

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**KAMU SPOR ÖRGÜTLERİNDE ENTELEKTÜEL SERMAYE,
İNOVATİF DAVRANIŞ VE BAĞLAMSAL PERFORMANS
İLİŞKİSİ
(GENÇLİK VE SPOR İL MÜDÜRLÜKLERİ ARAŞTIRMASI)**

Arif ÖZSARI

DOKTORA TEZİ

SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

Danışman

Prof. Dr. İ. Bülent FİŞEKÇİOĞLU

KONYA- 2020

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**KAMU SPOR ÖRGÜTLERİNDE ENTELEKTÜEL SERMAYE,
İNOVATİF DAVRANIŞ VE BAĞLAMSAL PERFORMANS
İLİŞKİSİ
(GENÇLİK VE SPOR İL MÜDÜRLÜKLERİ ARAŞTIRMASI)**

Arif ÖZSARI

DOKTORA TEZİ

SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

Danışman

Prof. Dr. İ. Bülent FİŞEKÇİOĞLU

KONYA- 2020

Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Arif ÖZSARI tarafından savunulan bu çalışma, jürimiz tarafından **Spor Yöneticiliği** Anabilim Dalında doktora tezi olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı: Prof. Dr. Mehmet Çağrı ÇETİN
Mersin Üniversitesi

Danışman: Prof. Dr. İ. Bülent FİŞEKÇİOĞLU
Selçuk Üniversitesi

Üye: Prof. Dr. Hamdi PEPE
Selçuk Üniversitesi

Üye: Doç. Dr. Mehmet İLKİM
İnönü Üniversitesi

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Ramazan TOPUZ
Selçuk Üniversitesi

ONAY:

Bu tez, Selçuk Üniversitesi Lisans Üstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu tarih ve sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. F. Hümeysra
AYDEMİR YERLİKAYA
Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Türkiye’deki kamu spor örgütlerinde entelektüel sermaye, inovatif davranış ve bağlamsal performans kavramları arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapılan bu araştırma ile spor yönetimi alanına önemli katkılar sağlanacağı düşünülmektedir.

Eğitim sürecim ve bu çalışmanın ortaya çıkarılması uzun yılların gayreti ve bir emeğidir. Bu süreçte benden desteklerini esirgemeyen başta danışmanım Prof.Dr. İ. Bülent FİŞEKÇİOĞLU olmak üzere, Prof. Dr. M. Fedai ÇAVUŞ, Prof. Dr. Hamdi PEPE, Prof. Dr. M. Çağrı ÇETİN, Doç. Dr. Mehmet İLKİM, Doç. Dr. Alpaslan GÖRÜCÜ, Doç. Dr. Mehmet ÖZDEMİR, Doç. Dr. Ekrem BOYALI, Dr. Öğr. Üyesi Ramazan TOPUZ ve ismini burada saymadığım tüm hocalarıma teşekkür ediyorum.

Doç. Dr. Mehmet ALTIN, Dr. Alptekin DEVELİ ve araştırmaya katılan gençlik ve spor il müdürlüğü iş görenlerine minnettarlığımı da belirtmek isterim.

Burada bahsetmeden geçemeyeceğim, beni yetiştirip bu günlere getiren kıymetli aileme ve bu tezi tamamlamamda bana manevi desteğini esirgeyemeyen değerli eşime en derin muhabbetlerimi sunuyor ve bu çalışmayı yaşam kaynağım kızım Fatma Zehra’ya ithaf ediyorum.

İÇİNDEKİLER

SİMGELER VE KISALTMALAR	v
ÖZET	vi
SUMMARY	vii
1. GİRİŞ	1
1.1. Entelektüel Sermaye	3
1.1.1. Entelektüel Sermaye Kavramının Gelişimi.....	3
1.1.2. Entelektüel Sermaye Kavramı.....	4
1.1.3. Entelektüel Sermayenin Unsurları	7
1.1.3.1. İnsan Sermayesi ve Bileşenleri	9
1.1.3.2. Sosyal Sermaye ve Bileşenleri	11
1.1.3.3. Yapısal Sermaye ve Bileşenleri	14
1.1.4. Entelektüel Sermayenin Önemi.....	16
1.2. Kamu Spor Örgütleri.....	17
1.2.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı Merkez Teşkilat Yapısı.....	18
1.2.1.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı Görevleri.....	20
1.2.2. Gençlik ve Spor Bakanlığı Taşra Teşkilat Yapısı	20
1.2.2.1. Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri ile Hizmet Müdürlüklerinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları.....	23
1.2.2.2. Gençlik ve Spor İlçe Müdürlükleri Görev, Yetki ve Sorumlulukları.....	27
1.3. Kamu Spor Örgütlerinde Entelektüel Sermaye.....	27
1.3.1. Kamu Spor Örgütlerinde İnsan Sermayesi.....	30
1.3.2. Kamu Spor Örgütlerinde Sosyal Sermaye	31
1.3.3. Kamu Spor Örgütlerinde Yapısal Sermaye.....	32
1.4. İnovatif (Yenilikçi) Davranış	33
1.4.1. Yenilik ve Yenilikçilik Kavramları.....	33
1.4.2. İnovatif (Yenilikçi) Davranış Kavramı	35
1.4.3. Yenilik ve İnovatif (Yenilikçi) Davranışın Önemi	36
1.4.4. İnovatif (Yenilikçi) Davranış Süreci	37
1.4.5. Yenilikçi Davranışı Etkileyen Faktörler	39
1.4.5.1. Bireysel Faktörler.....	39
1.4.5.2. Örgütsel Faktörler	40
1.4.6. Kamu Spor Örgütlerinde İnovatif (Yenilikçi) Davranış	41
1.5. Bağlamsal Performans	45
1.5.1. Performans Kavramı	45

1.5.2. Performans Türleri	45
1.5.2.1. Görev Performansı.....	46
1.5.2.2. Bağlamsal Performans	47
1.5.3. Bağlamsal Performans ve Görev Performansı Ayrımı.....	49
1.5.4. Bağlamsal Performansın Önemi	51
1.5.5. Kamu Spor Örgütlerinde Bağlamsal Performans.....	52
2. GEREÇ VE YÖNTEM	54
2.1. Araştırmanın Modeli	54
2.2. Evren ve Örneklem	55
2.3. Veri Toplama Araçları ve Faktör Analizi	56
2.3.1. Kişisel Bilgi Formu	56
2.3.2. Entelektüel Sermaye Ölçeği ve Faktör Analizi.....	57
2.3.3. İnovatif (Yenilikçi) Davranış Ölçeği ve Faktör Analizi	59
2.3.4. Bağlamsal Performans Ölçeği ve Faktör Analizi.....	60
2.3.5. Araştırma Modeline İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	62
2.3.6. Veri Toplama Araçlarının Güvenilirlikleri	65
2.4. Araştırmanın Kavramsal Modeli	66
2.5. Verilerin İstatistiksel Analizi	67
3. BULGULAR	69
3.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	69
3.2. Demografik Değişkenlerdeki Farklılıklara İlişkin Bulgular	74
3.3. Değişkenler Arası İlişkiler (Korelasyon Analizi)	93
3.4. Regresyon Analizleri	95
3.4.1. Entelektüel Sermaye ve İnovatif Davranış İlişkisi.....	95
3.4.2. Entelektüel Sermaye ve Bağlamsal Performans İlişkisi.....	96
4. TARTIŞMA	98
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	113
6. KAYNAKLAR	119
7. EKLER.....	137
EK-A: Gençlik ve Spor Bakanlığı Anket Uygulama İzni.....	138
EK-B: Entelektüel Sermaye, İnovatif Davranış ve Bağlamsal Performans Ölçekleri.....	139
EK-C: Selçuk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Etik Kurul Kararı	141
8. ÖZGEÇMİŞ.....	142

SİMGELER VE KISALTMALAR

Akt	: Aktaran
Ark	: Arkadaşları
F	: Varyans analizi
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin Değeri
N	: Eleman sayısı
Ort	: Aritmetik ortalama
P	: Anlamlılık düzeyi
SS	: Standart sapma
TDK	: Türk Dil Kurumu
T	: T testi
Vb	: Ve benzeri

ÖZET

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Kamu Spor Örgütlerinde Entelektüel Sermaye, İnovatif Davranış ve Bağlamsal Performans İlişkisi (Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri Araştırması)

Arif ÖZSARI

Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı

DOKTORA TEZİ / KONYA-2020

Türkiye'deki kamu spor örgütlerinde (Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri) çeşitli kademelerde görev yapan iş görenlerin katılımıyla gerçekleştirilen bu çalışmayla entelektüel sermaye, inovatif davranış ve bağlamsal performans kavramları arasındaki ilişkileri araştırmak amaçlanmıştır. Araştırma bu doğrultuda Türkiye'nin 81 ilindeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin tamamında yürütülerek kolayda örnekleme yöntemi ve 925 erkek, 340 kadın olmak üzere toplamda 1265 iş görenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada entelektüel sermaye, inovatif (yenilikçi) davranış ve bağlamsal performans kavramları hakkında geniş bir literatür bilgisi verilerek, kamu spor örgütlerinin yeni teşkilat yapısı sunulmuş ve bu kavramlar kamu spor örgütleri çerçevesinde ele alınmıştır. Araştırma katılımcılarının entelektüel sermaye düzeylerinin, inovatif davranışlarının ve bağlamsal performanslarının demografik gruplar arasındaki farklılıklarını tespit etmek amacıyla yapılan T testi ve Anova analizi sonucunda; iş görenlerin entelektüel sermaye düzeylerinin coğrafi bölgeye, eğitim düzeyine, kadro türüne, mesleki tecrübe/kıdem yılına ve yaş gruplarına göre anlamlı farklılıklar gösterdiği; inovatif davranışlarında cinsiyete, coğrafi bölgeye ve kadro türü gruplarına göre anlamlı değişimler bulunduğu; bağlamsal performanslarının ise coğrafi bölgeye, kadro türüne ve yaş gruplarına göre anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir.

Bu araştırma özelinde ölçek formlarından elde edilen ortalama değerlere bakarak, iş görenlerin entelektüel sermaye düzeylerinin orta seviyenin biraz üzeri düzeyde, inovatif davranış ve bağlamsal performanslarının iyi düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Kavramlar arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda; entelektüel sermayenin alt boyutlarını oluşturan insan sermayesi, sosyal sermaye ve yapısal sermaye ile inovatif davranış ve bağlamsal performans arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler olduğu bulgulanmıştır. Kavramlar arasındaki ilişkilerin açıklayıcılık güçlerini ve etkilerini ortaya çıkarmak için yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; entelektüel sermayenin sosyal sermaye alt boyutu hariç diğer boyutlarının (insan sermayesi ve yapısal sermaye) inovatif davranışı açıklamada pozitif yönde katkı yaptığı; entelektüel sermayenin alt boyutu olan yapısal sermayenin ise bağlamsal performansı açıklamada pozitif yönde katkı yaptığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bağlamsal Performans; Entelektüel Sermaye; Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri; İnovatif Davranış; Kamu Spor Örgütleri.

SUMMARY

REPUBLIC OF TURKEY
SELÇUK UNIVERSITY
HEALTH SCIENCES INSTITUTE

The Relationship of Intellectual Capital, Innovative Behavior and Contextual Performance at Public Sports Organizations (The Research of Provincial Directorate of Youth and Sports).

Arif ÖZSARI
Department of Sport Management

PhD THESIS / KONYA-2020

With this work realised with the attendance of workers serving at several ranks at Public Sports Organizations (Provincial Directorates of Youth and Sports), searching for the relation among the notions of intellectual capital, innovative behaviour and contextual performance was aimed. The study was realised accordingly with the participation of total 1265 workers consisted of 925 males and 340 females and by using convenience sampling method at all of The Provincial Directorates of Youth and Sports in Turkey.

Within the frame of public sports organizations, by presenting a broad range of literature data about the notions of intellectual capital, innovative behaviour and contextual performance the new organization structure of the public sports organizations was introduced. As a result of the T Test and Anova Analysis made to detect the differences of the participants' intellectual capital levels, innovative behaviours and contextual performances among the demographic groups, it was detected that the intellectual capital levels of the workers differed significantly according to geographical region, level of education, staff type, professional experience/year of seniority and age group; that some meaningful changes existed in the innovative behaviours of the ones according to gender, geographical region and staff type groups; as of contextual performances of the workers, they differed significantly as well considering the geographical region, staff type and age groups.

It was determined within this research that the intellectual capital level of the workers was above the average and both innovative behaviours and the contextual performances of them were also at a good level. As a result of the correlation analysis to determine the relations among the concepts, positive and significant relationships were discovered among the human capital which forms the sub-dimensions of the intellectual capital, social capital, structural capital, innovative behaviour and contextual performance. According to the results of the regression analysis to find out the effects and the explanatoriness power of the relationships among the notions, it was determined that except the social capital sub-dimension of the intellectual capital, the other dimensions of it which are human capital and structural capital contributed positively to the explanation of innovative behaviour and as for the structural capital which is the sub-dimension of the intellectual capital, it made a positive contribution to the explanation of the contextual performance.

Keywords: Contextual Performance; Intellectual Capital; Provincial Directorate of Youth and Sports; Innovative Behavior; Public Sports Organizations.

1. GİRİŞ

Uluslararası sınırların ortadan kalktığı günümüzde, dünyada neredeyse her alanda yaşanan hızlı gelişim sonucunda spor örgütlerinde değişim sürecine geçilmiş ve bu ortamda fiziki gücün yerini daha çok beyin gücü ve bilgi birikimi almıştır. Kutlu (2009), Choo ve Bontis'e (2002) göre örgütlerin değeri yalnızca sahip oldukları maddi varlıklarla ölçülmekten çıkmış, sahip oldukları bilgi, deneyim, nitelikli iş gücü gibi entellektüel unsurlarla değerlendirilmeye başlamıştır. Tüm bu unsurlar entellektüel sermaye olarak nitelendirilmiş ve son yıllarda bu kavram yaygın bir şekilde literatürde yer almaya başlamıştır. Stewart (1997) "entelektüel sermaye ile anlatmak istediğim şey bir köşede kilit altında tutulan bir topar diploma değildir. Patentleri ve telif haklarını kapsayan entelektüel (fikri) mülkiyetten de söz etmiyorum. Kuşkusuz bunlar da entelektüel sermayenin bir parçasıdır; ama entelektüel sermaye bir örgütteki insanlar tarafından bilinen ve onlara rekabet üstünlüğü kazandıran bütün şeylerin toplamıdır." diyerek entelektüel sermaye kavramına önemli bir açılım getirmiştir. Entelektüel sermaye kavramının, biriktirilmiş ve her an kullanıma hazır, aynı zamanda sürekli gelişime ve değişime endeksli bilgi ve tecrübe topluluğunu ifade eden bir kavram olduğu da söylenebilir.

Bilimsel ilerlemeler sayesindeki değişimlerle yaşamdaki her şeyin baş döndürücü bir hızla gelişmekte olduğu günümüzde entelektüel sermaye birikimleri yüksek örgütlerin dahi çağın getirdiği yenilikleri yakından takip etmeleri de son derece önemlidir. Örgütlerin değişime ayak uydurabilmeleri inovatif yani yenilikçi davranış modellerinin uygulanmasıyla yakından ilintili olduğu düşünülmektedir. İş görenlerin entelektüel sermaye temelli yenilikçi davranışları bugün pek çok örgüt için hayati öneme sahiptir (Ayas 2015). Yenilikçi davranış, iş görenlerin yenilik sürecine katkıda bulunmak amacıyla tüm davranışlarını içeren çok boyutlu genel bir yapı olarak görülmektedir (De Jong ve Den Hartog 2007).

Spor örgütlerinde bilgi birikimi yüksek, yeniliklere ayak uydurabilen ve bu süreçlerin işleyişi sırasında yalnızca insani duygularla hareket ederek gönüllü olarak yer alan yani bağlamsal performans gösteren bireylerin varlığı da mutlak derece elzemdir. Bağlamsal performans, psikolojik ve sosyolojik olarak örgütsel çalışma alanına etkisi ile örgütsel etkinliğe katkıda bulunan her türlü davranışı içerir. Bunlar arasında resmi olarak işin bir parçası olmayan görevleri yerine getirmede gönüllü olma

ve örgütteki diğer iş görenlere yardım ve işbirliği de bulunmaktadır (Asiedu Appiah ve Addai 2014).

Ülkemizdeki sportif faaliyetler devlet adına kamu spor örgütleri vasıtasıyla gerçekleştirilmektedir. Kamu spor örgütlerinin girdisi de çıktısı da insandır; bu nedenle kamu spor örgütlerinin hizmet sunumunda yer alan örgüt iş görenlerinin entelektüel sermaye düzeylerinin, inovatif yani yenilikçi davranış biçimlerinin ve herhangi bir karşılık beklentisi olmaksızın gösterilen bağlamsal performanslarının önemli rol oynadığı ve bu üç kavramın kamu spor alanında özel bir öneme sahip oldukları düşünülmektedir.

Entelektüel sermaye, yenilikçi davranış ve bağlamsal performans kavramları disiplinler arası ve evrensel araştırma konuları arasında dünyada ve Türkiye’de değişik araştırma konu içerikleri ile ele alınmış üç kavramdır. Ancak yapılan araştırmalar neticesinde ulusal ve uluslararası literatürde spor bilimleri veya spor yönetimi alanında bu kavramlara sıkça yer verilmediği anlaşılmış ve kullanımlarının sınırlı kaldığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla Türkiye’deki kamu spor örgütlerinde gerçekleştirilen bu çalışma ile ulusal ve uluslararası literatüre önemli katkılar sağlanacağı, sporun öneminin her geçen gün daha da arttığı dünyamızda ve ülkemizde, kamu spor örgütü çalışanlarının tutumlarını bu kavramlar çerçevesinde incelemek ve çeşitli çıkarımlarda bulunarak kavramsal bir çerçeve çizmenin spor yönetimi alanına da değerli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma ile Türkiye’nin seksenbir (81) ilindeki kamu spor örgütlerinde (Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri) çeşitli kademelerde görev yapan iş görenlerin entelektüel sermaye, inovatif davranış ve bağlamsal performans düzeylerini inceleyerek, demografik değişkenlere göre karşılaştırmalarını yaparak aralarında anlamlı farklılıklar olup olmadığını tespit etmektir. Aynı zamanda entelektüel sermaye, inovatif (yenilikçi) davranış ve bağlamsal performans kavramları hakkında teorik bilgiler sunmak; bu kavramlar arasındaki ilişkileri inceleyerek entelektüel sermayenin (insan sermayesi, sosyal sermaye ve yapısal sermaye) inovatif davranış ve bağlamsal performans kavramları üzerindeki etkisini ortaya koymak amaçlanmıştır.

1.1. Entelektüel Sermaye

Bu bölümde entelektüel sermaye kavramının gelişimine, tanımına, unsurlarına ve bu unsurların bileşenlerine yer verilmiştir.

