif davranış lēeēi ile alışma süresi incelendiēinde ise anlamli bir farklılıēa ulařılamadıēı gözlenmiştir. Balta'nın (2020) yapmış olduēu ēalıřmada ise inovatif işyeri davranışları ile ēalıřma süresi arasında anlamli farklılıēa ulaşılmış, ēalıřma süresi daha az olan katılımcıların puanlarının daha yüksek olduēu grlmştir. Kılıē ve Erdem tarafından 2016 yılında yapılan bir araştırmada da inovatif davranışlar ile kıdem deēiřkeni arasında anlamli farklılıklar olduēu görülmektedir. ēetin (2017) tarafından yönetici hemşirelerin yenilikēi davranışlarının örgütsel vatandaşlıēa etkisi üzerine yapılan ēalıřmada gruplar

arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Kılıç'ın (2015) yapmış olduğu çalışmada da eğitim sektöründeki katılımcıların çalışma yıllarıyla göstermeleri beklenen yenilikçi davranışlar arasında hiçbir benzerlik bulunmamıştır.

Bu araştırma sonuçlarına göre katılımcıların entelektüel sermaye ve inovatif davranışları ile gelir durumu değişkeni arasında hem entelektüel sermaye ve tüm alt boyutlarında hem de inovatif davranışlarında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Farkın nereden kaynaklandığını belirlemek için yapılan post-hoc testinde entelektüel sermayenin insan sermayesi alt boyutunda 3501-5000 ve 8001-9500 TL gelire sahip antrenörlerin puanlarının 5001-6500 TL gelire sahip antrenörlerin ortalamalarından yüksek olduğu, sosyal sermaye alt boyutunda 8001-9500 TL gelire sahip antrenörlerin puanlarının 5001-6500 TL gelire sahip antrenörlerin ortalamalarından yüksek olduğu, yapısal sermaye alt boyutunda 8001-9500 TL gelire sahip antrenörlerin puanlarının 2000-3500 TL gelire sahip antrenörlerin ortalamalarından yüksek olduğu, entelektüel sermaye ortalama puanında 8001-9500 TL gelire sahip antrenörlerin puanlarının 5001-6500 TL gelire sahip antrenörlerin ortalamalarından yüksek olduğu, inovatif davranışlarında ise 5001-6500 TL, 6501-8000 TL ve 8001-9500 TL gelire sahip antrenörlerin puanlarının 2000-3500 TL gelire sahip antrenörlerin ortalamalarından yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Gelir düzeyi en yüksek olan kategoriye sahip katılımcı puanları hem entelektüel sermaye toplamında ve alt boyutlarında hem de inovatif davranış ölçeğinde yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Gelir düzeyinin yüksek olmasının vermiş olduğu rahatlık ve öz güvenden dolayı entelektüel sermaye ve inovatif davranışa olumlu yansıdığı düşünülebilir. Literatür taraması yapıldığında entelektüel sermaye ve inovatif davranış üzerine birçok çalışma olmasına rağmen gelir durumunu araştıran çalışmalara rastlanmamaktadır. Yapmış olduğumuz bu çalışma literatürü zenginleştirmesi açısından önem arz etmektedir.

Öneriler

- Gelecekte farkı kurum, kuruluş ve sektörlerle benzer miktarda örneklemelerle entelektüel sermaye ve inovatif davranışlarına yönelik yapılacak çalışmalar kıyaslama yapma yönünden yararlı sonuçlar sağlayabilir.
- Gençlik ve spor müdürlüğünde çalışan antrenör ve spor uzmanlarının entelektüel sermaye ve inovatif davranış kavramlarının önemini kavranmasına yönelik hizmet içi eğitim programları yapılabilir.

- Entelektüel sermaye ve inovatif davranış kavramları arasındaki ilişkiye yönelik farklı örneklem gruplarıyla çalışmalar yapılabilir.