1.1.1. Entelektüel Sermaye Kavramının Gelişimi

Entelektüel sermaye kavramının ilk kullanılışı 1960'lı yılların sonuna rastlamaktadır (Erkal 2005). Entelektüel sermaye kavramı ilk olarak John Kenneth Galbraith tarafından 1969 yılında (Bontis 1998, Erkuş 2003, Özilhan 2018), sonrasında Michael Kalecki tarafından kullanılmıştır (Barut ve ark 2019). Galbraith entelektüel sermayenin, entelektüel faaliyetlerin bütünü olduğu tezini savunmuş, Kalecki "Acaba biz çevremizdeki dünyada geçtiğimiz son on yıllık dönemde elde ettiğimiz entelektüel sermayenin bilincindeyiz ?" diyerek bu kavramı kullanmıştır. Kavrama ilişkin yapılan ilk bilimsel çalışmanın ise Japon bilim adamı Hiroyuki İtami'nin 1980 yılında yazdığı ve 1987'de "Görünmeyen Varlıkları Harekete Geçirmek" (mobilizing invisible assets) isimli kitabı olduğu kabul edilir (Hudson 1993 akt Bontis 2000, Özülke 2016, Dönmez ve Çelik 2017). Sveiby ise 1989 yılında entelektüel sermayeyle ilgili yaptığı tüm çalışmaları "Görünmeyen Bilanço" ismini verdiği kitabında toplamıştır. Kitap, entelektüel sermayenin geçmişi açısından çok önemlidir (Kızıl 2009). Entelektüel sermaye kavramı Sveiby'in çalışmalarından sonra oldukça ön plana çıkmıştır. Yazar maddi olmayan varlıkları ana stratejik bir unsur kabul ederek yeni bir entelektüel sermaye vizyonu sağlamıştır (Matos 2013). Kavram, organizasyonel anlamda ilk kez Thomas A. Stewart'ın 1991'de kaleme aldığı ve çığır açan "Brainpower" isimli makalede keşfedilmesi gereken gizli bir hazine ifadesi ile kullanılmıştır (Bontis 2000, Fondo ve Wright 2004, Rus ve ark 2019). 1994'te Fortune dergisi, entelektüel sermaye ve beyin gücü ile ilgili birçok makale yayımlamıştır. Makaleler dünya'da entelektüel sermaye farkındalığının artırılması hususunda önemli bir rol oynamıştır. 1997 yılında T.Stewart entelektüel sermaye konusunda önemli bir eser olan "Entelektüel Sermaye" isimli eserini kaleme almıştır (Kızıl 2009).

Li ve arkadaşlarına (2019) göre entelektüel sermaye kavramı 1990'larda akademisyenler tarafından geniş çapta benimsenen popüler bir akademik yaklaşım haline gelmiştir. Samkin ve Schneider'e (2017) göre 90'lı yıllardan beri araştırma disiplini olarak entelektüel sermaye kavramına yoğunlaşmanın artması ve konuyu kapsayan dergi ile makalelerin çoğalması entelektüel sermaye ile ilgili güncel

araştırma literatürünün geliştiğini göstermektedir. Samkin ve Schneider'in (2017) aktarmasıyla aşağıdaki sıralanacağı gibi entelektüel sermaye konusundaki araştırmalar hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerdeki özel sektör kuruluşlarınca gerçekleştirilmiştir. Avustralya (Guthrie ve Petty 2000), Kanada (Bontis 2003), Çin (Yi ve Davey 2010, Liao ve ark 2013), Hindistan (Kamath 2007, Vishnuv Gupta 2014), İtalya (Bozzolan ve ark 2003), Malezya (Goh ve Lim 2004), Yeni Zenlanda (Whiting ve Miller 2008), İspanya (Ordonez ve Pablos 2003, Oliveras ve ark 2008), Srilanka (Abeysekera ve Guthrie 2005), Güney Afrika (April ve ark 2003, Firer ve Stainbank 2003), İngiltere (Shareef ve Davey 2006). Aşağıda sıralanacağı üzere yine Samkin ve Schneider'in (2017) ifadesiyle kamu sektörüne odaklanan bir dizi araştırma da yapıldığı; ancak entelektüel sermaye kavramı ile ilgili kamu sektöründe yapılan araştırmaların, özel sektörde yapılan çalışmalara nispeten sınırlı kaldığını söylemenin mümkün olduğu, Dumay ve arkadaşları (2015) tarafından gerçekleştirilen kamu sektörü araştırmalarının çeşitli örgütsel türlere odaklandığı ve şu alanları kapsadığı bilgisi verilmektedir: Örgütsel miras ve kültür (Donato 2008), dijital veya akıllı şehirler (Dameri ve ark 2014, Dameri ve Ricciardi 2015), hükümet departmanları (Dumay ve Guthrie 2007), hastaneler (Habersam ve Piber 2003), yerel yönetimler (Sciulli ve ark 2002, Cinca ve ark 2003, Schneider ve Samkin 2008, Farneti ve Guthrie 2009), yerel ve bölgesel gelişme (Schiuma ve Lerro 2017), polis departmanları (Collier 2001), bölgesel birlikler (Pöyhönen ve Smedlund 2004), araştırma organizasyonları (Leitner ve Warden 2004), okullar (Kelly 2004), üçüncü sektörler (Fletcher ve ark 2003), üniversiteler (Sanchez ve Elena 2006, Canibano ve Sanchez 2009, Villasalero 2014). Ülkemizde ise entelektüel sermaye kavramını kamu spor örgütleri ile ilişkilendiren araştırmaları (Gedikli 2007, Büyükakgöl 2016, Büyükakgöl ve Argan 2019) olarak sıralayabiliriz.

1.1.2. Entelektüel Sermaye Kavramı

Entelektüel sermaye kavramı ilgili alanyazında sıkça kullanılmasına rağmen herkesin üzerinde görüş birliğine vardığı mükemmel bir tanımlama henüz bulunmamaktadır (Türk ve Bengü 2010, Khozani ve Alvar 2016, Akkaya ve Balı 2018) bu nedenle entelektüel sermaye kavramının alan yazında çeşitli tanımları mevcuttur (Yıldız 2010a, Neysi ve ark 2012, Dadashinasab ve Sofian 2014).

Entelektüel kelimesini kökeni *interlectio*'dur ve Latince'den gelmektedir. İnter arasında anlamındadır ve ilişkiyi içerir. *Lectio* ise; okuma, elde edilen-ulaşılan, toplanan bilgi demektir. Webster's sözlüğü entelektüel kelimesini rasyonel veya akılcı düşünce olarak tanımlamıştır. Sermaye kelimesi ise birikimi ve toplamı ifade etmektedir. Entelektüel sermayeyi “düşünce birikim kapasitesi” olarak ifade etmek mümkündür (Arıkboğa 2003, Örsal 2020). Kavram ile ilgili en çok kabul gören tanım Stewart tarafından yapılmıştır: Entelektüel sermaye “Zenginlik oluşturmak üzere kullanıma sokulabilen entelektüel materyaldir; yani entelektüel mülkiyet, enformasyon, bilgi ve deneyimdir. Bu kollektif bir beyin gücüdür.” Entelektüel sermaye bireyler için olduğu kadar kuruluşlar içinde zenginlik kaynağıdır ve her iki tarafın ortak malıdır (Stewart 1997).

Klein ve Prusak ise entelektüel sermaye kavramını şu şekilde tanımlamaktadırlar: “Yüksek değerli bir varlık oluşturmak için formelleştirilmiş, elde edilmiş ve harekete geçirilmiş entelektüel malzemedir.” (Stewart 1997). Galbraith, “entelektüel sermayeyi bir bilgi biçimi, akıl ve beyin gücü etkinliği ve bu etkinliğin değer oluşturmada kullanıldığını (Shih ve ark 2010), kavramın insan zekâsından kaynaklanan entelektüel faaliyetler bütünü olduğunu” bildirmiştir (Görmüş 2009).

Edvinsson ve Malone, Edvinsson ve Sullivan entelektüel sermayenin tanımını genişleterek “değere dönüştürülebilir bilgi” şeklinde tanımlamışlardır (Zeghal ve Maaloul 2010, Krstic ve Bonic 2016, Buallay 2017). Edvinsson (1997) entelektüel sermayeyi “değere dönüştürülebilir bilgi” olarak tanımlarken, bu kavramın bilançoda görünmeyen varlıkları içerdiğini, insanlar, fikirler ve bilgi arasındaki ilişkileri ortaya çıkardığını ifade etmektedir (Gogajeh ve ark 2015, Altan 2018). Akyüz'e (2010) göre entelektüel sermaye bir örgütün içinde bulunan açık veya örtülü bilgi, bilgiyi dönüştürme süreçleri ve bilgiyi dönüştürme süreçlerinin sonucunda ortaya çıkan ürünlerdir.

Entelektüel sermaye kavramı bilgi, fikri mülkiyet gibi entelektüel materyallere atıfta bulunur ve varlık oluşturmada kullanılabilir (Kannan ve Aulbur 2004). Thiagarajan ve Baul'a (2013) göre entelektüel sermaye kavramı daima mevcuttu ve hep mevcut olacaktır.

Entelektüel sermaye kavramına ilişkin değişik araştırmacılar tarafından ortaya konan bir takım tanımlamalar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 1.1. Entelektüel sermaye tanımlarının bazıları (Marr ve ark 2004,Wang 2008 akt Nassar 2018).

Yazarlar	Tanımlar
Hall (1992)	Varlıklar (örneğin marka, sözleşmeler, veri tabanları), beceri- yetenekler (örneğin işgörenlerin bilgi birikimi, örgütsel kültür) .
Edvinsson ve Sullivan (1996)	Değere dönüştürülebilen bilgi.
Stewart (1997)	Daha yüksek değerde bir varlık üretmek için resmileştirilen, elde tutulan ve eldeki değeri daha yükseğe taşıyabilme özelliği olan entelektüel materyaldir.
Edvinson ve Malone (1997)	Yapısal sermaye ile insan sermayesinin toplamı. Organizasyona avantaj sağlayan uygulama tecrübesi, örgütsel teknoloji, müşteri bağlantıları ve aynı zamanda mesleki maharetleri barındırmaktadır.
Bontis ve ark (1999)	Bütün maddi olmayan kaynakları ve onların etkileşimini sınıflandıran bir kavramdır.
Lev (2001)	Yenilik, benzersiz örgütsel dizaynlar ya da insan kaynakları uygulamaları aracılığıyla oluşturulan ve gelecek kıymeti olan kaynaklar.
Marr ve Schiuma (2001)	Bilgi temelli varlıklardan oluşur, organizasyonel aktörler ve alt yapı olarak ayrılır.
Kamath (2007)	İnsan zihninin kullanımı ve değer oluşturmak için akıl yürütme.
Yalama ve Coşkun (2007)	Bilançoda görünmeyen gizli kaynaklardır. Bu kaynaklar örgüte rekabet avantajı sağlamak ve örgütün gelecekteki değerini en üst düzeye çıkarmak için kullanılabilir.
Zeghal ve Maaloul (2010)	Örgütün değerini artırmak için kullanılacak ortak bilgidir.

1.1.3. Entelektüel Sermayenin Unsurları

Entelektüel sermaye geniş çapta araştırılıp tartışılmaktadır, bu yüzden ampirik literatür bu kavramı değerlendirmek için birçok boyut ve değişken sunmaktadır (Franco ve Verde 2018). Geniş bir tanım yelpazesi olsa da geliştirilen pek çok entelektüel sermaye tanımı birbirlerine benzer şekilde üç temel kategori üzerinde odaklandığı görülmektedir (Göker 2017, Aregbesola 2019).

İlgili literatür incelendiğinde entelektüel sermayenin unsurları/bileşenleri ile ilgili birbirine benzeşen modeller sunulmaktadır. En yaygın kabul gören (Onge 1996, Edvinsson ve Malone 1999, Petty ve Guthrie 2000, Ordonez de Pablos 2003) görüş üç bileşenden oluşan entelektüel sermaye unsurlarını içermektedir; bunlar insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermayedir (Bontis 1999, Bontis ve ark 2000, Claver-Cortés ve ark 2018, Hoche 2020). Bu bileşenler ilgili alanyazında insan, yapısal ve sosyal-ilişkisel sermaye şeklinde de kabul görmüştür (Bontis ve Fitz-enz 2002, Rawal ve Mahini 2014, Özdemir ve Taşçı 2017, Rus ve ark 2019).

İnsan, müşteri, yapısal, sosyal, ilişki sermayesi, organizasyonel ve süreç sermayesi gibi entellektüel sermaye unsurları tanımlamalarda farklı anlamlarda kullanılabilir. Fakat söz konusu entellektüel sermaye unsurlarının tamamı entellektüel sermaye kümesi içerisinde yer almaktadır (Öztürk ve Demirgüneş 2008).

Alan yazında yapılan araştırmalar sonucunda aşağıdaki tabloda görüleceği üzere entellektüel sermayenin bileşenleri ile ilgili olarak iki ya da üçlü ve daha fazla sayıda çeşitli sınıflamalar yapıldığı görülmüştür. Entellektüel sermaye kavramının toplumlardaki ve örgütlerdeki farklılıklar nedeniyle çok yönlü değerlendirilebileceği ve tanımı ile unsurları konusunda tam bir uyum birliğinin oluşturulamadığı ve bu durumun doğal karşılanması gerektiği düşünülmektedir.

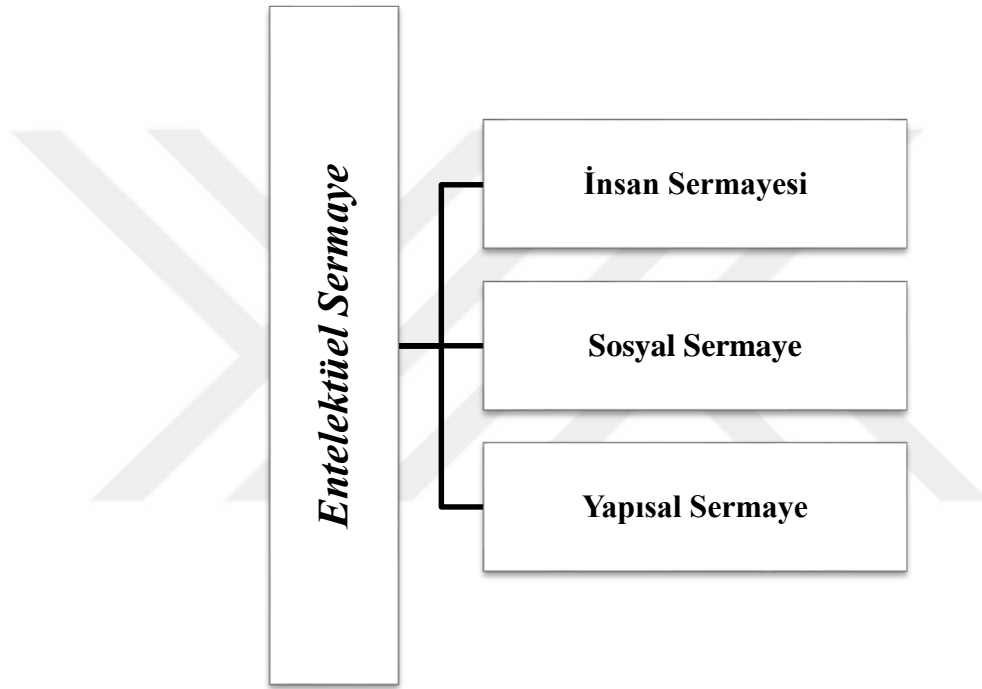
Aşağıdaki tabloda Kaufmann ve Schneider (2004) tarafından oluşturulmuş olan entelektüel sermaye unsurlarının sınıflaması sunulmuştur:

Tablo 1.2. Kaufmann ve Schneider'in (2004) entelektüel sermaye unsurları sınıflaması (Özveren ve Yıldız 2010).

Yazarlar	Sınıflama
Brooking (1996)	Piyasa ve insan merkezli varlıklar ile alt yapı varlıkları, entelektüel mülkiyet.
Petrash (1996), Mouritsen ve ark (2002)	İnsan ve müşteri sermayesi, örgütsel sermaye.
Edvinson ve Sullivan (1997), Stewart (1997)	İnsan ve müşteri sermayesi, yapısal sermaye.
Haanes ve Lowendahl (1997)	Maddi ve maddi olmayan unsurlar.
Edvinson ve Malone (1997), Ross (1997), Bontis ve ark (1999)	İnsan sermayesi ile yapısal sermaye.
Brennan ve Connell (2000)	İnsan sermayesi, içsel ve dışsal yapı.
Michalisin ve ark (2000)	Örgüt itibarı, bil-yap, örgüt kültürü.
Harrison ve Sullivan (2000)	İnsan sermayesi, entelektüel varlıklar, entelektüel mülkiyet.
Danimarka Rehberi (2000)	Çalışanlar, müşteriler, süreçler, teknoloji.
Andriessen ve Tissen (2001)	Yetenekler ve ortaya konmamış bilgi, ortak değerler ve normlar, teknoloji ve açıkta bulunan bilgi, yönetim süreç.
Kaplan ve Norton (2001)	Finans boyutu, müşteri boyutu, süreç boyutu, öğrenme ve büyüme boyutu.
Lev (2001)	Keşif, örgütsel uygulamalar, insan kaynakları.
Schmalenbach, maddi olmayan varlıklar çalışma grubu, Almanya (2001)	Buluşçuluk sermayesi, insan sermayesi, müşteri sermayesi, tedarikçi sermayesi, yatırımcı sermayesi, süreç sermayesi.
Günther (2001)	İçsel yapı, dışsal yapı, çalışan yetenekleri.
Mc Elroy (2002)	İnsan, sosyal ve yapısal sermaye.
Petty ile Guthrie (2002)	Örgütsel sermaye (yapısal sermaye), insan sermayesi.
Sanchez ve ark (2000), Meritum Rehberi (2001), Pablos (2003), Seetharaman ve ark (2004)	İnsan sermayesi, ilişkisel ve yapısal sermaye.
Marr (2003)	Paydaş kaynaklar ve yapısal kaynaklar.

Khalid'e (2017) göre entelektüel sermaye; insan, sosyal ve yapısal sermaye kavramlarını birbirine entegre ederek bütünleştirir. Subramaniam ve Youndt (2005) entelektüel sermayenin insan, sosyal ve yapısal sermaye kavramları olmak üzere üç alt boyutunu değerlendirmişlerdir. Bu modele aynı şekilde Franco ve Verde (2018) ilgili çalışmalarında değinmişlerdir.

Çalışmamızda, araştırma modeli kapsamında oluşturulmuş olan aşağıdaki şekilde görüleceği gibi üçlü sınıflama üzerinde durulması planlanmıştır.



Şekil 1.1. Entellektüel sermayenin unsurları.

Entelektüel sermaye bu üç bileşenin ayrı ayrı varlığından ibaret değildir. Bu üç bileşenin birleşerek oluşturduğu sinerji, örgütün varlığı ve başarısı için değer taşımaktadır (Sarıçan 2018).

1.1.3.1. İnsan Sermayesi ve Bileşenleri

Entelektüel sermayenin unsurlarından biri olan insan sermayesi, maddi varlıkların en mühimi olarak kabul görmektedir (Görmüş 2009, Beraha 2009). Entelektüel sermaye örgüt çalışanlarının yetenek, beceri, deneyim ve bilgilerinden oluşur. Bu tanım entelektüel sermaye unsuru olan insan sermayesini açıklamaktadır (Gül-Küçük 2020). Bu sermaye, organizasyondaki insan faktörünü temsil eder. Zekâ,

beceri ve uzmanlık gibi örgüt içindeki farklı karakterlerin bir bileşeni olarak tanımlanabilir (Choo ve Bontis 2002).