5. KAYNAKLAR

- Akın, M.Ş. (2019). Entelektüel Sermayenin Kodlanması. *Bilgi Yönetimi Dergisi*, 2(1), 9-27.
- Akyos, M. (2007). *Kamuda İnovasyon*. Erişim: 05 Aralık 2021. Erişim adresi, <https://www.inovasyon.org/images/makaleler/pdf/MA.Kamuda.Inovasyon.pdf>
- Akyüz, Ö. F. (2011). *İnsan ve Bilgi Ekseninde Entelektüel Sermayenin Etkin Yönetimi*. Türk Hava Yolları Teknik AŞ.. Cem Ofset Matbaacılık. s.67. İstanbul.
- Altay, A. (2007). *Bir Kamu Mali Olarak Sosyal Sermaye ve Yoksulluk İlişkisi*. *Ege Academic Review*, 7(1), 337-362.
- Argüden, Y. (2005). *Entelektüel sermaye*. İstanbul: ARGE Danışmanlık Yayınları No:07.
- Arıkboğa, Ş. (2003). *Entelektüel sermaye*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Aslan, E. Sü, SE. (2018). Kırsal Turizmde Yenilik ve Kırsal Turizm İşletmecilerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler (Katılımcılara ve İşletmelere İlişkin) Açısından İncelenmesi: Kocaeli/Kartepe örneği. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 537-562.
- Avermaete, T. (2003). Determinants of Innovation in Small Food Firms. *European Journal of Innovation Management*, 6(1):8-17.
- Balta, E. (2020). Çalışanların Otantik Liderlik Algılarının İnovatif İşyeri Davranışları Üzerindeki Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, *İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Bodur, G. (2018). Hemşirelik Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik (İnovasyon) Düzeyleri ile Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişki, *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 5(2), 135-149.
- Bontis, N. (1998). Intellectual Capital: An Exploratory Study That Develops Measures and Models. *Management Decision. Emerald*, 36(2):63–76.
- Bontis, N. (1999). Managing Organizational Knowledge by Diagnosing Intellectual Capital: Framing and Advancing The State of the Field. *International Journal Technology Management*, 18, 433-63.

- Bontis, N. (2002). *National Intellectual Capital Index: Intellectual Capital Development in the Arab Region*, United Nations Development Program Research Initiative, New York.
- Bozbura, F. ve Toraman, A. (2010). Türkiye’de Entelektüel Sermayenin Ölçülmesi ile İlgili Model Çalışması ve Bir Uygulama. *İTÜ Dergisi*, 3(1):55-66.
- Brooking, A. (1996). *Intellectual Capital–Core As Set For The Third Millennium Enterprise*. London: International Thomson Business Press.
- Budak, G. (1998) “Yenilikçi Yönetim Yaratıcı Birey” Sistem Yayıncılık, ISBN:975-322-087-1, s.18-38-50, İstanbul.
- Burt, R.S. (1992). *Structural Holes: The Social Structure of Competition*, Cambridge: Harvard University Press.
- Buşo1, S. (2014). *Human and Intellectual Capital on Ethical Bases in a New Era*. Review of
- Büyükakgöl, Ü.C ve Arğan M. (2019a). Spor Örgütlerinde Örgütsel Öğrenme Yeteneği, Entelektüel Sermaye ve İş Tatmini İlişkisi. *GSI Journals Serie A: Advancements In Tourism, Recreation And Sports Sciences*, 2(1), 34-53.
- Büyükakgöl, Ü.C, ve Arğan, M. (2019b). Spor Örgütlerinde Öğrenme Yetenekleri, Sermaye ve İş İncelikleri. *GSI Dergileri Serie A: Turizm Rekreasyon ve Spor Bilimlerinde Gelişmeler*, 2 (1), 34-53.
- Carmeli, A., Meitar, R. and Weisberg, J. (2006). *Self-leadership Skills and Innovative Behavior at Work*. International Journal of Manpower.
- Carroll, R.F. and Tansey, R.R. (2000). Intellectual Capital in The New Internet Economy – Its Meaning, Measurements and Management For Enhancing Quality. *Journal of Intellectual Capital*, 1(4):296–312.
- Cevizci, A. (2000). *Paradigma Felsefe Sözlüğü (4. basım)*. İstanbul: Paradigma Yayınları
- Coleman, JS. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *The American Journal of Sociology*, 94, 95-120.
- Connell, B. and Brennan, N. (2000). Intellectual Capital: Current Issues and Policy Implications. *Journal of Intellectual Capital*, 1(3):206–240.

- Çalışkan, A., Akkoç, İ. ve Turunç, Ö. (2011). Örgütsel Performansın Artırılmasında Motivasyonel Davranışların Rolü: Yenilikçilik ve Girişimciliğin Aracılık Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 360-400.
- Çavuşgil, T., Calantone, R. J. and Zhao, Y. (2003). Tacit Knowledge Transfer and Firm Innovation Capability, *The Journal of Business & Industrial Marketing*, 18 (1): 6–21.
- Çetin, Y. (2017). Yönetici Hemşirelerin Yenilikçi Davranışlarının Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, *İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, Malatya.
- Davenport, T. H. And Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*, Boston: Harvard Business School Press.
- De Jong, JP and Den Hartog, DN (2007). Liderler, çalışanların yenilikçi davranışlarını nasıl etkiler? *Avrupa İnovasyon Yönetimi Dergisi*.
- Demirci, N. (1986). *Sporda Yönetim-Teşkilatlanma ve Organizasyonlar*. Ankara: Milli Eğitim Basım Evi.
- Doğan Kösebalaban, N. (2004). Entellektüel Sermaye Yönetimi Yaklaşımı ve Entellektüel Varlıkların Korunmasına Yönelik Öneriler. *Yönetim Dergisi: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü*, 15(47), 15-25.
- Durmuş, A. (2018). Yenilik Stratejilerinin İşletme Performansı Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Duygulu, S. ve Kublay, G. (2008). Yönetici Hemşirelerin ve Birlikte Çalıştıkları Hemşirelerin Liderliğe İlişkin Değerlendirmeleri ve Yönetici Hemşirelerin Sahip Oldukları Liderlik Özellikleri, *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 15(1), 1–15.
- Edvinsson, L. (1997a). Developing Intellectual Capital at Skandia. *Long Range Planning*, 30(3), 366-73.
- Edvinsson, L. and Malone, M. (1997b). *Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Findings Its Hidden Brain Power*. New York: Harper Business; 1st edition.

- Elçi, Ş. (2007). *İnovasyon: Kalkınmanın ve Rekabetin Anahtarı*. Ankara: Meteksan Yayınevi.
- Elitok, U. (2019). Entellektüel Sermayenin Kurumsal İtibar Üzerine Etkisi ve Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Doktora Tezi. Entellektüel Sermayenin Kurumsal İtibar Üzerine Etkisi ve Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Malatya.
- Elverdi, S. ve Atik, H. (2020). Entrepreneurship and Economic Growth: An Application on Europe and North American Countries. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(69), 1170-1179.
- Erkal, Z.E. (2005). Entellektüel Sermayenin Ölçülmesi, Raporlanması ve İMKB'ye Kayıtlı Teknoloji Şirketlerine Yönelik Bir Araştırma. Doktora Tezi, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü*, İstanbul.
- Fine B, (2011). *Sosyal Sermaye Sosyal Bilime Karşı*. (Çev: Ayşegül Kars), İstanbul, Yordam kitap, s.1-68.
- Fischer, M.M. (2001). Innovation, Knowledge Creation and Systems of Innovation. *The Annals of Regional Science*, 35(2): 199-216.
- Franco, JCC. and Verde, MD. *The Role of Intellectual Capital in the Intrapreneurship Process*. International Association for Management of Technology IAMOT Conference Proceedings, 2021; www2.aston.ac.uk/astonbusiness/documents/IAMOT2018_paper_264.pdf
- Gareth, R. J. (2001). *Organizational Theory and Cases*. London: Prentice Hall International Inc.
- Gedikli İ. (2007). Kamu Örgütlerinde Entellektüel Sermayenin Algılanmasına İlişkin Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Kütahya.
- Gençlik ve Spor Bakanlığı Mevzuatı Erişim: 08.05.2022 Erişim adresi: ghgm.gsb.gov.tr/Sayfalar/3275/3181/mevzuat.aspx
- Gençlik ve Spor Bakanlığının Görev ve Yetkileri Erişim: 08.05.2022. Erişim adresi: gsb.gov.tr/tarihce.html