İnsan sermayesi, örgüt çalışanlarının bilgi, beceri, deneyim ve yeteneklerinden oluşmaktadır (Jakutyte-Sungailiene 2009). İnsan sermayesi, Yeats'in farklı bir bağlamdaki sözleriyle ifade edersek, bütün merdivenlerin başladığı yerdir; buluşçuluğun kaynağı ve kavrayışın pınarıdır. Leif Edvinsson'un metaforlarından biriyle entelektüel sermayenin ağaç olduğunu varsayarak, bireylerde bunun büyümesini sağlayan bitki özleridir; bir örgütte buluşçuluğun kaynağıdır (Stewart 1997). İnsan sermayesi, entelektüel sermayenin sadece basit bir unsuru olmanın ötesinde diğer unsurlardan farklı olarak onlara anlam ve değer katan, aynı zamanda entelektüel sermayenin kapasitesini daraltan veya genişleten en kritik faktördür. İnsan sermayesinin özünde bulunan her şey insanın sahip olduğu bilgidir (Akyüz 2010).

Huang ve arkadaşları insan sermayesinin örgütün stratejilerini ve misyonu yerine getirmek için bireyin sahip olması gereken bilgi, yetenek, kabiliyet, tutum ve tecrübeler olarak belirtmişlerdir (Bayarçelik 2012). İnsan sermayesi için basit bir tanımla; örgüt çalışanlarının sahip olduğu bireysel bilgi birikimidir diyebiliriz; bu sermaye türü bireylerin sahip oldukları bilgi, yetenek ve becerilerini kapsar (Karadeniz 2017, Khan ve ark 2018).

İnsan sermayesi, iş görenlerin zihinlerindeki örtülü bilgiyi açığa çıkarır (Gogajeh ve ark 2015). Bu sermaye türü; bilgi, bireysel beceri, organizasyon üyelerinin deneyimlerini, davranışsal eğilimlerini, yenilik ve öğrenme kapasitelerini içermektedir. Kalp, akıl ve hatta örgütün ruhuna karşılık gelir. İnsan bilgisi ile değer bir kaynağı olarak görülür. Bu nedenle, örgütlerin iyi düzeyde bilgi ve beceriye sahip bireyleri işe almaları, eğitimleri, sık sık yeni teknolojilere adaptasyonları, organizasyon biçimleri sadece faaliyetlerini uygulama ve geliştirme için değil, aynı zamanda rakiplerinden farklılaşmak için de zorunluluk haline gelmiştir (Asadi 2013, Budiarti 2017, Ekim 2017).

İnsan sermayesi çalışanların yetkinliklerini ifade eder (Shih ve ark 2010). Çalışanlar; yetenek, eğitim, deneyim, tutum ve entelektüel atiklik yolu ile entelektüel sermayeyi oluştururlar (Yıldız 2010a). Aynı zamanda insan sermayesi örgütsel yenilik ve yenileme sürecine kaynaklık eder (Cezlan 2014).

Marr (2008) insan sermayesi'nin temel alt bileşenlerinden bahsetmektedir. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- Bilgi ve yetenek
- İş deneyimi
- Yeterlilikler
- Mesleki liyakat
- İş görenlerin katılımı
- Hissi (duygusal) zekâ
- Çalışanların sadakatleri ve memnuniyetleri
- Yenilikçi olma ve eğitim

Nedjema (2016) ise insan sermayesinin aşağıdaki bileşenlerden oluştuğunu ifade etmektedir:

Yenilikçilik: Devamlı olarak geleneksel yöntemler kullanmak yerine, yeni çözümler sağlama yeteneğidir; insan sermayesinin bu kısmı, çalışanların inovasyonu ve kuruluşunun yeni durumlara adapte olabilmesi için gerekli ve zorunludur.

Sosyal yetkinlik: Diğerleriyle etkileşime girme ve bağlantı kurma yeteneğidir. Bireylerin örgütteki işbirliğinin istenen performansı yakalaması için gereklidir.

Mesleki/profesyonel yetkinlik-yeterlilik: Etkili bir şekilde iş yapmak için kullanılan bilgilerin yanı sıra çalışanların sahip olduğu eğitim düzeyi ve deneyimi ifade eder.

Araştırmamız modeli kapsamında değerlendirilen entelektüel sermayenin diğer bir alt boyutu ise sosyal sermaye kavramıdır.

1.1.3.2. Sosyal Sermaye ve Bileşenleri

Sosyal sermaye çok boyutlu bir kavramdır. Bu kavram pek çok araştırmacının dikkatini çeken, her bir bilim dalında farklı şekillerde tanım bulan ve farklı konuları kapsayan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak tüm bu farklılıklar içerisinde sosyal sermaye kavramı genel bir ifade olarak, ortak kullanılan terimler ile açıklanmıştır. Bu terimler arasında; bağlantılar, güven, ağlar, sosyal ilişkiler, iş birliği ve etkileşim gibi ifadeler yer almaktadır (Burt 2000, Ringim ve Shuaib 2017, Erden 2018, Karabaş ve Tekmen 2019, Niqab ve ark 2020).

Bu kavramın popülaritesine gerçek anlamı ve etkileri konusundaki tartışmaların artması eşlik etmiştir (Portes 2000). Sermayenin anlamını sosyal sermaye

kavramı ile genişletmek bir şey ifade etmektedir. Nihayetinde sermaye, belirli eğilimler doğurduğundan sosyaldir (Fine 2011).

Sosyal sermaye kavramı sosyal bilimler alanında her ne kadar yeni ve modern bir kavram olarak gözükse de kökleri insanlığın ilk ilişkilerine kadar uzanır. Genel olarak sosyal sermaye, altyapı ve modernleşmenin temeli olarak da düşünülebilir. Güven, işbirliği ve koordinasyon kavramlarını içerir (Khozani ve Alvar 2016). Fukuyama'ya (2001) göre sosyal sermayeye bir dizi farklı tanım verilmiş olsa da bu tanımların çoğu sosyal sermayenin kendisinden ziyade tezahürlerini ifade eder ve sosyal sermayenin tanımı konusunda şu ifadeyi kullanır: “Sosyal sermaye iki ya da daha çok kişi-grup arasında işbirliği yapmayı teşvik eden, somutlaştırılmış gayri resmi değerler ve normlar bütünüdür.” Bu normlar grupların işbirliğine öncülük etme, dürüstlük ve görevlerin güvenilir bir şekilde yerine getirilmesi, işbirliği ve benzeri erdemlerle ilgilidir. Aynı zamanda sosyal sermaye kullanım maksadına göre yön değiştirebilen değerli bir güçtür (Yıldız ve Topuz 2011). Bu güç, örgütlerin gelecekteki faydaları için bireysel yetenekleri de geliştirir (Sharabati ve ark 2010).

Coleman'a (1988) göre sosyal sermaye, kişiler veya kurumsal aktörler arasındaki ilişkileri kolaylaştıran bir olgudur. Coleman'ın bu tanımlama ile birlikte sosyal sermaye kavramının işlevselliğine dikkatleri çektiği ve bu sermayenin sosyal yapı içerisindeki kişi veya örgütlerin faaliyetlerini kolaylaştıran bir olgu olduğuna vurgu yaptığı görülmektedir (Pekkan 2017).

Öztürk ve Demirgüneş'e (2008) göre sosyal sermaye, bireyler ya da sosyal birimler arasında kurulan ilişkiler bütününden faydalanılarak elde edilen mevcut ve potansiyel kaynaklar olarak da tanımlanmakta olup, diğer bireylerin ve grupların sahip oldukları bilgilerden ve yeteneklerden faydalanılarak entellektüel sermayenin geliştirilmesine ve bu çerçevede değer oluşturulmasına olanak sağlamaktadır. Bu kavramı genel anlamıyla kişilerin, toplumsal grup ve organizasyonların ortak hedefleri doğrultusunda bir araya gelebilme, çalışabilme yeteneği olarak tanımlamak mümkündür (Kunduracı 2012). Diğer bir ifadeyle sosyal sermaye, örgütlerin örtük ve gömülü bilgilerini harekete geçiren, örgütsel sosyal ağlar içinde kolektif ve işbirlikçi çalışma biçimlerini sergileme becerisi ve yatkınlığıdır (Yanık 2017).

Putnam'a göre sosyal sermaye kavramının üç bileşeni mevcuttur: Normlar, sosyal değerler (özellikle güven) ve sosyal ağlar (Siisiainen 2000). Putnam yaptığı

tanımda, sosyal sermayenin “topluluk verimliliğini arttıran güven, normlar ve ağlar gibi sosyal organizasyonun özellikleri” olduğunu vurgulamakta, ayrıca sosyal sermayeyi “bireyler arasındaki ilişkiler, sosyal ağlar ve bunlarda meydana gelen karşılıklılık ve güvenilirlik normları” şeklinde ifade ederek sosyal sermayenin belirleyicilerinden olan bireyler arasındaki ilişkilere dikkat çekmektedir (Yıldız ve Topuz 2011).

Sosyal sermaye konusunda yapılan değerlendirmeler genellikle iletişim ağı, sosyal normlar ve güven ekseninde yoğunlaşmaktadır (Karagül ve Masca 2005). Ardahan ve Ezici’ye (2015) göre sosyal sermayenin öğelerini; bireylerin kendi aralarında ve kurumlarla oluşturdukları ilişki ağı, aidiyet duygusu, güven ve işbirliği olarak kategorize etmek mümkündür. Literatürdeki tanımlamalardan yola çıkarak örgütleri ve iş görenleri bir arada tutan değerleri sosyal sermayenin bileşenleri olarak değerlendirmemiz mümkündür. Bu değerlerin oluşumunda başta güven olmak üzere sosyal ağlar ve normların etkili olduğu söylenebilir.

Sosyal Ağlar: Örgütlerde işgörenlerin birbirleri ve birimler arasında kurdukları ilişkiler sosyal ağların temelini oluşturduğu söylenebilir. İnsanlar ve örgütler arası ilişkiler, sosyal sermayenin temelini oluşturur (Yıldız ve Topuz 2011). Şavkar’a (2011) göre sosyal ağlar, sosyal sermayenin en önemli kaynağı ve göstergelerindedir. Başka bir ifadeyle sosyal sermaye, sosyal ağlarda hayat bulur. Grupları, bireyleri ve çeşitli organizasyonları çevreler. Kobayashi ve arkadaşları ise sosyal sermayenin topluluk arasında güven, iletişim ağı ve normların oluşumunu sağlayacağı ve tüm bu normların toplum içindeki koordinasyonu geliştireceğini ifade etmektedirler (Prayitno ve ark 2019).

Güven: Sosyal sermayenin oluşmasında önemli rol oynayan etkenlerden birisi de “güven”dir (Kapu 2008). Coleman, sosyal sermayenin kendi fonksiyonuyla tanımlandığını dolayısıyla sadece tek bir öğeden değil, karşılıklı güveni esas alan ilişkiler temelinde birleşen, farklı öğelerin karışımından oluştuğunu ifade etmektedir (Yıldız ve ark 2016). Coleman’a (1988) göre karşılıklı güven duygusu olan bir grup, aralarında güven duygusu olmayan bir gruptan çok daha fazlasını başarabilir. Güven, kendine değer verme duygusu ile başlayan ve zaman içinde, tıpkı bir dairenin yarıçapı gibi dışarı doğru uzanarak, örgüt, bölüm ve ekip içinde bulunan herkesle temas eden duygusal bir güçtür (Töremen 2002). İnsanların birbirlerine güven duydukları ve bu

güvenin temelinde bireyler arası ilişkileri düzenleyen sosyal bazı normların olduğu, bu normların ise yazılı olmayan kurallardan ortaya çıktığı anlaşılmaktadır (Yıldız ve Topuz 2011). Yazarların ifadelerinden güvenin olmadığı bir ortamda sosyal sermayenin oluşamayacağı ya da gelişmeyeceği kanısına varılmaktadır (Örgün 2017).

Normlar: Sosyal sermayenin diğer bir açıklaması, değişimi kolaylaştıran normlar ve değerlerdir (Eşkinat 2015). Özellikle önemli bir sosyal sermaye biçimini oluşturan bir grup içindeki normlar, kişinin kendi çıkarlarından feragat etmesi ve grubun çıkarlarına göre hareket etmesini içerir (Coleman 1988). Pretty'e (2003) göre ortak kurallar, normlar ve yaptırımlar karşılıklı olarak üzerinde anlaşmaya varılmış davranış biçimleridir. Normlar, yazılı olmayan değerler bütünüdür ve bir topluluk açısından hangi tür tutum ve davranışların kabul edilip edilmediğini ortaya koyar (Şavkar 2011).

1.1.3.3. Yapısal Sermaye ve Bileşenleri

Bu sermaye türü; örgütsel yapı, donanımlar, veri tabanları, yazılımlar, patentler, ticari markalar ve iş görenlerin verimliliğini destekleyen her türlü örgütsel güç/kapasiteden oluşur. Çalışanlar eve döndüğünde örgütte geride kalan her şeyi ifade eder (Bontis 2000, Fondo ve Wright 2004, Ramirez ve ark 2017). Başka bir deyişle eve gitmeyen sistem, süreç, kültür ve mülkiyet haklarıdır (Yıldız 2010a).

Yapısal sermaye; kültür, örgütsel yapı, operasyonel süreçler ve bilgi sistemleri olarak kabul edilebilir (Gogajeh ve ark 2015, Ekim 2017). Yapısal sermaye yenilenebilir, çoğaltılabilir ve uzun bir süre boyunca paylaşılabilir. Aynı zamanda farklı çalışanlar tarafından değer oluşturmak amacıyla birçok kez kullanılabilir (Krstic ve Bonic 2016).

Yapısal sermaye entelektüel sermayenin örgütsel düzeyde değerlendirilmesini sağlayan kritik bir bağlantıdır (Choo ve Bontis 2002) ve yapısal sermaye örgütün sahip olduğu teknolojilerden, metodolojilerden, süreçlerden, rutin ve prosedürlerden oluşmaktadır (Jakutyte-Sungailiene 2009, Türk ve Bengü 2010). Kısaca yapısal sermaye, örgüt için ortaya yeni fikir çıkarma yeteneğini olası hale getiren bütün varlıkların toplamıdır (Kunt 2019).

Bontis (1998) yapısal sermayeyi, örgütün işleyişi ve mekanizmalarıyla ilgili bir yapı olduğu ve iş görenlerin optimum entelektüel performansı gösterebilmeleri için onların faaliyetlerine yardımcı olacak ve genel iş performansını artıracak yapı olarak tanımlamıştır. Yapısal sermayeye örnek olarak; veri tabanları, örgütsel planlar, patentler, iş ile ilgili kılavuzlar, telif hakları, stratejiler, kültür, yapısal sistemler sayılabilir (Görmüş 2009).

Yapısal sermaye hayati derecede önemli geniş bir alanı kapsayan elementlerden oluşur. Bunlardan en önemlileri genellikle:

- Örgütün temel faaliyet süreçleri,
- Örgütün nasıl yapılandırıldığı,
- Örgütün politikaları, bilgi akışları ve veri tabanlarının içeriği,
- Örgütteki liderlik ve yönetim tarzları,
- Örgüt kültürü ve teşvik planları ve aynı zamanda tüm bunlarla birlikte yasal olarak korunan maddi olmayan kaynakları da içerebilir (Marr 2008).

Marr (2008) yapısal sermaye'nin alt kategorilerini/bileşenlerini aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- Organizasyon kültürü,
- Süreçler/rutinler (resmi süreçler, gayri resmi rutinler, yönetim süreçleri),
- Entelektüel mülkiyet (marka isimleri, veri ve enformasyon, kodlanmış bilgi, patentler ve telif hakları, meslek sırları).

Stewart'a (1997) göre yapısal sermayenin bileşenleri arasında:

- Kültür ve strateji,
- Sistemler ve yapı,
- Örgütsel rutinler,
- Örgütsel prosedürler yer almaktadır.

Örgüt, entelektüel seviyesi yüksek bireylere sahip olabilir. Buna rağmen örgütün bu bilgi stokunu takip edip kullanılmasına yardımcı olacak sistem ve prosedürler olmadığından örgüt asla sahip olduğu entelektüel sermayeyi tam

potansiyeli ile kullanamaz (Bayarçelik 2012). Örgüt potansiyellerin tam olarak kullanılabilmesinin yapısal sermayeye bağlı olduğu söylenebilir.

1.1.4. Entelektüel Sermayenin Önemi

Örgütlerin gelişmesinde ve hizmetleri sunum süreçlerinde entelektüel sermayenin mühim bir rolünün olduğu son zamanlarda çokça dile getirilen bir konu olmuştur.

Galbraith, entelektüel sermayenin varlığı ile önemine değinmiş ve sahip oldukları birçok şeyi entelektüel sermayeye borçlu olduklarını açıklamıştır (Kızıl 2009). Geçtiğimiz yüz yılda örgütlerin çok hızlı bir şekilde gelişmesi ile geçmişte kazanılmış olan entelektüel birikimlerin önemini artırmış ve bununla birlikte örgütlerin sahip olduğu sermayeyi oluşturmuştur (Kunt 2019). Entelektüel sermaye işlevsel bir anahtar olarak bir örgütün içindeki en önemli parçalardan biridir (Rus ve ark 2019). Arifah ve Pujiharto'ya (2020) göre entelektüel sermaye değer yaratıcı olarak örgütlerin yönetiminde önemli bir rol oynar. Bontis'e (1999) göre ise entelektüel sermaye bir gerçekliktir, değer sağlar ve bunu fark etmek önemlidir.

Örgütlerin dinamik bir ortamda varlıklarını sürdürebilmesi, gelişebilmesi, rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi ve örgütsel amaçlarına ulaşabilmesi için mali ve fiziki kaynaklarının yanında entelektüel sermayeleri de önem arz etmektedir (Özdevecioğlu ve Kanıgür 2009). Bu önemin gerekçesini Edvinsson (1997) dile getirmiştir. Edvinsson, entelektüel sermayeye odaklanmanın yani önemsemenin yenilenme ve gelişmeyi teşvik edeceği bilgisini vermektedir.

Entellektüel sermayenin örgüt açısından ve stratejik açıdan önemi vardır ve bu önem günümüzde gittikçe artmaktadır (Kızıl 2010, Yıldız 2010a). Entelektüel sermayeye yönelik ilginin en önemli nedenlerinden biri de entelektüel sermayeye sahip olmanın ve entelektüel sermayeyi yönetmenin olası sonuçları ve getirilerinin farkında olunmasıdır (Türk ve Bengü 2010).

Kitleleri peşinden sürükleyen ve alt alanlarıyla her geçen zaman çeşitlenerek büyüyen bir sektör olan sporda da entelektüel sermayenin önemi göz önünde bulundurulmalıdır (Dağlı-Ekmekçi 2019). Entelektüel birikimi yüksek örgütlerin daha başarılı olacağı düşünülmektedir. Bu nedenle entelektüel sermaye kavramının önemi

kavranmalı ve örgütlerde entelektüel sermaye birikiminin önemine dair faaliyetlerde bulunulmasının örgütlere katma değer sağlayacağı da unutulmamalıdır.