- Gogajeh, HH. Vahidirad, H. Taghizadegan, GR. and Bilandi, MM. (2015). Investigating the Relationship Between Intellectual Capital Efficiency And Corporate Performance in Accepted Firms of Tahrn Exchange. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 4(1), 13-19.
- Görmüş, İ. (2019). Türk Sigorta Şirketlerinde Çalışanların Proaktif Kişilik Özelliklerinin Bağlamsal, Görev Performanslarına ve Yenilikçi Davranışa Etkisinin araştırılması. *Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul.*
- Grantham, C. and Judith, C. (2002). *Nine Effective Strategies for Driving Business Growth*. New York, NY: Wiley Publishers.
- Gupta, A. K. and Govindarajan, V. (2000). Knowledge Management's Social Dimension: Lessons from Nucor Steel, *Sloan Management Review*, 42(1), 71-79.
- Güler, E.Ö. ve Kanber, S. (2011). İnovasyon Aktivitelerinin İnovasyon Performansı Üzerine Etkileri: İmalat Sanayii Uygulaması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 61-76.
- Güngör, G. ve Celep, C. (2016). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgüt İçi Bilgi Paylaşımı, Örgütsel Öğrenme ve Entelektüel Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 932-947.
- Hoche, M. *Connected Intellectual Capital*. 2020; doi: 10.13140/RG.2.2.15854.36167. www.researchgate.net/publication/338346068
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2012). *Eğitim Yönetimi* (Çev. Edt. S. Turan). Ankara: Nobel.
- Hsu, Y.H. and Fang, W. (2009). Intellectual Capital and New Product Development Performance: The Mediating Role of Organizational Learning Capability, *Technological Forecasting and Social Change*, 76(5), 664-677.
- Hudson, W. (1993). *Intellectual Capital: How to Build It, Enhance It, Use It*. New York, NY: Wiley Publishers.
- Hutahayan, B. (2020). The Mediating Role of Human Capital and Management Accounting Information System in the Relationship Between Innovation Strategy and Internal Process Performance and the Impact on Corporate Financial Performance. Benchmarking: *An International Journal*, 27(3).

- Isabel, S. and Bailoa, R. (2017). Intellectual Capital: The Strategic Resource of Organizations. *The Malopolska School of Economics in Tarnów Research Papers Collection*, 36,(4), 57-75.
- Jacobsen, K. Hofman-Bang, P. and Nordby, R. (2005). The IC rating TM Model by Intellectual Capital Sweden. *Journal of Intellectual Capital*, 6(4): 570–587.
- Jaiswal, NK. and Dhar, RL. (2015). Dönüşümcü Liderlik, İnovasyon İklimi, Yaratıcı Öz Yeterlilik ve Çalışan Yaratıcılığı: Çok Seviyeli Bir Çalışma. *Uluslararası Otelcilik Yönetimi Dergisi*, 51, 30-41.
- Jamal, AAM, (2019). Intellectual Capital and Its Reflection On Quality Of Productivity. *International Journal of Business and Management*, 14(12), 67-78. doi:10.5539/ijbm.v14n12p67
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Karabaş, S. Tekmen, EE. (2019). Tarım Sektöründe Sosyal Sermaye ve Bilişim Teknolojileri Kullanım Düzeyi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(62), 1394-1411.
- Karacan, S. (2007). *Entelektüel Sermayenin Muhasebeleştirilmesi ve Finansal Tablolarda Sunulması. Entelektüel Sermayeye Muhasebe Bilgi Sistemi Açısından Bir Yaklaşım*, Orient Yayınları, Ankara.
- Khalid, F. (2017). Intellectual Capital Integration for Value Co-creation in Higher Education. *Asia Pacific Journal of Advanced Business and Social Studies*, 3(1), 125-40.
- Khozani, A.J. and Alvar SZ. (2016). Reviewing the Relationship of Social And İntellectual Capitals Dimensions on the Performance of Abadan and Khoramshahr Universities Staff. *International Journal of Humanities and Cultural Studies*, 1, 1288-298.
- Kılıç, H. (2015). İlköğretim Branş Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri ve Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri (Denizli ili örneği) *Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Denizli.