1.2. Kamu Spor Örgütleri

Kamu kurumları, kamu yasalarıyla yönetilen kurumlardır (Akyos 2007). Spor hem uluslararası düzeyde çağın en önemli toplumsal güçlerinden biri hem de ulusal düzeyde ayakları yere basan ve orada kökleşen toplumsal bir kurumdur. Sporun birinci örgütsel biçimi devlet hiyerarşisi içinde kamu tüzel kişiliği, ikinci örgütsel biçimi bağımsız, gönüllü ve kitlese-toplumsal olan beden eğitimi ve spor kolektifleri, yani kulüp ve kümelerdir (Fişek 1998).

İnsanların ve ülkelerin yaşamında çok önemli yeri olan sporun yaygınlaşması ve uluslararası sahada elde edilecek başarılar büyük ölçüde bu alandaki teşkilatlanmaya bağlıdır. Zira spor hizmet ve faaliyetlerinin etkin ve verimli olarak amacına ulaşması şartlara ve bünyeye uygun bir yapılanmayla gerçekleşebilecektir (Ekenci ve Seraslan 1997). Toplumlardaki sürekli gelişen ve değişen gereksinimler sonucunda farklı alanlardaki hizmetlerin organize edilmesi için yeni örgütler oluşturulmuştur. Spor örgütleri de bunlardan bir tanesidir (Bilir 2005).

Sporun yönetim biçimi ve organizasyonu, toplumun spora bakış açısını etkilemektedir. Her toplumda spora katılımın şekli, düzeyi, yararı ve sorunları yalnızca bireyin yetenek ve ilgilerine bağlı değildir. Kendine özgü toplumsal kuralları, değerleri, etkileşim simgeleri ve süreçleriyle spor, canlı bir toplumsal yapıdır (Ulusal Gençlik ve Spor Politikası Belgesi 2013).

Türkiye’de bu canlı toplumsal yapının mimarı ve gerçekleştirilen her türlü resmi spor faaliyetlerini kamu adına devlet eli ile yürüten en üst çatı kamu yetkili kuruluşu Gençlik ve Spor Bakanlığı’dır.

Aşağıda Gençlik ve Spor Bakanlığı merkez teşkilat ve taşra teşkilat yapısının yeni oluşumundan bahsedilmiştir.

1.2.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı Merkez Teşkilat Yapısı

Ülkemizde sporu kamusal bir hizmet olarak topluma sunan ve ülke sporunu yönetsel bazda en üst kademede temsil eden (Şahin 2019) Gençlik ve Spor Bakanlığı 2011 yılında yeniden kurulmuştur. Gençlik ve Spor Bakanlığının kurulması; 6/4/2011 tarihli ve 6223 sayılı kanunun verdiği yetkiye dayanılarak, Bakanlar Kurulunca 3/6/2011 tarihinde kararlaştırılmıştır (Sunay 2017).

Ancak anayasada yapılan değişikliklere uyum sağlanması amacıyla bazı kanun ve kanun hükmünde kararnamelerde değişiklik yapılması hakkında 703 sayılı kanun hükmündeki kararname 09 Temmuz 2018 tarihli resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiş ve 03/06/2011 tarih ve 638 sayılı Gençlik ve Spor Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun Hükmünde Kararname yürürlükten kaldırılmıştır (30473 Sayılı Resmi Gazete 2018). Gençlik ve Spor Bakanlığı, 703 sayılı kanun hükmündeki kararname uyarınca merkezde ve taşrada yeniden yapılanma sürecine girmiştir. Bu süreç kapsamında bakanlığın merkez ve taşra teşkilatları yeniden şekillendirilmiştir. Gençlik ve Spor Bakanlığı Merkez Teşkilatı aşağıdaki şekil 1.2' de görüleceği üzere:

- Bir Bakan,
- Dört Bakan Yardımcısı,
- Sekiz Genel Müdürlük (Genel müdürlüklerin içerisinde çeşitli sayılarda daire başkanlıkları mevcut olup, şekilde merkez teşkilatın ana kısımları gösterilmiştir.)
- Üç Başkanlık,
- Üç Daire Başkanlığı,
- Bir Özel Kalem Müdürlüğü,
- Bir Basın ve Halka İlişkiler Müdürlüğü,
- Bir Bağlı Kuruluş (Spor Toto Teşkilat Başkanlığı) olmak üzere merkez teşkilatı yeniden yapılandırılmıştır.

1.2.1.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı Görevleri

- Gençliğin kişisel ve sosyal gelişimini destekleyici politikaları tespit etmek, 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,
- Gençliğin ihtiyaçları ile sunulan hizmet ve imkânlar konusunda inceleme ve araştırmalar yapmak ve öneriler geliştirmek,
- Gençlik alanında bilgilendirme, danışmanlık ve rehberlik yapmak,
- Gençlik çalışma ve projelerine ilişkin usul ve esasları belirlemek,
- Gençlik çalışma ve projeleri yapmak, desteklemek, bunların uygulama ve sonuçlarını denetlemek,
- Spor faaliyetlerinin program ve plan dâhilinde ve mevzuata uygun bir şekilde yürütülmesini gözetmek, gelişmesini ve yaygınlaşmasını teşvik edici tedbirler almak,
- Spor alanında uygulanacak politikaları tespit etmek ve uluslararası kuralların ve talimatların uygulanmasını temin etmek,
- Mevzuatla Bakanlığa verilen diğer görev ve hizmetleri yapmak ([www.gsb.gov.tr /sayfalar/36/10/mevzuat.aspx](http://www.gsb.gov.tr/sayfalar/36/10/mevzuat.aspx) 2011).

Gençlik ve Spor Bakanlığı, merkez ve taşrada en üst kamu spor örgütü vasfıyla yukarıda sayılan görevleri Türkiye'nin 81 ilinde ve 957 ilçesinde, illerde il müdürlükleri ve bağlı birimleri ile ilçelerde ise ilçe müdürlükleri vasıtasıyla yerine getirmektedir.

1.2.2. Gençlik ve Spor Bakanlığı Taşra Teşkilat Yapısı

2018 tarihli 703 sayılı kanun hükmündeki kararname uyarınca 3289 sayılı Gençlik ve Spor Hizmetleri Kanununda da çeşitli değişikliklere gidilmiştir. İlgili kanun metninde amaç şu şekilde belirtilmektedir: Bu kanunun amacı; Gençlik ve Spor Bakanlığında tüzel kişiliğe sahip taşrada özel bütçeli Gençlik ve Spor İl ve İlçe Müdürlüklerinin kurulmasına, teşkilat, görev ve yetkilerine ait esas ve usulleri düzenlemektir (Gençlik ve Spor Hizmetleri Kanunu 2018).

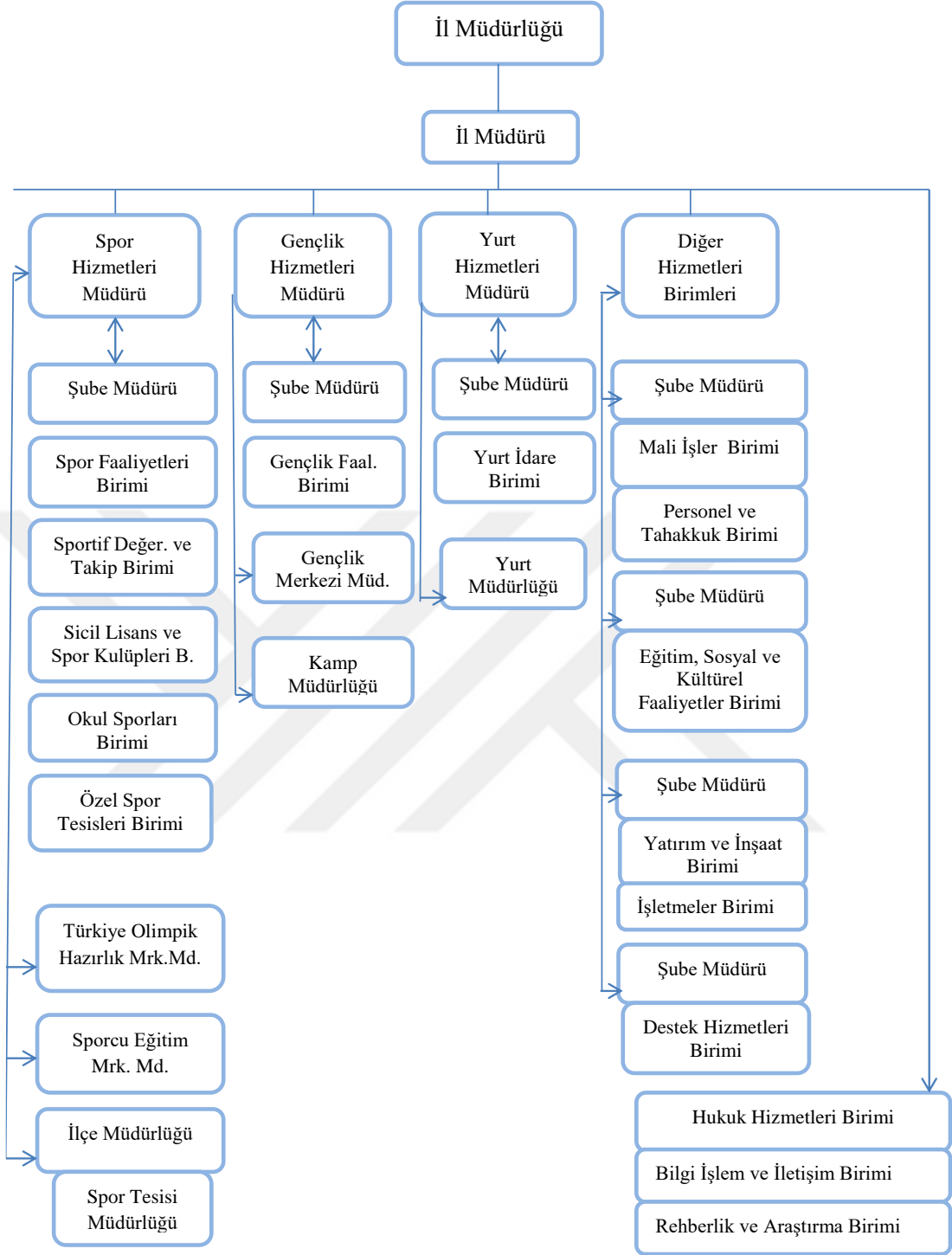
Gençlik ve Spor Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğünce taşra teşkilatının kuruluşu, görevleri, çalışma usul ve esaslarını düzenlemek, personelin görev-yetki ve sorumluluklarını belirlemek amacıyla bir yönerge çalışması yapılmıştır. Yönerge, 10/7/2018 tarihli ve 30474 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin Gençlik ve Spor Bakanlığı bölümünün 202 nci maddesi ile Ortak Hükümler bölümünün 508 inci ve 509 uncu maddelerine dayanılarak hazırlandığı belirtilmiştir.

Gençlik ve Spor Bakanlığı’nın "Taşra Teşkilatının Kuruluşu, Görevleri, Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönerge" 10/7/2019 tarih ve 535 sayılı Bakanlık makamının onayı ile yürürlüğe girerek il müdürlüklerine bildirilmiş ve taşra teşkilatı yeniden yapılandırılmıştır.

Gençlik ve Spor Bakanlığı Taşra Teşkilatı aşağıda şekil 1.3’te görüleceği üzere bir il müdürü, üç hizmet müdürü, illerin büyüklüğüne göre şube müdürlükleri, yurt müdürlükleri, gençlik merkezi müdürlükleri, kamp müdürlükleri, olimpiyat hazırlık ve sporcu eğitim merkezi müdürlükleri, ilçe ve spor tesisi müdürlükleri ve diğer birimler olmak üzere taşra teşkilatı yeniden düzenlenmiştir.

Taşrada bir il müdürü ve üç hizmet müdürlüğü sayısı Türkiye’deki tüm illerde sabit olup, diğer bahse konu müdürlükler illerin büyüklüğüne ve birimlere göre değişiklik arz etmektedir. Genel Müdürlük ihtiyaç halinde Bakanlık Taşra Teşkilatı Kuruluş Cetvelinde, değişiklik ile diğer kadro/statü ve pozisyonlara ilişkin başkaca düzenlemeler yapabilmektedir.

Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri illerde il müdürlüğü ve hizmet müdürlükleriyle, ilçelerde ise ilçe müdürlükleri vasıtasıyla kendilerine tevdi edilen görevlerini yerine getirmektedirler. Gençlik ve Spor Bakanlığı’nın 10/7/2019 tarih ve 535 sayılı onay ile yürürlüğe giren "Taşra Teşkilatının Kuruluşu, Görevleri, Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönerge” de taşra teşkilatındaki birimlerin görevleri aşağıda görülen şekil 1.3’ten sonra sırasıyla sunulmuştur (pgm.gsb.gov.tr 2019).



Şekil 1.3. Gençlik ve Spor Bakanlığı Taşra Teşkilat Şeması

1.2.2.1. Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri ile Hizmet Müdürlüklerinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin görev yetki ve sorumlulukları şu şekilde sıralanmıştır:

- Bakanlıkça belirlenen politika ve projelerin amacına uygun şekilde illerde uygulanması için gerekli tedbirleri almak, iş ve işlemleri yürütmek,
- Sporcuyu yetiştirilmesine ve spor kültürünün yaygınlaştırılmasına yönelik faaliyetlerin mevzuata uygun ve belirli bir plan ve program dâhilinde yürütülmesini sağlamak,
- Gençliğin sportif, kültürel ve ahlaki gelişimine katkı sağlamak amacıyla gerekli çalışmaları yapmak, bilgilendirme, rehberlik, danışmanlık ve benzeri hizmetleri yürütmek,
- Yurt hizmetlerinin yürütülmesine ilişkin iş ve işlemlerin yapılmasını sağlamak,
- İl müdürlüğünün personel planlamasını yapmak, personel eğitim planını hazırlayıp uygulanmasını sağlamak ve personelin özlük işlemlerini yürütmek,
- Eğitim faaliyetleri ile sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlerin psikososyal danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin kalite standartları çerçevesinde yürütülmesi yönünde çalışmalar yapmak,
- Eğitim ihtiyaç ve taleplerinin karşılanmasına yönelik koordinasyonu sağlamak,
- Bakanlıkça yürütülen uluslararası organizasyonlar çerçevesinde il müdürlüğü nezdinde yapılması gereken iş ve işlemleri yürütmek,
- Bakanlığın ve il müdürlüğünün taraf olduğu adli ve idari davalara ilişkin iş ve işlemleri yürütmek,
- Görev alanına giren konulara ilişkin iş ve işlemlerin mer'î mevzuata uygun olarak yürütülmesini sağlamak ve bu hususta gerekli denetim ve incelemeler yaptırarak ilgili birimler ile koordinasyonu sağlamak,
- İl müdürlüğü tarafından yürütülecek sportif faaliyetler ve sportif organizasyonlar ile spor kulüpleri ile ilgili iş ve işlemlerin yürütülmesini sağlamak,
- İlgili mevzuata göre yapılan başvurulara cevap vermek, sosyal sorumluluk, bağımlılıktan kurtulma, gönüllülük ve benzeri konularda gerekli tanıtım ve duyuruların yapılmasını sağlamak,

- İl müdürlüğüne ait bina ve tesislerin aydınlatma, temizlik, onarım, ısıtma, taşınma ve benzeri hizmetleri gerçekleştirmek,
- İl müdürlüğü tarafından bilişim alt yapısının kurulumu, bakımı, elektronik imza ve belge uygulamaları ile bunlara bağlı bilgi işlem ve otomasyon işlerinin yürütülmesini sağlamak,
- Gerçek ve tüzel kişiler tarafından üniversite öğrencilerine yemekli veya yemeksiz özel barınma hizmeti veren kurumların açılması, işletilmesi ve denetimine yönelik iş ve işlemlerin yürütülmesini sağlamak,
- İl müdürlüğünün görev alanına giren konularda, ilgili birimlere inceleme, araştırma, denetim ve raporlama yaptırmak,
- Yurt binası, spor tesisi, gençlik merkezi ve benzeri yapıların engelli bireylerin kullanımına uygun olmasını sağlamak, engelli bireylere yönelik bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmaları yapmak, engelli bireylerin spor yapabilmesi konusunda ilgili diğer kamu kurum ve kuruluşları ile koordinasyonu sağlamak,
- Gençleri zararlı alışkanlıklardan koruyacak çalışmalar yapmak ve bu konuda faaliyetler yürütmek,
- Spor kültürünün yaygınlaştırılması, geliştirilmesi ve özendirilmesini sağlamak ve bu konuda her türlü tedbiri almak,
- Birimlerin çalışma esaslarını planlamak, programlamak,
- Mevzuatla verilen görevler ile Bakanlık tarafından verilen diğer görevleri yapmak.

Bakanlığın yeni teşkilatlanma yapısı gereği oluşturulan üç hizmet müdürlüklerinin (Yurt, Gençlik ve Spor hizmetleri) görev, yetki ve sorumluluklarını sırasıyla aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

“Yurt Hizmetleri Müdürünün Görev, Yetki ve Sorumlulukları”:

- Öğrencilerin huzurunu ve güvenliğini sağlayarak beslenme ve barınma hizmetlerini yürütmek ve bu hususlarda gerekli önlemleri almak,
- Yurtlarda barınanlara ilişkin disiplin işlemlerinin mevzuat çerçevesinde yerine getirilmesini temin etmek,
- Öğrenci depozito ücretleri ve yurt ücretlerinin takibini yapmak,
- Ek tesis veya tadilat ihtiyaçlarını tespit ederek taşınır iş ve işlemlerini ilgili

mevzuat çerçevesinde yürütüp ilgili birimlere bildirmek,

- Kamu kuruluşları ile sivil toplum oluşumlarının sosyalitesi veya yurt kullanım ücretlerinin takibini yapmak,
- Yurt müdürlüklerinin denetimleri sonucunda hazırlanan raporlarda belirtilen eksikliklerin tamamlanmasını sağlamak,
- Yurtlarda kalacak öğrencilerin kayıt ve kabulüne ilişkin iş ve işlemleri yürütmek,
- Vergi muafiyeti tanınan vakıflar ile kamu yararına çalışan derneklere ait yüksek öğrenim yurtlarında barınan öğrenciler ile ilgili iş ve işlemleri yapmak,
- Birimlerin çalışma esaslarını planlamak, programlamak ve çalışmaların bu programlar uyarınca yürütülmesini sağlamak,
- İl müdürü tarafından verilecek diğer görevleri yerine getirmek.

“Gençlik Hizmetleri Müdürünün Görev, Yetki ve Sorumlulukları”:

- Gençlik merkezi vb tesisler ile gençlik ve izcilik kamplarının kurulması için çalışmalar yürütmek,
- Gençlik merkezi ve benzeri tesisler ile gençlik ve izcilik kamplarının ihtiyaç tespitlerini yapmak ve ihtiyaçların giderilmesini sağlamak,
- Gençlik alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları ile kamu kuruluşları, mahalli idareler ve üniversitelerin ilgili birimleri ile koordinasyonu sağlamak,
- Gençlik liderleri ve gönüllü gençlik liderlerine ilişkin iş ve işlemleri koordine etmek,
- Gençlik merkezi ve benzeri tesisleri gençlik ve izcilik kamplarında, eğitim faaliyetleri ile sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlerin planlanmasını sağlayarak gerekli görüldüğü takdirde ek tesis ve tadilat ihtiyaçlarını tespit etmek ve ilgili birimlere bildirmek,
- Bakanlık ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarınca desteklenen projelerin yürütülmesini ve koordinasyonunu sağlamak,
- Gençlik merkezi ve benzeri tesisler ile gençlik ve izcilik kampları arasındaki koordinasyonu sağlamak,
- Birimlerin çalışma esaslarını planlamak, programlamak ve çalışmaların

bu programlar uyarınca yürütülmesini sağlamak,

“Spor Hizmetleri Müdürünün Görev, Yetki ve Sorumlulukları”:

- Yürütülmesi gereken spor projelerini ve organizasyonların ilgili spor federasyonunun il temsilcisi ile koordineli bir şekilde yürütmek ve tesis hazırlığını sağlamak,
- Antrenörlerin ve diğer personelin çalışmalarını, plan ve program doğrultusunda organize edip verimli çalışma koşulları oluşturmak,
- Sporcuların spor faaliyetlerine ve müsabakalara katılımı ile ilgili koordinasyonu sağlayıp sporcu lisans, vize, disiplin ve benzeri işlemleri yürütmek,
- Okul içi ve okul dışı spor faaliyetlerinin yürütülmesi için ilgili birimlerle koordinasyonu sağlamak,
- Spor kültürünün yaygınlaştırılması amacıyla spor projelerini yürütmek ve takip etmek,
- Sporcu yetiştirilmesi ve spora ilgiyi artırmaya yönelik çalışmaları yürütmek, özel spor tesislerinin çalışma izin belgeleri, denetimleri ve vize işlemlerine ilişkin iş ve işlemleri yapmak, çalışma usul ve esaslarına uygun plan ve programların uygulanmasını sağlamak
- Sporcu lisans, tescil, vize ve transfer işlemleri ile spor kulüplerine ilişkin tüm iş ve işlemleri yürütmek,
- Spor tesislerine, Türkiye olimpiik hazırlık merkezlerine ve spor eğitim merkezlerine ilişkin iş ve işlemlerin koordinasyonunu sağlamak,
- Birimlerin çalışma esaslarını planlamak, programlamak ve çalışmaların bu programlar uyarınca yürütülmesini sağlamak.

1.2.2.2. Gençlik ve Spor İlçe Müdürlükleri Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüklerinin görev yetki ve sorumlulukları şu şekilde sıralanmıştır:

- Spor tesislerinin kullanımını amacıyla diğer kamu kurum ve kuruluşlarıyla işbirliği yaparak gerekli koordinasyonu sağlamak,
- Spor federasyonu il/ilçe temsilcileri ile koordinasyon halinde çalışarak

- ilçedeki sportif faaliyetlerle ilgili iş ve işlemleri yürütmek,
- İlçedeki antrenörlerin ve diğer spor elemanlarının çalışmalarını plan ve programlara göre organize ederek gerekli çalışma koşullarını sağlamak,
 - İlçedeki antrenör ve diğer spor elemanı ihtiyacını tespit etmek,
 - Okullarda spor faaliyetlerinin yürütülmesi için ilgili birimlerle koordinasyonu sağlamak ve spor projelerini takip etmek,
 - Sportif faaliyetlerin yürütülmesi noktasında ihtiyaçları tespit etmek, faaliyetlerle ilgili gerekli emniyet, sağlık ve benzeri tedbirlerin alınması için diğer kamu kurum ve kuruluşları ile iş birliği yapmak,
 - Sporcu, antrenör, hakemler ve diğer spor elemanlarının hizmet içi eğitim ihtiyaç ve taleplerini iletme,
 - Görev alanına giren konularda gerekli istatistiki verileri tutmak ve raporlandırarak ilgili yerlere sunmak,
 - Spor faaliyetlerinin etkin ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi amacıyla ihtiyaç tespiti yapmak, malzemelerin temini ve dağıtımını noktasında gerekli tüm iş ve işlemleri yürütmek (pgm.gsb.gov.tr 2019).

1.3. Kamu Spor Örgütlerinde Entelektüel Sermaye

Ülkemizde 1990'lerden itibaren özel sektör örgütlerinin gündemine giren ve büyük miktarlarda yatırım yapılan entelektüel sermaye konusunda kamu örgütlerinin hangi noktada olduğu hala net olarak ortaya çıkarılmamıştır (Gedikli 2007). Kamu yapısı içinde yer alan kurumlar yükledikleri işlevler ve sundukları hizmetlerle vatandaşlar için yaşamsal önemdedir. Toplumda diğer sektörler için de büyük önem taşımaları nedeniyle kamudaki değişim ülkenin kalkınmasını, sosyal ve kültürel yaşamını derinden etkiler (Akyos 2007).

Ülkenin kalkınmasında önemli bir oynayan, sosyal ve kültürel yaşamı derinden etkileyen kurumlardan biri de kamu spor örgütleridir. Kamu spor örgütlerinin toplumun her kesimini etkileme gücünün ise entelektüel birikimlerinden kaynaklandığı düşünülebilir. Bu düşüncemizin gerekçesi ise Gogajeh ve arkadaşlarının (2015) entelektüel sermayenin örgütsel performans üzerindeki olumlu etkisine dair yeterli derecede kanıt bulunduğu ve ayrıca Samarin ve Sahranavard'ın (2016) "entelektüel sermaye örgütler ve ülkeler için değerli bir

kaynaktır” ifadesini kullanmalarıdır. Öztürk ve Demirgüneş (2008) 21. yüzyıl örgütlerinin başarısını entelektüel sermayenin kaldıraç etkisi oluşturma gücüne bağlamaktadırlar.

Entelektüel sermaye gelire dönüştürülebilir bilgidir ve bu bilgi çalışanların fikirlerinin, yeniliklerinin, teknolojilerinin, tasarımlarının, veri kullanma yeteneklerinin, süreçlerinin ve yayınlarının bir bütünü olarak tanımlanabilir (Akın 2019). Bireyden başlamak üzere bireylerden oluşan ve bireylere hitap eden bütün kurum ve kuruluşların da kendilerine ait entelektüel sermayeleri mevcuttur (Akyüz 2010) ve entelektüel sermaye örgütün paydaşlarına değer sağlayan bir kaynaktır (Shakina ve Bykova 2011).

Edvinsson (1997) entelektüel sermayeye odaklanmanın örgütü yönetmek ve geliştirmek için çok etkili bir araç olduğunu da vurgulamaktadır. Sağlıklı, başarılı ve disiplinli bireyler yetiştirilmesinde ve toplumsal sağlığın ve refahın desteklenmesinde etkili bir unsur olan spor örgütlerinin entelektüel sermaye unsurlarına ilişkin farkındalıkları hem toplumsal hem de bireysel etkiye sahip önemli birer olgudur. Çünkü bu sayede spor faaliyetlerini her açıdan etkin şekilde planlama, örgütlenme ve denetleme yetkinliğine sahip olabilirler (Büyükakgöl ve Arğan 2019).

İçinde bulunduğumuz yüzyılda hızlı değişim ve yenileşme, toplumsal ve ekonomik örgütleri değişmeye ve gelişmeye, diğer bir ifadeyle yeni durumlara adapte olmaya zorlamaktadır (Gedikli 2007). Bireylerin kişisel gelişimi ve ülkelerin tanıtımında önemli bir yeri olan sporun yaygınlaştırılması ve istenilen başarıların kazanılması büyük ölçüde güçlü ve dirençli bir teşkilatlanma ve yönetimle ilintilidir (Büyükakgöl ve Arğan 2019). Bir örgütün stratejik başarısı kritik olarak entelektüel sermaye varlıklarına bağlıdır; ancak entelektüel sermayenin birikmesi veya değer düşüklüğü aynı zamanda bir örgüt tarafından tasarlanan stratejiyle de belirlenir (Alemu 2017). Bunun için bir süreç dâhilinde girdisi ve çıktısı insan olan spor örgütleri için entelektüel sermayeyi oluşturmak, korumak, güçlendirmek ve mülkiyetleri haline getirebilmek, değişimlere uyum sağlayabilmek ve teşekkül buldukları varlıklarını devam ettirebilmek için oldukça elzem bir durum olduğu düşünülmektedir.

Günümüzde örgütler yalnızca maddi varlıklarıyla değil, iş görenlerinin sahip oldukları bilgi ve becerileri ya da ilişki ağı ve organizasyonun verimliliği ya da

çevikliği gibi maddi olmayan varlıklarıyla da ölçülür konuma gelmiştir (Altan 2018). Kamu spor örgütleri karakteristik olarak kâr amacı gütmeyen ve Türkiye Cumhuriyeti mevcut (1982) anayasasının 58. ve 59. maddeleri hükümleri gereği, gençlik faaliyetleri ile spor faaliyetlerini yürüterek, Türk vatandaşlarının hem beden hem de ruh sağlığını koruyacak ve geliştirecek bir takım tedbirler almaktadır. Kamu spor örgütleri aynı zamanda bireyleri sportif, sosyal ve kültürel faaliyetlere yönlendirerek ulusal ve uluslararası spor organizasyonlarının düzenlenmesinde sorumlu ve yetkili kılınmıştır. Tüm bu sorumluluklar yerine getirilirken karakteristik olarak kamu spor örgütlerinin entelektüel birikimlerinin rolünün ortaya çıktığı düşünülmektedir. Büyükakgöl ve Argan'a (2019) göre entelektüel varlıkların dolayısıyla entelektüel sermayenin her türlü örgüt için bu denli stratejik öneme sahip olmasında en kilit nokta bu varlıkların karakteristik özellikleridir.

Kong'a (2008) göre entelektüel sermaye, kâr amacı gütmeyen örgütler için amaca uygun bir kaynaktır. Bu kaynağa, sürdürülebilir stratejik avantajlar sağlamak ve spesifik belirli modeller geliştirilmesi için ihtiyaç duyulur (Massaro ve ark 2019). Kamu spor örgütleri iş görenlerinin yetkileri ve sorumlulukları dahilindeki görevlerini yerine getirirken entelektüel sermaye birikimlerinin iş görme becerilerine yansımaları da yadsınamayacak bir gerçektir. Bu gerçeklikten yola çıkarak ülkemizde spora ve benzeri faaliyetlere yön veren kamu kurumlarında entelektüel sermaye birikiminin örgütlerin olduğu kadar bireylerinde en güçlü yanı olduğu düşünülmektedir. Kamu spor örgütlerinde entelektüel sermayenin gelenekle birlikte yeniliğin harmanlandığı kurumsal hafıza ile kurum kültürünü yenilikler çerçevesinde özenle koruyabileceği de söylenebilir.

1.3.1. Kamu Spor Örgütlerinde İnsan Sermayesi

İş görenler bir örgütün insan sermayesi olarak tanınır (Jamal 2019). İnsan sermayesinin içeriğinde bilgi, beceri, deneyim, inovasyon ve ortak yeterlilikler gibi etmenler mevcuttur (Isabel ve Bailoa 2017). Bu sermaye türü bireysel olarak diplomalar, sertifikalar ve bilgi olarak kazanılan tüm tecrübelerdir. Örgüt açısından önemli olan ise bireylerin elde ettikleri bilgilerin iş hayatı için faydalı ve örgütün bu bilgileri kullanabiliyor olmasıdır (Akın 2019).

Genel olarak bakıldığında kamu kurumları farklı alanlarda da olsa özel teşebbüs kuruluşları ile aynı kişilere hizmet vermektedir. Özel sektörden kaliteli hizmet almaya alışan insanlar, devletin eli olarak görülen kamu kurumlarından daha kaliteli hizmet talep etmektedirler. Kamu kurumlarının bu taleplere yeterince cevap verebilmeleri ancak başarılı ve iş heyecanı yüksek bireylerle çalışmalarını ile mümkündür (Gülmez 2008). Budiarta'nın da (2015) ifade ettiği gibi örgütsel performansın geliştirilmesinde, değişimin aracı olarak insan sermayesinin önemli bir rolü vardır.

Bireyler ve kuruluşlar olmak üzere insan sermayesi iki ana bileşene odaklanır (Ukenna ve ark 2010). Kamu spor örgütlerinin temel amacı maddi değer oluşturacak faaliyetlerde bulunmak değil, bireylere odaklanarak toplumun zihin ve beden sağlığını koruyacak tedbirler alıp, zihnen ve bedenen spor kültürüne sahip sağlıklı nesiller yetiştirmektir. Kamu spor örgütleri bu işlevlerini örgüt içindeki spor yöneticisi, antrenör, uzman, memur ve diğer unvanlara sahip iş görenlerin eliyle yerine getirmektedir.

Entelektüel sermayenin ana kaynağı olan ve spor örgütlerinde hizmetlerin üreticisi konumundaki iş görenlerin eğitim düzeyleri ile eğitim kaliteleri, spor mesleki alan geçmişleri ve bu konudaki fiziksel ve ruhsal okur-yazarlıkları, organizasyon ve iletişim kabiliyetleri, çözüm odaklı bilgi paylaşımları, analitik ve kavramsal düşünebilme yetileri gibi meziyetlerinin entelektüel sermayenin, insan sermayesi boyutunu oluşturduğu tasavvur edilebilir. Mevcut insan sermayesi profilinin kaliteli ve spor kültürüyle yoğrulmuş olmasının, kamu spor örgütlerinin hedeflerine ulaşmada başarılı olma olasılıklarını o kadar yükselteceği de söylenebilir.

1.3.2. Kamu Spor Örgütlerinde Sosyal Sermaye

Sosyal sermayenin, toplumu oluşturan bireylerin ortaklaşa hareket edebildikleri ve iş yapabildikleri kültürel düzeyi hazırlayan bir birikim olduğu söylenebilir (Altay 2007). Gerşil ve Aracı'ya (2011) göre sosyal sermaye, bir toplumdaki bireylerde bulunan güven, dürüstlük, bilgi paylaşımı gibi sosyal erdemlerin bireyleri eşgüdüm halinde çalışmaya, ortak hareket etmeye ve sosyal dayanışmaya teşvik ettiği bir olgudur. Bir toplumda insanlar ve kurumlar arası güvene dayalı ilişkiler ne denli yoğun ise ilgili toplumda sosyal sermayenin varlığından da

aynı ölçüde söz edebiliriz. Bu yapıdaki bir toplumu oluşturan fertler, kendileriyle ve toplumlarıyla barışık bir yapı içerisindeyler. Dolayısıyla kendine ve çevresine güvenen, ayrıca kendisi ve toplumu ile barışık olan kişilerin, iş hayatında çok daha başarılı oldukları gözlemlenmektedir. Çevresiyle yeterli seviyede iletişim kurabildiği için kendisine güvenen ve içinde bulunduğu toplumla barışık olan bir kişinin kendisine olan güvenin artması doğal olarak verimliliğine yansımaktadır (Şahin 2011). Ayrıca bireyin sahip olduğu ağlar ya da ilişkiler ile toplumsal alandaki konumunu kendi lehine geliştirebilmesi ya da dezavantajlarının üstesinden gelebilmesi sosyal sermayenin işlevsel anlamda kullanımına işaret eder (Aydemir ve Özşahin 2011).

Sosyal sermaye, sosyal yapı içindeki bireysel aktörlerin değil, sosyal yapının bir özelliğidir ve bu ekolojik bir özelliktir (Lochner ve ark 1999). Sosyal sermaye bireyler için hem bir varlık hem de sosyal bir kaynaktır. Bu kaynak ile kurumlar-kuruluşlar, topluluklar arasında bağlantılar ve çeşitli ağlar elde edilebilir (Yamaguchi ve ark 2017). Netice de sosyal sermaye insanlar arasındaki ilişkilerin değişmesiyle ortaya çıkar (Coleman 1988, Kerimov 2011) ve örgütün kurduğu tüm sosyal ağları içerir (Özdemir ve Taşçı 2017). Zira ülke insanlarının çeşitli hedeflere ulaşmak amacıyla oluşturdukları sosyal örgütler, bireylerin ortak gayeler etrafında bir araya gelmelerini ve bu sayede işbirliği yapmalarına neden olmaktadır (Yıldız ve Topuz 2011).

Kamu spor örgütlerinin kendilerine tevdi edilen görevleri yerine getirirken diğer kurum-kuruluşlarla ve iş görenleri ile kurduğu ilişkiler ağını sosyal sermayenin bir parçası olarak değerlendirilebiliriz. Bu değerlendirmeye kamu örgütlerinin özel örgütlerle, aynı zamanda bağlı birimleri ve sivil toplum kuruluşları ve üniteleri ile karşılıklı imzaladıkları protokoller somut birer örnek olarak gösterilebilir. Bu sayede hem kamu spor örgütleri iş görenleri hem de karşılıklı etkileşimde bulunulan örgüt çalışanları sosyal sermayenin tanımları içerisinde bulunan “sosyal dayanışma”, “güven” ve “işbirliği” kavramlarını kurumları bünyesinde içselleştirmiş olurlar.

1.3.3. Kamu Spor Örgütlerinde Yapısal Sermaye

Chu ve arkadaşlarına (2006) göre yapısal sermaye, örgütte problemlere çözüm bulma ve yenilikçilik için gerekli genel sistem ve prosedürleri ifade eder. Yapısal sermaye, bir örgüt olarak kurumun sahip olduğu yöntem ve politikalar biçiminde

kurumsallaştırılmış bilgidir. Bu bilgi, teknolojilerden örgüt kültürüne, finansal ilişkilerden patentlere kadar bütün unsurların birleşimini ifade eder (Akın 2019). Aynı zamanda yapısal sermaye; örgütsel yapı, iş teknolojisi, markalar, örgüt kültürü (Rudakov ve ark 2018), kurum iş görenlerinin verimliliğini arttırarak destekleyen yazılım, donanım, veri tabanları, örgütsel yapı, patent ve markalar ile benzeri diğer olgulardır (Çetin 2005, Isabel ve Bailoa 2017).

Yapısal sermaye, insan vücudunu ayakta tutan iskelet sistemi gibi örgütün içerisinde diğer tüm organları bir arada tutan ve bu organların ayakta durmasını sağlayan, onlara destek veren ve örgütün daha verimli çalışmasına neden olan en etkileyici bölümdür (Kunt 2019). Bu sermaye türü insan faktörünün ürettiği bilgi ve değerleri çeşitli süreç ve sistemlerle depolayan ve örgütün kullanımına sunan bir yapıdır (Sakur 2019).

Entelektüel sermaye açısından örgütün kendine ait olan tek unsuru yapısal sermayedir. Bu nedenle de paylaşılabılır ve geliştirilebilir niteliktedir (Kerimov 2011). Örgüt üyelerini cesaretlendirici, teşvik edici ve aidiyet duygusunu geliştiren örgütsel atmosferin oluşmasına yönelik yönetim ve uygulama yaklaşımlarının açıkça bir sistem olarak kabul edilmesi ve bunun gerektirdiği örgütsel yapılanmanın dizayn edilmesi yapısal sermaye olarak ifade edilmektedir (Kanıbir 2004). Örgütün sahip olduğu yapısal sermaye unsurları bir araya geldiğinde örgütsel yetenekte ortaya çıkmış olur. Örgütsel yetenek örgütün sahip olduğu kültür, strateji, kurmuş olduğu yapı ve sistemlerden meydana gelmektedir (Yereli ve Gerşil 2005). Bu deneyimlerin ve bilgilerin spor örgütlerinin entelektüel sermayesine dönüşebilmesi ise büyük önem arz etmektedir (Büyükakgöl ve Arğan 2019).