- Kılıç, H. A., ve Erdem, İ. (2018). Çift Yetenekli Liderliğin Çalışanların İnovatif Davranışları Üzerindeki Etkisi. *International Journal of Management and Administration*, 2(4), 81-90.
- Koç, T. ve Ceylan C. (2007). Factors Impacting The Innovative Capacity In Large-Scale Companies. *Technovation*, 27(3), 105-114. doi:10.1016/j.technovation.2005.10.002
- Kunt, O. ve Sundu, M. (2021). Entelektüel Sermayenin İnovasyon Yeteneğine Etkisinde Yönetim Bilişim Sistemleri Memnuniyet Düzeyinin Rolü. *Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Latas R., and Walasek, D. (2016). Intellectual Capital within the Project Management. *Procedia Engineering*, 153, 384-391.
- Lawson, B. and Samson, D. (2001). Developing Innovation Capability In Organisations: A Dynamic Capabilities Approach. Department of Management, *The University of Melbourne, Victoria*, 3
- Lev, B. and Radhakrishnan, S. (2005). *Organizasyon sermayesinin değerlemesi. Yeni ekonomide sermaye ölçümü*, 65, 403-472.010, Avustralya.
- Lochner K, Kawachi I and Kennedy BP, (1999). Social Capital: A Guide To Its Measurement. *Health-Place* 5, 259-70.
- Manual, O. (2005). Proposed Guidelines for Collecting and Interpreting Technological innovation data. *OCDE: Statistical Office of the European Communities*.
- Marr, B. and Moustaghfir, K. (2005). *Defining Intellectual Capital: A Three-Dimensional*
- Mintzberg, H. (2014). *Örgütler ve Yapıları* (Çev. Edt: Ahmet Aypay). Ankara: Nobel Model Çalışması ve Bir Uygulama. *İTÜ Dergisi*, 3(1), 55-66.
- Neely, A. and Hii J. (2012). The Innovative Capacity of Firms. *Nang Yan Business Journal*, 47-53. doi:10.2478/nybj-2014-0007
- Ölçer, F. ve Şanal, M. (2007). İşletmelerde Entelektüel Sermaye Yönetimi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1):479-500.
- Örsal, Ö. (2020). Üniversite hastanelerinin verimliliğinin entelektüel sermaye ölçüm yöntemlerine göre değerlendirilmesi ve bir model önerisi.

- Özbağ, G. K. (2010). Temel Yetenek Tabanlı Yönetim Modelinin Yenilik Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Kocaeli.
- Özdemir B, ve Taşçı D. (2017). Entelektüel Sermaye Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Testi: Türkiye'nin İlk 1000 Sanayi Kuruluşunda Deneysel Bir Araştırma. *International Journal of Social Science*, 61, 363-72.
- Özkent, B. (2015). Adım Adım İnovasyon, Ankara: Elma Yayınevi.
- Özsarı, A. (2020). Kamu Spor Örgütlerinde Entelektüel Sermaye, İnovatif Davranış ve Bağlamsal Performans İlişkisi (Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri Araştırması). Doktora Tezi, *Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, Konya.
- Öztürk MB, ve Demirgüneş K, (2008). Kurumsal Yönetim Bakış Açısıyla Entelektüel Sermaye. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 395-411.
- Pieterse, A. N., Van Knippenberg, D., Schippers, M., and Stam, D. (2010). Transformational and Transactional Leadership and Innovative Behavior: The Moderating Role of Psychological Empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 609-623.
- Rangone, A. (1999). A Resource-Based Approach To Strategy Analysis in Small-Medium Sized Enterprises, *Small Business Economics*, 12: 233-248.
- Roffe, I. (1996). Transforming Graduates, Transforming Small Firms. *Journal of European Industrial Training*, 20(8): 3-9.
- Saeed N., Zhaleh N., Peter N., Pejvak O. and Elham Z, (2018). How Collaborative Innovation Networks Affect New Product Performance: Product Innovation Capability, Process Innovation Capability, and Absorptive Capacity. *Industrial Marketing Management*, 73 (August): 193-205.
- Sakur, R. (2019). Entelektüel sermaye ile firmaların finansal performansları arasındaki ilişki: BİST sınai endeksinde yer alan firmalar üzerine bir uygulama.
- Schultz, T. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1):1-17