Sporun toplum üzerinde olumlu etkisi olduğunun kabul edilmesi, sporun kamu yararına yönelik bir kamu hizmeti olarak değerlendirilmesine neden olmuştur (Gök ve Sunay 2010). Spor hizmetleri; bireysel, kurumsal, organizasyon şeklinde çeşitli hizmetlerin üretilmesi ve tüketilmesi açısından önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Gündoğdu ve Devecioğlu 2008). İşte bu noktada kamu spor örgütlerinin işleyişlerini gerçekleştiren altyapı, süreç, yazılım ve donanım başta olmak üzere teknolojik araçların tümü bütüncül estetik bir işleyiş mekanizmasına sahip olduğu ölçüde hizmet sunum ve sınırları genişleyebilecektir. Nihayetinde altyapısal değerler yani sistem ve mekanizmalar örgütlerin sahip olduğu örgüt birikimi ve süreçlerle

ilgilidir. Bu süreçler yapısal yeniliklerle birlikte örgütler tarafından ne kadar iyi takip edilir ve kullanılabilirse uzun vadede topluma ve örgüte çeşitli faydalar sağlanabilir.

1.4. İnovatif (Yenilikçi) Davranış

Perez-Penalver ve arkadaşları (2018) iş görenlerin yenilikçi davranışlarına ilişkin göstergeleri belirlemek amacıyla arama protokollerinde üç anahtar kavrama değinmektedirler. Bu kavramlar: yenilikçi davranış, yenilikçi iş davranışı ve bireysel yenilikçiliktir. Yerli ve yabancı ilgili literatüre bakıldığı zaman bu üç kavramın birbirlerinin yerine sıkça kullanıldığı ve bu kavramların birbirlerini karşılayıcı nitelikte olduğu görülmektedir. Buradan yola çıkarak çalışmamızda yenilikçi davranış konusunda kapsamlı bir değerlendirme yapılması planlanmıştır.

1.4.1. Yenilik ve Yenilikçilik Kavramları

Yeniliğin, evrensel kabul edilmiş bir tanımı yoktur (Kheng ve ark 2013b). Türkçe’de “yenilik” kelimesi çoğunlukla İngilizce “innovative” kelimesinin karşılığı olarak kullanıldığı görülmektedir (Gürsoy 2014). Bu kavram tek veya basit bir perspektif boyutuyla tanımlanamaz (Li ve ark 2019). Smith’e (2005) göre bu kavramın tanımlanması acil bir durumdur. Türk Dil Kurumu sözlüğünde inovatif (innovative) kelimesine karşılık olarak “yenileşimci” sözcüğü kullanılmaktadır (TDK Sözlüğü 2019). Türkçe alan yazına bakıldığında “yenilik” kavramının “yenileşim” ismiyle adlandırıldığı görülmektedir (Töre 2017). Yenileşim kavramı bir süreci tanımlamaktadır (Girgin 2015). Yenileşimci kavramı için, değişen koşullara hızla ayak uydurarak çağın gerektirdiği donanımlara sahip olabilme yetisidir, ifadesi de kullanılabilir.

Yenilik, kelime anlamı olarak yeni olma durumu, eskimiş veya yetersiz görülen şeylerin yeni ve faydalı bir biçimde yeterli hale getirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Durmuş 2018). Yenilik, herhangi bir işi yeni bir yolla gerçekleştirme olarak da tanımlanmaktadır (Karivai 2014, Kösterelioğlu ve Demir 2014). Geçmiş oldukça eskilere dayanan yenilik kavramı değişen çevre şartlarına uyum sağlama konusunda önemli bir etkidir (Sönmez 2016).

Yenilik, bir fikrin bulunuş aşamasından uygulamaya kadar devam eden araştırma, geliştirme ve üretim aşamalarını kapsayan, bir örgütte uzun süreli başarı için

önemli bir süreçtir (Çavuş 2006, Danaei ve Iranbakhsh 2016) ve bu süreç yenilikçi bir ortamda gerçekleşebilir (Turgut ve Beğenirbaş 2013). Yetkinlikleri ve yetenekleri değiştirmeyi aynı zamanda niteliksel olarak yeni performans sonuçları üretmeyi içerir (Smith 2005). Yenilik, öğrenilebilecek ve uygulanabilecek bir disiplin olarak sunulma yeteneğine sahiptir (Lin ve Jung 2005). Drucker'e (2002) göre beklenmeyen başarılar ya da başarısızlıklar yeniliklerin oluşması için birer fırsat kaynağıdır. Yenilik, tekil bir süreç değil birbirleriyle ilişkili alt evrelerden oluşan çok yönlü ve sonu olmayan süreçler toplamı olarak da değerlendirilebilir (Gürsoy 2014, Duvacı 2017).

Yenilik, örgütler için sürekli etkisini koruyacak bir kaynaktır (Yiğit ve Özyer 2011) ve belirli bir değişim kategorisini temsil eder (West ve Sacramento 2006). Yenilik yapma hedef ve çabalarının nihai amacı, örgütün etkinlik ve performansını arttırmaktır.

Yenilik, yeni bilgilerin üretilmesini içerir (Subramaniam 2012). Yenilik sadece yeni bir fikir üretmek değildir. Üretilen fikir sadece üretenin nezdinde kalır ise o yenilik sayılmamaktadır. Üretilen fikir hayata geçirilmeli ve kişilerce kullanılmalıdır. Eğer üretilen fikrin kullanılmasıyla bir fayda sağlanıyorsa yenilikçilik kavramı altına girebilmektedir (Yıldız 2017b).

Yenilikçilik kavramı ise “yeni ve değişik bir şey yapmak” anlamı olan Latin kökenli ‘innovatus’ kelimesinin Türkçe’ye uyarlanmış halidir (Elçi 2006 akt Kireççioğlu 2018). Yenilikçilik, yenilikçi olma durumudur (TDK Sözlüğü 2019). En basit tanımıyla yenilikçilik: farklı, yeni fikirler geliştirmek ve bunları uygulamaktır (Kesen 2011). Aynı zamanda yenilikçilik, insan aklının ve oluşturuculuğunun bir ürünü olarak kabul edilebilir (Kheng ve ark 2013a).

Yenilikçilik, yeni bir şeyler oluşturabilme yeteneğidir (Bukhari ve Hilmi 2012). Yenilikçilik, fikir ve teknoloji geliştirme sürecindeki tüm aktivitelerin yönetimidir (Gürsoy 2014). Yenilikçiliğin farklı bilgi kaynaklarından elde edilen bilgilere dayandırılarak oluşturulan fikirlerin hayata geçirilmesi ile son bulan bir sonucu ifade ettiği de söylenebilir (Tokmak 2008).

1.4.2. İnovatif (Yenilikçi) Davranış Kavramı

Yenilikçilik, tüm örgütler için temel dinamiklerden birisi haline gelmiştir. Dolayısıyla bu dinamiğin farkına varmak, anlamak, tanımlamak ve gerçekleştirmek kaçınılmaz olmuştur (Aksay 2011). Yenilikçi davranış, çalışanın rutin görevini ilerletecek kadar farklı düşünebilmesidir (Pelenk 2018). Yenilikçi bireylerde derinlemesine düşünce yeteneği görülmektedir (Duran ve Saraçoğlu 2009). Aslında yenilikçi davranışın insanlık gibi uzun bir tarihi vardır; çünkü insanlık, işlerini gerçekleştirebilmek için daima yeni yollar arayışındadır (Khaki ve ark 2017).

İnovatif davranış genellikle bireysel özellikler, fiiller ve sonuçları bakımından kavramsallaştırılmıştır (Kleysen ve Street 2001). Yeni teknolojileri gözlemleyen, yeni stratejileri kullanarak hedeflere ulaşmaya çalışan, yeni iş metotlarını uygulayan, yeni fikirlerin uygulanması için kaynak oluşturan ve bu fikirleri destekleyen davranışlar yenilikçi davranışına örnektir (Töre 2017). Aynı zamanda yeni fırsatları araştırmak, keşfetmek, üretmek, tanıtmak ve uygulamak inovatif davranış kavramının merkezinde yer alan eylemlerdir (Yams 2017).

İş görenler yenilikleri başlatmak için fırsatların keşfi, problemlerin çözümü veya performans farklarının belirlenmesi gibi ilgi çekici fikirler üretebilir. Fikir üretme ortaya çıkan uyumsuzluklara, mevcut çalışma yönteminde yaşanan sorunlara, umulan performansı gösterememe ve benzeri durumlara dayalı olarak gelişebilir (De Jong ve Den Hartog 2007). Yenilikçi davranış tüm çalışanların çalıştıkları bölümü, tüm organizasyon düzeyinde yeniliğin oluşturulmasını ve uygulanmasını kapsamaktadır.

Kleysen ve Street (2001) yenilikçilik kavramlarına ilişkin araştırmaları kapsamında alan yazın taraması neticesinde yenilikçi davranışla ilgili davranış tiplerini beş gruba ayırmışlardır. Bu beş grup aşağıdaki tabloda sunulmuştur:

Tablo 1.3. Kleysen ve Street tarafından sınıflandırılan yenilikçi davranışlar (Biçer 2017).

1	Fırsatların belirlenmesi	a	-Fırsat oluşturan kaynaklara önem verme
		b	-Yenilik için fırsatlar arama
		c	-Fırsatları tanıma
		d	-Fırsatlar hakkında bilgi elde etme
2	Üretkenlik	a	-Fırsatlara göre fikirler ve çözümler geliştirme
		b	-Fırsatlara göre kategori ve sunumlar geliştirme
		c	-Fikirler ile bilgileri kombine etme
3	Geliştirmeye yönelik araştırma	a	-Fikir ve çözümleri formüle etme
		b	-Fikir ve çözümleri değerlendirme
		c	-Fikir ve çözümleri uygulama
4	Destekleme-savunma	a	-Kaynakları seferber etme
		b	-İkna edebilme ve etkileme
		c	-Müzakere etme ve zorlama
		d	-Biçimlendirme ve risk alma
5	Uygulama	a	-Uygulama
		b	-Biçimlendirme
		c	-Alışkanlık haline getirme

İnovatif davranış vasıtasıyla yenilikçi fikirler üreten bireyler, inovatif aktiviteler aracılığıyla problem çözme gibi becerilerini de geliştirirler. Böylece kişiler pratik olarak yenilikleri uygulama becerisi sergilerler (Chang 2018).

1.4.3. Yenilik ve İnovatif (Yenilikçi) Davranışın Önemi

Örgütsel başarı için hem alan uzmanları hem de uygulayıcılar yenilikçi iş davranışının önemini vurgulamakta (De Jong ve Den Hartog 2010) aynı zamanda örgütlerin gelecekte için yenilikçi davranışın önemini her geçen gün arttığını belirtmektedirler (Pieterse ve ark 2009). Değişim, modern çağın örgütleri için oldukça önemlidir ve bu değişim yenilikçi davranış yoluyla gerçekleşir (Gözükara ve ark 2016).

Değişimlerin örgüt içinde meydana gelebilmesi örgütlerin yenilikçi yapısıyla ilişkili bir durumdur (Çetin 2017a). İnovatif (yenilikçi) davranış, örgütsel yenilikçiliğin anahtarı aynı zamanda kurumsal yenilikçiliğin gelişiminde önemli bir unsurdur (Chang 2018). Çalışanların yenilikle ortaya çıkabilecek yeni fikirlerini sergileyebilmeleri açısından yenilikçi davranışa yönelik algıları da önem taşımaktadır

(Örücü ve Çınar 2019). Örgüt içerisinde yenilikçi çözümler iş görenler tarafından oluşturularak uygulanır. Bu yüzden iş görenlerin davranışları örgütsel yenilik için kritik bir öneme sahiptir (Purc ve Laguna 2019).

Yenilikçilik, özel sektörde daha kolay uygulanabilmekle birlikte kamu kurumlarında da uygulanabilmesi büyük önem taşımaktadır (Uzuntarla ve ark 2016). Yeni iş modelleri, yeni örgütsel yapılar, yeni yönetim teknikleri, çalışanların yenilik konusunda heveslenmelerini sağlayacak özgün inovatif davranışlar gibi çeşitli davranış şekillerini kapsamaktadır (Yıldız 2017a). Yenilik, değişimin değişerek gelişmenin ve buna bağlı olarak ilerlemenin ilk ve en önemli koşuludur (Atakan 2017).

Örgütler için hayatta kalabilmenin yolu yenilikçi davranışları içselleştirmekten geçmektedir. Çünkü yeniliğin gücü birçok örgüt için büyüme, gelişim ve rekabet edebilirliğin temel kaynaklarından birini oluşturmaktadır (Çalışkan 2013). Geçmişten günümüze birçok sektörde yeniliğin olduğu ve yenilik sayesinde başarıya ulaşıldığı gözle görülür bir gerçektir (Durmuş 2018). Yenilikçi davranış hem örgütsel performansa hem de örgütsel başarıya büyük katkılar sağlar (Gözükara ve ark 2016). Yenilik ve yenilikçi davranışın önemi de bu noktada ortaya çıkmaktadır. Öneren ve arkadaşlarına (2016) göre yenilikçi davranış aynı zamanda yeni fikir ve düşüncelerin soyut kavramdan somut faaliyetlere dönüşüp bireylerde ve örgütlerde gelişime yönelik etki eden değişimi ifade etmektedir. Örnek ve Ayas'a (2015) göre ise iş görenlerin yenilikçi davranışa dayanan entelektüel sermayeleri birçok örgüt için hayati öneme sahiptir.

1.4.4. İnovatif (Yenilikçi) Davranış Süreci

Temel olarak süreç kelimesi bir uygulamanın realiteye dönüşümüne kadarki zamanlama şekliyle ifade edilebilir (Temiz 2016). Yenilikçi davranış bir süreç olarak tanımlanabilir. Bu süreçte yeni fikirler üretilir, geliştirilir, uygulanır, tanıtılır, gerçekleştirilir (Thurlings ve ark 2015, Gogoleva ve ark 2016, Penger ve Grah 2019) ve yeni yöntem ile teknikler uygulanır (Hrnjic ve ark 2018). Yenilik süreci kompleks bir yapıya sahiptir ve birden fazla aşamadan oluştuğu görülmektedir. Yeni fikirlerin uygulanabilmesi çeşitli araştırma süreçlerini içerir ve bu sürecin sonunda yenilikçi fikirlerin nihai uygulaması aşamasına geçilir (Karabacak 2014, Voipio 2015).

Yenilikçi çalışma davranışının içerdiği fikir üretme, fikir yayma ve fikri hayata geçirme birlikte ele alınmaktadır (Duvacı 2017). Scoot ve Bruce (1994), Kanter'in (1988) araştırmalarından esinlenerek yenilikçi davranışta üç farklı boyuttan bahsetmektedirler. Bu boyutlar sırasıyla: fikir üretimi, yenilikçi fikrin tanıtımı-savunulması ve uygulanmasıdır (De Spiegelaere ve ark 2012, Amir 2014, Chang 2018).

Swaroop ve Dixit'e (2017) göre yenilikçi davranış kavramı üzerinde araştırma yapan bilim adamları (Kanter 1988, West ve Farr 1990, Scott ve Bruce 1994) yenilikçi davranış geliştirme sürecinde dört aşama olduğunu kabul etmektedirler.

Bu aşamaları sıralamak gerekirse:

- 1- Fırsatları keşfetme: Fırsatların keşfi, iş bağlamında sorunların ve ihtiyaçların tanımlanması anlamına gelir ve bu durum iyileştirme için bir fırsat üretir,
- 2- Fikir üretimi: Önerilen fikirler aracılığıyla yeniliğin gelişiminin teşvik edilmesi,
- 3- Fikir tanıtımı: Üretilen fikirlerin gerçekleşmesi için diğer iş görenleri ikna etmek ve sorumluluk alabilecek işbirlikçilerle ortaklık inşa ederek gerekli desteği sağlamak,
- 4- Fikrin uygulanması: Yeniliğin uygulanması için entelektüel bir prototip oluşturmayı ve oluşturulan fikirleri uygulamaya koyma süreçlerini içerir.

Yeniliğin gerçekleşmesi için fikirler üretilmeli ve en iyileri seçilerek uygulanmalıdır (Monteiro ve ark 2016). Yeniliğe ihtiyaç duyulan alanlarda, örgütte bu konuda yeni fikirleri olanların düşünceleri değerlendirilir. Öncelikli ihtiyaçlara elde bulunan imkânlar göz önünde bulundurularak karar verilir (Top 2011).

Hammond ve arkadaşları (2011) ise hazırlık aşaması, fikirlerin değerlendirilmesi ve seçilmesi, seçilen çözümlerin uygulanmasını içeren süreçten bahsetmekte, yeniliğin hem fikir hem de uygulama aşamalarını içerdiğini belirtmektedirler. Görüleceği üzere yenilikçi davranış bir dizi süreç gerektirmektedir, unutulmaması gereken ise çağımızda değişimin kaçınılmaz bir unsur olduğu ve bu

değişime ayak uydurabilmenin yolunun da yenilikleri takip ederek yenilikçi bir davranış süreci oluşturmaktan geçtiği gerçeğidir.

1.4.5. Yenilikçi Davranışı Etkileyen Faktörler

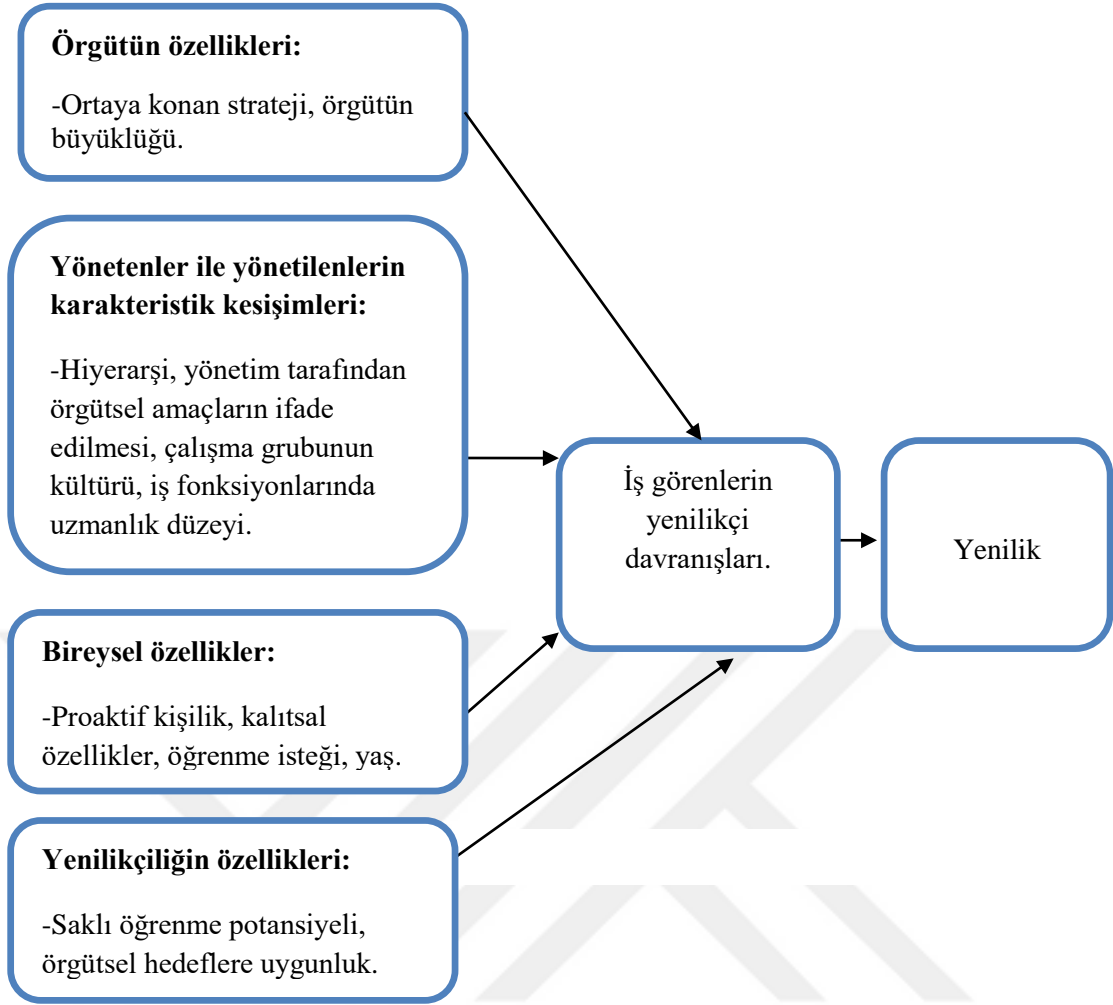
İlgili alan yazında yenilikçi davranışa etki eden faktörler genelde bireysel ve örgütsel olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır.