- Scott, S. G., and Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37, 580–607.
- Shao, T. A. (2002) *Marketing Research: An Aid To Decision Making*, South Western: Colege Publications.
- Sharabati, A. A. A., Jawad, S. N., and Bontis, N. (2010). Intellectual Capital and Business Performance in The Pharmaceutical Sector of Jordan. *Management decision*.
- Shih, H. A., and Susanto, E. (2011). Is Innovative Behavior Really Good For The Firm? Innovative Work Behavior, Conflict with Co-Workers and Turnover Intention: Moderating Roles of Perceived Distributive Fairness. *International Journal of Conflict Management*.
- Siisisinen, M. (2000). Finlandiya’da Kurumsal Sermaye. K. Ilmonen’de (ed.) Sosyal Sermaye ve Güven. Jyvaskylä: So Phi, 144-169.
- Snell, S. A. & Dean, J. W. (1992). Integrated Manufacturing and Human Resources Management: A Human Capital Perspective, *Academy of Management Journal*, 35(3),467-504
- Sönmez B. ve Yıldırım A. (2014). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Yenilikçi Davranışları ve Yenilikçi Davranışlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi: Niteliksel Bir Çalışma, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi*. 2(1), 49-59.
- Sönmez, B. (2011). Hemşirelerin Yenilikçi Davranışları ve Etkileyen Faktörler: Niteliksel Bir Çalışma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, *İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, İstanbul.
- Stewart T.A, (1997a). *Entelektüel Sermaye, Örgütlerin Yeni Zenginliği*. (Çev: Nurettin Elhüseyni), İstanbul, MESS Yayın No:258, s.8-242
- Stewart, T. A. (2000). *Intellectual Capital: The New Wealth Of Organization*. Crown Publishing.
- Stewart, T.A (1997b). *Entelektüel Sermaye: Kuruluşların Yeni Zenginliği* Çev: Nurettin Elhüseyni, İstanbul: MESS Yayınları.
- Subramaniam, M. and Youndt, MA. (2005). The Influence of Intellectual Capital on the

Types Of Innovative Capabilities, *Academy of Management Journal*, 48(3), 450-63. Ankara: Orient Yayınları.

Şahin, C. (2011). Sosyal ve Entellektüel Sermayenin İlköğretim ile Ortaöğretim Okullarında Kullanılma Düzeylerinin Okul Yöneticilerinin Görüşleri Doğrultusunda İncelenmesi. Doktora Tezi, *Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Erzurum.

Şamiloğlu, F. (2002). *Entelektüel Sermaye*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Tabachnick, BG. and Fidel, LS. (2013). *Using Multivariate Statistics*. 6. Basım. Pearson, Boston.

Tekin, M. Etlioğlu, M. ve Tekin, E. (2018). Kamu Kurumlarında İnovasyon ve *Girişimcilik Uluslararası Akademik Değer Araştırmaları Dergisi*, 4 (18), 111-130.

Terzioğlu, M. (2008). İşletmelerde Yenilik Yeteneği: Denizli Tekstil ve Hazır Giyim Sektörü Örneği. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3):377-388.

Töre, E. (2019). Entelektüel Sermayenin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Bilgi Paylaşımının Aracı Rolü 1. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 17(34), 275-485.

Türk Dil Kurumu Sözlüğü, (2022). *İnovatif Sözcüğü Türkçe karşılığı*. Erişim tarihi, 17 Nisan 2022. Erişim adresi, <https://tdk.gov.tr/>

Türk, Z. ve Bengü, H. (2010). Entelektüel Sermaye Ölçümü, Muhasebe, Raporlanması ve Yönetim. Niğde: Nobel Kitabevi

Ünlü, O. (2015). Stratejik Bilgi Yönetimi Enstrümanlarından Entelektüel Sermayenin Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Türk Prefabrik Sektörü Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, *Süleyman Şah Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Wang, C. and Mario, K. (2009). Country of Origin Effects Of Foreign Direct Investment. *Management International Review*, 49(2):179-198.

Yasemin, G., ve Sunay, H. (2010). Türkiye ve Fransa’da Uygulanan Spor Yönetiminin Kamu Yönetimi Açısından Karşılaştırılması. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 8(1), 7-16.

Yavuz, A., Albeni, M., ve Kaya, A. (2009). Ulusal İnovasyon Politikaları ve Kamu

- Harcamaları: Çeşitli Ülkeler Üzerine Bir Karşılaştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(3), 65-90.
- Yereli, A.N., ve Gerşil, G. (2005). Entellektüel Sermayeyi Ölçme ve Raporlama Yöntemleri. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12(2), 17-29.
- Yıldız, M.R. (2017). Turizm İşletme Yöneticilerinin Yenilikçilik Algısının Yenilikçilik Faaliyetlerine ve Yenilik Stratejilerine Etkisi: Bartın, Zonguldak ve Karabük İllerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, *Bartın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Bartın.
- Yıldız, S. (2011). Entellektüel Sermayenin İşletmesine Etkisi, Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(3), 11-28.
- Yıldız, T. Aykanat, Z. ve Tüzemen, S. (2016). Etik Liderliğin Sosyal Sermaye Üzerindeki Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(2), 229-50.

Yenilikçi (İnovatif) Davranış Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
<i>Lütfen boş soru bırakmayınız ...</i>					
1. Yeni teknolojiler, süreçler, teknikler araştır ve fikirler üretirim					
2. Yaratıcı fikirler üretirim					
3. Diğer çalışanların fikirlerini destekler ve cesaretlendiririm					
4. Yeni fikirler için kaynaklar araştırır ve tahsis ederim					
5. Yeni fikirlerin uygulanması için plan ve faaliyet takvimleri geliştiririm					
6. Yenilikçiyim					

Entelektüel Sermaye Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
<i>Lütfen boş soru bırakmayınız...</i>							
1. Çalışanlarımız son derece niteliklidir							
2. Çalışanlarımız genellikle sektörün en iyileri olarak kabul edilir							
3. Çalışanlarımız yaratıcı ve zekidir							
4. Çalışanlarımız kendi iş alanlarının uzmanıdır							
5. Çalışanlarımız yeni fikirler geliştirmekte ve bilgi üretmektedir							
6. Çalışanlarımız problemleri belirleme ve çözmede birbirleriyle işbirliği yapma becerisine sahiptir							
7. Çalışanlarımız bilgiyi paylaşır ve birbirlerinden öğrenir							
8. Çalışanlarımız şirketin diğer alanlarındaki çalışanlarla etkileşim kurar ve fikir alış verişi yapar							
9. Çalışanlarımız çözüm üretmek için müşteriler, tedarikçiler, bağlı olunan ortaklar, vb. ile işbirliği içinde hareket eder							
10. Çalışanlarımız şirketin bir bölümündeki bilgiyi başka bir bölümde ortaya çıkan problem ve fırsatlar için kullanır							
11. Kurumumuz bilgiyi elde tutmak için patent / lisans kullanır							
12. Kurumumuz ait bilgilerin çoğu kayıt altındadır (yazılı, veritabanı vb).							
13. Kurumumuz kültürümüz değerli fikirler ve iş yapma biçimleri üzerine kuruludur							
14. Kurumumuz bilgisinin çoğunu yapı, sistem ve süreçlerine entegre etmiştir							