1.4.5.1. Bireysel Faktörler

Yenilikçi fikirleri uygulama aşamasında iş görenler değerli bir rol oynarlar (De Jong ve Den Hartog 2007). Yenilik süreci içerisinde sürekli ilerleyebilmek, yeniliklere ayak uydurabilmek için iş görenlerin hem istekli hem de yenilik yapabilme konusunda kapasitelerinin olması gerekir (Ngan 2015, Duvacı 2017). Yeniliğin yalnızca bir fikir değil, aynı zamanda uygulama olması, bu uygulamayı gerçekleştirecek çalışanların önemini ön plana çıkarmaktadır (Töre 2017).

İş görenin performansı, kuruma bağlılığı, motivasyonu, işine duyduğu olumlu his, gelecekte beklenenleri, iş tatmini ve yenilikçi davranışlara açık olması örgütsel başarıyı sağlayacaktır (Örücü ve Çınar 2019). Birey, yenilik sürecinin her aşamasında bulunduğundan bu süreçlerde bireyin davranışları son derece önem kazanmaktadır (Bayram 2017). Monteiro ve arkadaşları (2016) bireysel tutumların yenilikçi davranış üzerinde etkisi olduğu bilgisini vermektedir. Algılanan yükümlülük, çalışanların yenilikçi iş davranışını etkilemektedir (Noerchoidah ve Harjanti 2019). Araştırmaya dayalı bir yaklaşımın da örgütteki bireysel yenilikçiliği kolaylaştırmak için özellikle etkili olduğu savunulmaktadır (West ve Farr 1990).

Amo (2005) bireysel yenilikçi davranışların bazı faktörlerden etkilendiği bilgisini vermekte, konu ile ilgili kavramsal modeli aşağıdaki şekilde gösterildiği gibi sunmaktadır:



Şekil 1.4. İş görenlerin yenilikçilik davranışına dair kavramsal bir model (Amo 2005).

Bireysel yenilikçi davranışlar çeşitli faktörlerden etkilenebilir. Bu etkilerin doğal karşılanması gerektiği ve asıl önemli olanın ise bu etkilerin pozitif yönlü değişimlere yol açabilmesidir.

1.4.5.2. Örgütsel Faktörler

Yenilik örgütler için oldukça önemlidir (Swaroop ve Dixit 2017). Örgütlerde yenilik sürecinin başlayabilmesi için her şeyden önce yeniliğe ihtiyaç duyulması gerekir (Duran ve Saraçoğlu 2009). Örgütlerin yapması gereken en önemli faaliyet, bünyesinde sürekli yenilik yapma yeteneği olan bir kültür oluşturmaktır (Öztürk 2016). Bir örgütün üyeleri içinde buldukları ortamda inovatif davranışlarının desteklendiği ve teşvik edildiğini algılamaları durumunda, inovatif faaliyetlerde bulunmak için bilişsel olarak daha fazla motivasyon sergileme eğilimindedirler (Chang 2018).

Yenilikçi davranışlar, örgütlerin istemiş olduğu davranışlardır (Yıldız ve Arda 2018). Örgütlerin yenilik sürecine girdiklerinde en önemli beklentilerinden biri üyelerinin yenilikleri benimsemesi ve yeniliğe uyum sağlamasıdır (Yalçın 2018).

İş görenler yenilikçi davranış yoluyla yenilik sürecine katkıda bulunabilirler (Kheng ve ark 2013a), bu nedenle çağdaş örgütler yenilikçi davranışlara büyük önem vermekte, örgüt içinde yaygınlaşmasına olanak veren bir yapıyı oluşturarak güçlü bir örgüt kurma (Çalışkan 2013) ve çağın yeniliklerinin gerisinde kalmak istememektedirler.

Örgütlerdeki ileri teknoloji fırsat ortamı yenilikçiliği teşvik etmektedir (Ashwin ve ark 2015). Yeniliğin hammaddesi örgütsel bilgidir. Örgütsel bilgi çalışanların kişisel bilgilerinin mevcudiyetine, paylaşılmasına, öğrenilmesine ve benimsenmesine bağlıdır (Yiğit ve Özyer 2011). Örgütlerde yenilikçiliğin temel bir yetenek haline gelmesi için yapılması gerekenler toplumsal, demografik ve teknolojik değişikliklerin daha iyi anlaşılmasını sağlayacak belirli bir sistem ve uygulamaları meydana getirmektir (Çavuş 2006).

Bir örgütün yenilikçi olmasında etkili olan en önemli unsurlardan biri çalışanlarını desteklemesidir (Işık ve Aydın 2016). Swaroop ve Dixit'e (2017) göre örgütsel yenilikçilikte başarının kökeni, iş görenlerin kalplerinde ve zihinlerinde yatmaktadır. Tam da bu noktada örgütsel destek iş görenlerin yenilikçi davranış sergilemelerinde kritik bir rol oynar (Riaz ve ark 2018).

İçinde bulunduğumuz çağda daha yenilikçi ekipler oluşturmak örgütsel başarının anahtarıdır (Bastian ve ark 2018). Örgütsel yapı içerisinde araştırmayı ve yenilikçi davranışları tasvip eden bir ortam oluşturmanın yenilikçilik bakımından elzem bir durum olduğu da düşünülmektedir. İş görenler örgütsel olarak desteklendikleri ölçüde yenilikçi davranışlarını geliştirebilecekleri ve böylece örgütlerin ileri atılımlarında önemli bir rol oynayacakları da bir gerçektir.

1.4.6. Kamu Spor Örgütlerinde İnovatif (Yenilikçi) Davranış

“Kamu” kavramı devlet kurumları ve kamu yasalarıyla yönetilen, kamu kaynakları ile finanse edilen ve kamu yönetimi alanına giren kurumları tanımlamaktadır (Gökçe 2015). Kamuda yeniliği tanımlamak, özel kesimde olduğu

kadar çalışılmış bir konu olmadığından ve kamu sektörünün kendine özgü özellikleri nedeniyle kolay olmayabilir (Akyos 2007, Demir 2016).

Günümüz devlet yapıları hangi hükümet sistemini benimserse benimsesin, ülke yönetiminde geleneksel yöntemleri bir tarafa bırakmakta ve tıpkı özel sektörde olduğu gibi kendini değiştiren ve geliştiren bir sürece dâhil etmektedir (Karagöz 2013).

Az kaynak ve sınırlı operasyonel kapasite ile çok geniş kesimlere yüksek kalitede hizmet sağlama zorunluluğu vatandaş yönelimli kamu yönetimiyle daha hesap verebilir, sorumluluk sahibi ve etkin bir yapıya kavuşma zorunluluğu ve vatandaş taleplerine daha iyi cevap verebilme gibi nedenler kamu kurumlarında yeniliği zorunlu hale getirmektedir (Tekin ve ark 2018).

Birleşmiş Milletlere göre kamu kurumlarında yeniliği kaçınılmaz zorunlu kılan üç boyut mevcuttur:

- Daha az kaynak ve sınırlı operasyonel kapasiteyle çok daha geniş kesimlere daha yüksek kalitede hizmet sağlama gereği (ki bu, kaynakların daha etkin kullanımı ve kapasitenin daha etkin oluşturulmasıyla sınırlı kalmayıp daha yenilikçi ve farklı çözümlerin geliştirilmesini de gerektirmektedir),
- Vatandaş yönelimli kamu yönetimiyle daha hesap verebilir, sorumluluk sahibi ve etkin bir yapıya kavuşma zorunluluğu,
- Vatandaşların taleplerine daha iyi yanıt verme gereği (İnomer 2017).

Yenilikçi davranış, yenilikçi sonuçlar için oldukça önemli (Swaroop ve Dixit 2017) ve aynı zamanda bir zorunluluktur (Gülbahar 2017). Bu durum kamu spor örgütleri içinde aynıdır. Spor örgütlenmesi ve hizmetlerin halka ulaştırılması birçok ülkede genellikle kamu hizmeti olarak yürütülmektedir. Kuşkusuz tarihi süreç içerisinde devletin yerine getirmek zorunda olduğu eğitim, sağlık, güvenlik ve benzeri görevleri sürekli değişim içerisinde olmuştur. Birçok örgütte olduğu gibi spor örgütlerinde de kendini gösteren bu değişim, ülkelerin benimsemiş oldukları siyasi ve ekonomik sistemlere bağlı olarak gerçekleşebildiği gibi çağın getirdiği yeni ihtiyaçlara paralel olarak da şekillenmektedir (İmamoğlu 2002 akt Altungül 2012) ve bu

şekillendirme sonucu spor örgütleri günümüz modern toplumlarının hayati bir parçasını oluşturmaktadır.

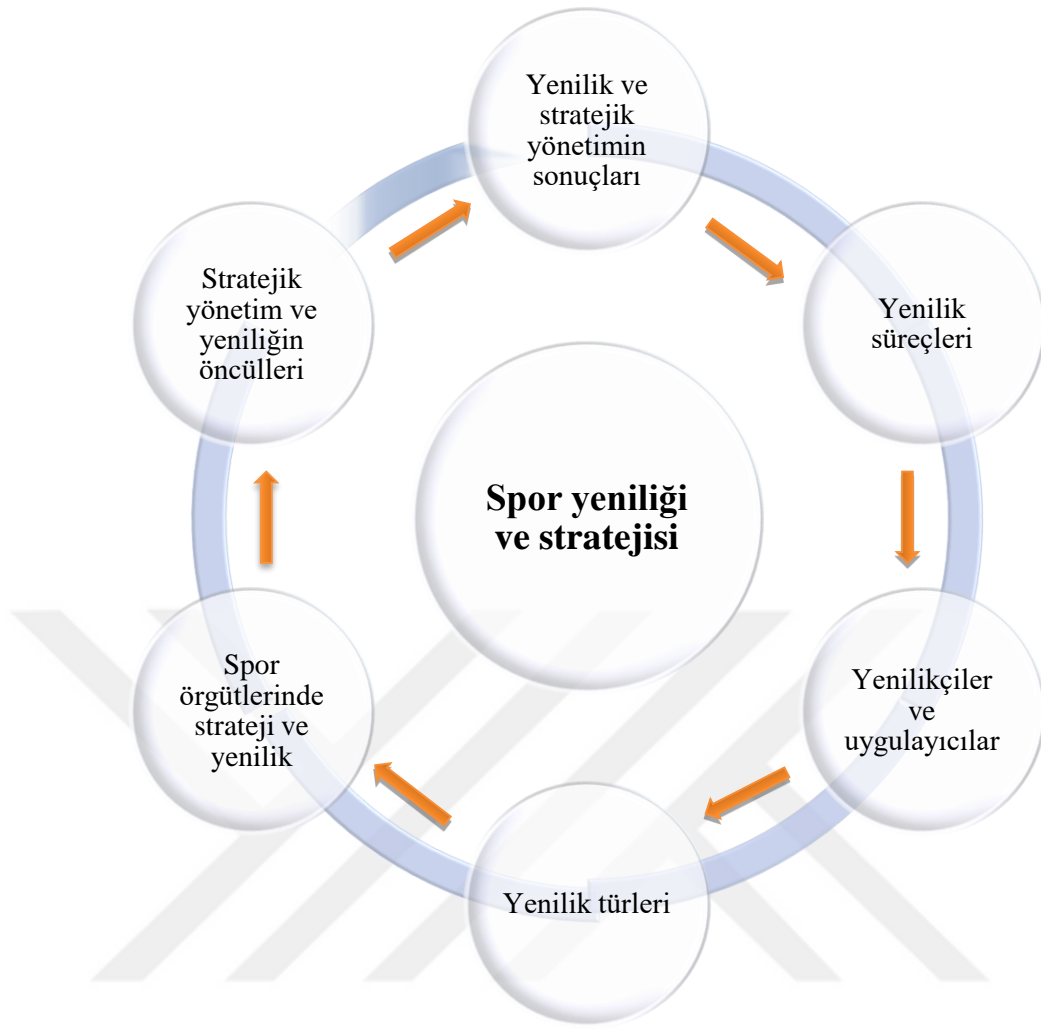
Sosyal yaşam ortamında sporun kapsadığı yer tartışma götürmeyecek kadar büyüktür. Sporun ruhunda olan bireyin kendisi ve rakibi rekabet olgusu sporda yeniliğin yerini ve önemini açıklamaya yeterli olabilir. Sporda hayata yönelik ve faydalı sonuçlar almaya dönük yeni metot ve planlamaya sporda yenilik denmektedir (Sunay 2017). Sporda yeniliğin başlangıç noktasının ise spor örgütlerinin bünyesinde yenilikçi fikirler üreterek yenilikçi davranışlar sergilemekten geçtiği düşünülmektedir.

İş örgütlerinde yenilikçilik konusu sosyal bilimciler için uzun zamandır ilgi konusu olmuştur (West ve Farr 1990). Ancak sosyolojik olarak sporda, spor örgütlerinde yenilikçilik üzerine sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır (Tjonndal 2016).

Tjonndal (2016) spor, yenilik ve stratejik yönetim isimli araştırmasında spor yeniliği ve stratejisi üzerine yapılan araştırmaların ana temasını altı farklı kategoride değerlendirmektedir. Bu altı kategori aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- 1- Yenilik ve stratejik yönetimin sonuçları,
- 2- Yenilik süreçleri,
- 3- Yenilikçiler ve uygulayıcılar,
- 4- Yenilik türleri,
- 5- Spor örgütlerinde strateji ve yenilik,
- 6- Stratejik yönetim ve yeniliğin öncülleri.

Spor örgütlerinde yenilikçi davranışların ana temasını oluşturan bu altı kategori Tjonndal (2016) tarafından aşağıda bulunan şekildeki gibi gösterilmiştir.



Şekil 1.5. Spor örgütlerinde yenilikçi davranış (Tjonndal 2016).

Spor örgütleri, yenilikçi düşünceler ışığında gelişir ve yenilenerek gelişmelere uyum sağlar (Tjonndal 2016). Yenilikçi fikirlere sahip olmayan spor örgütlerinin, inovatif (yenilikçi) davranışta bulunması beklenilebilecek bir durum da değildir.

Purc ve Laguna'ya (2019) göre yenilikçi davranışta bireylerin kişisel özelliklerinin oynadığı rolü anlamak çok önemlidir; çünkü yenilikçilik, bireylerin olgun fikirlerine dayanır. Bu durum kamu spor örgütleri içinde geçerlidir. Nitekim yenilikçi davranış, rekabet avantajı ve örgütün uzun vadeli başarısı için şarttır (Noerchoidah ve Harjanti 2019). Örgütsel değişimin temelini oluşturan yenilikçi davranışın ilerleyen dönemlerde de etkisini arttırarak örgütsel gelişmelerin yaşanmasında çok etkili olacağı düşünülmektedir. Kesintisiz ve hızlı bir değişimin yaşandığı günümüzde tüm birey ve gruplarıyla spor örgütlerinin yeniliğe ve yenilikçi gelişimlere ayak uydurmasının elzem bir durum olduğu da söylenebilir.

1.5. Bağlamsal Performans

Bu bölümde performans kavramı, performans türleri ve ayrımları, bağlamsal performansın önemi ve kamu spor örgütlerinde bağlamsal performans hakkında bilgi verilmesi planlanmıştır.

1.5.1. Performans Kavramı

Türk Dil Kurumu sözlüğünde “performans” kavramına karşılık olarak “başarım” sözcüğü kullanılmaktadır (TDK Sözlüğü 2019). Literatürde performans kavramı ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Performans sözlük anlamı olarak yapma, beceri, başarı, kapasite, bir işin üstesinden gelmek ve kendine düşen görevin etkin bir şekilde yerine getirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Özdevecioğlu ve Kanıgür 2009).

Performans, hedefe ulaşma konusunda gösterilen bireysel verimlilik ve etkinlik düzeyidir (Tutar ve Altınöz 2010). Performans, iş görenlerin yaptıklarının beklenen örgütsel değeridir (Motowidlo ve Kell 2012). Emeğin kalitesi, edim, bireyden beklenen ile bireyin ulaştığı sonucun kıyaslanması ya da sonuç ve başarı değil, süreç ve eylemin kendisi biçiminde de açıklanabilir (Karagöz 2018).

Performans kavramına ilişkin yapılan araştırmalardan ve tanımlamalardan anlaşılacağı üzere genel olarak tanımların özünde aynı olgu ifade edilmektedir. Yani performans, hem iş görenin hem de örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirmede yapmış olduğu faaliyetlerin bir sonucudur (Yılmaz ve Turan 2019).

1.5.2. Performans Türleri

Örgütlerdeki etkin performansa katkıda bulunan faktörler ve boyutlara ilişkin literatürde önemli ölçüde araştırma yürütülmüştür. Doksanlı yılların başı ve ortasındaki ilk performans araştırmalarının bir kısmı görevle ilgili konulara odaklanırken, batı yönetim literatürü odak, görev ve bağlamsal performansın katkısına ağırlık veren araştırmalardan oluşmaktadır (Temiz 2017).

Literatürde iş, görev ve bağlamsal performans terimlerinden bahsedilmektedir. Örgütün amaçlarına katkıda bulunmak amacıyla iş görenlerin kontrolü altındaki eylemler iş performansı olarak kavramsallaştırılmıştır (Rotundo ve Sackett 2002). İş

performansı, bir bireyin standart bir süre boyunca gerçekleştirdiği farklı davranışsal bölümlerin örgüt için beklenen toplam değeri oluşturması olarak tanımlanır (Motowidlo ve Kell 2012). İş performansı, geleneksel olarak bir iş görenin iş tanımlarında belirtilen görevlerini gerçekleştirdiği yeterlilik açısından değerlendirilir (Kappagoda 2018).

Performans çok boyutlu bir kavramdır (Sonnetag ve Frese 2002, Sonnetag ve ark 2008, Tuteja ve Sharma 2018). Ancak teori ve uygulamada iki tür performanstan bahsedilmektedir (Polatçı 2014). Bu alanın öncülerinden Borman ve Motowidlo (1993) performans kavramını görev performansı ve bağlamsal performans olarak iki gruba ayırmaktadır (Motowidlo ve Van Scotter 1994, Befort ve Hatstrup 2003, Bizzi ve Soda 2011). Aynı şekilde Griffin ve arkadaşları (2000) iş yerinde sergilenen performansın iki farklı boyutu olduğunu ve bu boyutların görev ve bağlamsal performans olarak ikiye ayrıldığı bilgisini vermektedirler.

1.5.2.1. Görev Performansı

Borman ve Motowidlo'ya (1993) göre görev performansı temel iş sorumluluklarını içeren işe özgü davranışlardan oluşmaktadır (Conway 1999). Görev performansı iş görenlerin görev tanımlarıyla belirlenmiş olan iş konusuna ilişkin yürüttüğü faaliyetler sonucu ortaya çıkan performanstır (Motowidlo ve ark 1997).

Motowidlo ve Van Scotter'a (1994) göre görev performans davranışları örgütün teknik gereksinimlerinin teknik süreçleri kullanarak gerçekleştirilmesiyle ilgili davranışlardır. Bu davranışlar örgütün teknik çekirdeğine katkıda bulunur, aynı zamanda bu katkı hem doğrudan (üretim iş görenlerini) hem de dolaylı olarak (yönetici konumunda olan iş görenleri) destekleyebilir (Motowidlo ve ark 1997, Sonnetag ve Frese 2002).

Görev performansı bir takım davranış kalıpları içerir (Van Scotter ve Motowidlo 2000). Rotundo ve Rotman'a (2002) göre görev performansı iş görenlerin işleriyle ilgili mal ve hizmet üretim sürecindeki davranışlarına dayanır (Khalid ve ark 2016). Bu bağlamda görev performansının daha çok işin ustalık ve mesleki yönüyle ilgili olduğu söylenebilir (Bağcı 2014).

İlgili literatürdeki tanımlamalardan yola çıkarak bu performans türü hakkında özetle; görev performansı iş görenlerin görev yaptıkları örgütlerde iş tanımlarıyla sınırları çizilmiş bir takım yetki ve sorumlulukları yerine getirdikleri ve karşılığında ücret aldıkları bilinçli hareketler bütünü olarak da tanımlanabilir.

1.5.2.2. Bağlamsal Performans

Bağlamsal performans hakkındaki fikirler farklı orjinlere sahiptir, Borman ve Motowidlo 1993 yılında yapmış oldukları çalışmalarında işgörenlerin seçimi konusundaki araştırma ve uygulamaların iş performansının sadece bir yönüne odaklanması ve performansın diğer bir bölümünü dışlama veya küçümseme eğiliminde olunması nedeniyle endişelerini dile getirmekteydiler. Gözden kaçırılan bölümün örgütsel etkinlikte önemli bir yeri olduğuna inanıyorlardı. Ve gözden kaçırılan bu bölümün bağlamsal performans kavramı olduğundan ilgili araştırmalarında bahsetmektedirler (Motowidlo 2000).

Son yıllarda örgütsel davranışlarla ilgili yapılan araştırmaların dikkat çeken konularından birisi de iş görenlerin bağlamsal performansları olmuştur (Aslan 2012). Borman ve Motowidlo'nun geliştirmiş olduğu bağlamsal performans kavramı, o dönemden beri giderek daha önemli bir araştırma konusu haline gelmiştir (Aziza ve ark 2006).

Borman ve Motowidlo (1993) bağlamsal performans kavramını, iş arkadaşlarıyla işbirliği yapma ve yardım etme, özveri gösterme ve gönüllü olma, destekleme gibi işe özgü olmayan extra davranışlardan oluştuğunu ifade etmektedirler (Conway 1999, Fletcher 2001, Miller ve Werner 2005). Bağlamsal performans çeşitli davranışları içerir (Hart ve ark 2002); ancak bunlar göreve veya amaçlara özel değildirler. Bu aktiviteler iş görenleri, ekipleri ve örgütleri daha başarılı ve etkili kılar. İş birliği, yardım etme gibi rollerde gönüllü olmayı içerir (Reilly ve Aronson 2012).

Bu performans türü, görev tanımı içerisinde yer almayan ancak görev performansını destekleyen ve dolayısıyla çoğu örgüt için benzer olan, kişilerin niyetinin belirleyici olduğu davranışlardan oluşmaktadır (Özdevecioğlu ve Kanıgür 2009). Bağlamsal performans, örgütün temel tekniklerine bir katkı sağlamaz; ancak teknik çekirdeğin çalışması gereken daha geniş örgütsel, sosyal ve psikolojik ortamı sosyal ve örgütsel ağın uygulanabilirliğini teşvik ederek teknik çekirdeğin içinde yani

özünde bulunduğu psikolojik iklimi geliştirir. Örgütün görevlerini başarılı bir şekilde yerine getirmek için gerekli olduğunda fazladan hevesli olmayı ve resmen işin bir parçası olmayan görev faaliyetlerini yerine getirmede gönüllü olmayı başka bir ifade ile bağlamı destekleyen, örgütsel hedefleri desteklemeyi ve savunmayı, iş arkadaşları ile işbirliği yapma ve yardım etmeyi içerir (Motowidlo ve ark 1997, Hunthausen 2000, Hamidizadeh ve ark 2012).

Bağlamsal performans büyük ölçüde iş görenlerin motivasyonel kontrollerindedir (Griffin ve ark 2000). Bağlamsal performans kavramının felsefesinde pozitif ve yardımsever insan davranışlarının bulunduğu görülmektedir. Bu performans türü örgütsel, sosyal, psikolojik çevre ile ilişkilidir ve aslında teknik faaliyetlerin oluşumu üzerinde dolaylı etkiler barındırabilmektedir (Akca ve Yurtcu 2017). Bu kavram örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi noktasında görev başarımının bir adım ötesinde, çalışanların gönüllü olarak sergiledikleri rol ötesi davranışları da niteler (Eryılmaz ve ark 2019).

Bağlamsal performans kavramının içeriğinden daha önce bahsedilmişti. Ancak Sonnentag ve Frese'ye (2002) göre bu kavram yalnızca iş arkadaşlarına yardım etmek veya kuruluşun güvenilir bir üyesi olmak gibi davranışlar içermez, aynı zamanda iş prosedürlerinin nasıl iyileştirileceği konusunda önerilerde bulunur (Sonnentag ve Frese 2002).

Borman ve Motowidlo (1993) bağlamsal performansın içerdiği bazı faaliyetleri belirlemişlerdir. Buna göre bağlamsal performans şu öğeleri içermektedir:

- İşin parçası olmayan görev faaliyetlerinin yapılmasında gönüllü davranma,
- İş faaliyetlerinin başarılı bir şekilde tamamlanması için fazladan çaba ve şevkle devam etme,
- Diğer iş görenlerle işbirliği içinde olma, yardım etme ya da sosyal yardımlaşma,
- Kişisel olarak stresli algılansa da örgütsel kurallara uyma,
- Örgütsel hedefleri destekleme, savunma ve müdafaa etme gibi öğelerden oluşmaktadır (Doğan ve Özdevecioğlu 2005, Temiz 2017).

Özetle bağlamsal performans; çalışanların görevlerini yerine getirirken yalnızca bilgi, beceri ve yetenek anlamında katılımını ve bu yeterliliklerin yerine

getirildiği resmi süreçleri kapsamadığından gerekenin ötesinde çalışma, kararlılık, bireysel disiplin ve gelişmeyi sağlama gibi psikolojik ve resmi olmayan ekstra süreçlerle gerçekleşmektedir (Pradhan ve Pradhan 2016, Ekinci 2018).

Bağlamsal Performans çeşitli bileşenlere ayrılmaktadır. Van Scotter ve Motowidlo bağlamsal performansı iki bileşene/ boyuta ayırmışlardır. Bu bileşenlerin birincisi; iş görenler arasındaki ilişkileri kolaylaştırma-yardımlaşma. İkincisi, kendini işe adanadır (Van Scotter ve Motowidlo 1996, Hunthausen 2000).

İş görenler arasındaki ilişkileri kolaylaştırma-yardımlaşma: İş birlikçi, anlayışlı ve düşünceli davranışları içermektedir (Miller ve Werner 2005). Kişiler arası yardımlaşma, çalışma arkadaşlarının iş performansını belirleyen işbirlikçi, nazik ve yardımcı eylemleri ifade etmektedir (Karagöz 2018).

Kendini işe adama: Ayrıntılara dikkat etmek, çaba ve özveri göstermek, disiplin ve inisiyatif alma gibi davranışları içermektedir (Miller ve Werner 2005). Bağlamsal performansın işe adanma boyutu yüksek olan çalışanlar, detaylara ilgi gösterme, örgütün makine ve teçhizatını koruma, bir işi tamamlamak için karşılıklarına çıkan engelleri aşma, sorunlara yenilikçi çözümler üretme, yöneticilerinin yokluğunda bile kuralları gözetme, bireysel çaba gerektiren işlerde gönüllü olma gibi davranışlarda bulunma eğilimindedirler (Doğru 2016).

1.5.3. Bağlamsal Performans ve Görev Performansı Ayrımı

Bağlamsal ve görev performans kavramlarını Motowidlo ve arkadaşları (1997) bireysel farklılıklar teorisine dayandırmışlar ve bu teoriye göre iki kavram arasında farklılıklar olabileceğini belirtmişlerdir (Katlav 2016). Borman ve Motowidlo tarafından 1993'te yapılan bir araştırmada performans kriterleri yapılan işin gerektirdiği temel sorumlulukların yerine getirilmesinden, bu sorumlulukların ötesinde isteğe bağlı olarak gerçekleştirilen etkinliklerden ve aynı zamanda çalışanların birbirlerine karşı sergiledikleri tutum-davranışlardan oluşmaktadır (Yıldız ve Çakı 2018). Görev ve bağlamsal performans örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesine katkıda bulunur. Bu süreçte hem bağlamsal performansın hem de görev performansının uygulama alanları aynı, işleyişleri birbirlerinden farklıdır (Hosie ve ark 2012). Borman ve Motowidlo (1993) bağlamsal performans ile görev

performansı ayrımları üzerinde birleşmektedirler (Motowidlo ve Van Scotter 1994, Motowidlo ve ark 1997).

Bağlamsal performans ve görev performansı arasındaki ayrımlar alan yazındaki çalışmalardan faydalanılarak aşağıdaki tabloda tarafımızca derlenmiştir:

Tablo 1.4. Bağlamsal performans ve görev performansı arasındaki ayrımlar.

Bağlamsal Performans	↔	Görev Performansı
Görev Performansı bir kişinin yeteneklerini ifade eder ve bu yetenekler doğrultusunda örgütün teknik kısmına katkıda bulunurken, bağlamsal performans ise teknik kısımlara katkı sağlamaz; ancak örgütün sosyal ve psikolojik çevresini şekillendirerek örgütsel hedeflere katkı sağlar (Tuteja ve Sharma 2018).		
Görev performansı bir işi başarıyla gerçekleştirmek için beklenen iş davranışını ifade ederken, bağlamsal performans iş gereklilikleri için dikte edilmemiş extra rol davranışlarını ifade eder (O'Connell ve ark 2007).		
Görev performansı, bir iş görenin görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmesi için gerekli motivasyonu ve görev yeterliliğine vurgu yaparken; bağlamsal performans bir iş görenin diğerleriyle iyi çalışma ilişkilerini besleyecek şekilde başkalarıyla etkileşim içine girmesi ve onlara görevlerini daha etkin şekilde yapmaları için yardım etmesi için gereken motivasyonu ve bireyler arası becerilere vurgu yapmaktadır (Van Scotter ve Motowidlo 1996).		
Görev performansı, teknik bilgi ve beceri süreciyle ilişkiliyken; bağlam performans psikolojik ve sosyolojik süreçlerle ilişkilidir (Van Scotter ve Motowidlo 2000).		
Görev performansı işin teknik bilgi ve beceri yönüne odaklanırken, bağlamsal performans daha çok örgütteki davranışsal rollere ve bunların örgüte olan katkılarına odaklanmaktadır (Özçelik 2017).		
Görev performansı belirlenmiş rol tanımlaması içerisinde yer alırken, bağlamsal performans örgütte değer oluşturan rol tanımının dışındaki davranışlardır (Yorulmaz 2018).		
Borman ve Motowidlo'ya göre üç sebepten dolayı bağlamsal performans ile görev performansı birbirinden farklıdır: Birincisi; bağlamsal davranışlar, görev davranışlarının aksine arzu edilir; ancak zorunlu değildir. İkincisi; görev davranışları işten işe değişirken, bağlamsal davranışlar birçok işte benzerdir. Üçüncü ve en önemlisi; bağlamsal davranışlar kişilik boyutları ile ilişkiliyken, görev davranışları çok daha belirgin bir şekilde beceri ve yetenekle ilgilidir (Alonso 2000).		
Görev performansı iş görenin çalışmış olduğu örgütte mal ve hizmet üretimine doğrudan veya dolaylı olarak (yönetim ve destek personeli) yapmış olduğu katkıyı ifade ederken bağlamsal performans, mal ve hizmet üretiminde görevli çalışanların oluşturduğu sosyal ve psikolojik çevreyi ifade etmektedir (Yener ve Arslan 2017).		

Ayrımları bulunmasına rağmen örgütlerde ister görev performansı ister bağlamsal performans olsun her birinin ayrı ayrı veya etkileşimli katkıları bulunmaktadır. Aynı zamanda görev performansının tek başına yeterli olmadığı durumlarda bağlamsal performans ihtiyacının ortaya çıkması kaçınılmazdır (Ekinci 2018).

1.5.4. Bağlamsal Performansın Önemi

Díaz-Vilela ve arkadaşlarının (2015) aktarımıyla; göreve özgü ve isteğe bağlı iş davranışları dâhil olmak üzere tüm davranışların değerlendirilmesi için performansın kapsamını genişletmek örgütsel sonuçlara etki etmek açısından giderek daha önemli hale gelmiştir. Performans hakkında bilgi sahibi olmak, öncüllerini, sonuçlarını ve ilişkili olduğu kavramları belirlemek çalışma yaşamındaki belirsizlikleri azaltabilmek açısından önemlidir (Harmancı 2018). Örgütlerin kendi varlıklarını korumaları ve sürdürebilmeleri o örgütte iş görenlerin performansına bağlıdır (Özdevecioğlu ve Kanıgür 2009, Yıldız ve Çakı 2018). Bu yüzden bağlamsal performans önemi daha da artan bir performans boyutudur (Yılmaz ve Polatçı 2018). İş performansı kapsamında gönüllü (bağlamsal olarak bilinen) davranışlar, örgütün başarısı açısından önemlidir (Ulu 2011). Ayrıca bağlamsal performans örgütlerin ve bu örgütlerde çalışan iş görenlerin refahı için de önemlidir (Reilly ve Aronson 2012).

Bonness'e (2007) göre bağlamsal performansın örgütün genel etkinliği açısından önemli etkileri vardır. Bunlardan bir kaçını sıralamak gerekirse:

- 1- İş görenlerin birbirlerine yardım etmeleri ve birbirleri ile çatışmadan kaçınmaları örgüt yöneticilerinin daha verimli olmasını sağlayacaktır,
- 2- İş görenlerin fikirlerini ve görevlerini yapmanın çeşitli yollarını paylaşmaları ve bunun neticesinde iş arkadaşlarının daha üretken olmalarını sağlar,
- 3- Bağlamsal performans iş görenlerin yüksek moral ve bağlılık göstermelerini sağlayacak bu sayede örgütsel etkinliğin artmasına yardımcı olacaktır,
- 4- Bağlamsal performans örgütün çevredeki değişen durumlara daha hızlı adapte olmasını sağlayabilecektir.

Bağlamsal performans, extra rol davranışı gibi diğer çeşitli yapılarla (Pradhan ve ark 2018), yardımlaşma ve iş birliği kavramlarıyla ilişkilidir ve bu kavramlar bireysel ve organizasyonel başarı için önemlidir (Caligiuri ve Day 2000). Bağlamsal performans davranışlarını teşvik etmek örgütsel iklimi ve etkinliğini arttırmaktadır (Fletcher 2001). İsteğe bağlı davranışlar günlük çalışmaların çok önemli bir kısmını oluşturduğu için çalışanların örgütlerdeki bağlamsal performansı, performansın kritik bir yönünü oluşturmaktadır. Zorunlu görev gereksinimlerinin ötesine geçen gönüllü davranışlar örgütün genel etkinliği için kritik (Paçacı 2019), dolayısıyla önemli bir unsur olduğu söylenebilir.

1.5.5. Kamu Spor Örgütlerinde Bağlamsal Performans

Yirmibirinci yüzyılda örgütsel değişim hızı artmış (Reilly ve Aronson 2012) ve örgütler iş görenlerin katılımı ile örgütsel etkinliklere çok daha fazla odaklanmaya başlamışlardır (Khalid ve ark 2016). Günümüz örgütlerinde gerçek verimliliğe ulaşmanın tek yolunun kişilerden daha etkin faydalanabilme gerçeği olduğu ortaya çıkmıştır (Doğan 2005). Örgütlerin en önemli meselesi etkinlik ve verimliliklerdir. Teknolojik gelişmelerin dönüştürdüğü ve küreselleştirdiği dünyamızda örgütlerin başarılı olabilmek için yüksek performanslı çalışanlara ihtiyacı vardır (Tunçer 2013). İhtiyaç nedeni ise örgütlerin etkinliğinin çalışanlarının görev ve sorumluluklarıyla ilgili faaliyetlerinin kalitesiyle yakından ilişkili olmasıdır (Bağcı 2014).

Örgütler, insanların tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri amaçlarını gerçekleştirmek için oluşturdukları sosyal sistemlerdir. Bu sistemlerin etkin bir şekilde çalışıp sürekliliklerini korumaları ise yüksek oranda iş görenlerin performansına ve örgüte katkı sağlayacak davranışlarda bulunmalarına bağlıdır (Akdoğan ve ark 2009, Onay 2011). Performans, plânlanmış bir etkinliğin amaca ulaşma derecesidir (Tutar ve Altınöz 2010) ve yüksek düzeyde hem örgütler hem de bireyler için benzeşmektedir (Sonnentag ve ark 2008). Performans, kurumsal hedeflerin başarısında fark oluşturabilecek davranışlara işaret eder. Bireyin davranışı bir kuruluşun hedeflerine ulaşmasına yardımcı olur veya engeller (Motowidlo ve Kell 2012).

Örgütlerin, iş görenlerden beklemiş olduğu ya da artmasını istediği davranışlardan biri de bağlamsal performanstır (Yıldız 2017c). Bağlamsal performans kişisel özelliklere, zihinsel becerilere ve her bireyin örgütün amaçları ile bütünleşmekteki hevesli davranışlarına da bağlıdır (Tutar ve ark 2011). Aynı zamanda bağlamsal performans genel yönetim performansına da katkıda bulunmaktadır (Conway 1999). Kamu çalışanlarının performansını arttırarak; vatandaşa sunulan hizmetin kalitesini arttırmak, kıt kaynaklardan optimum faydanın sağlanması ile birlikte etkinlik ve verimliliğin artırılması hedeflenir (Yılmaz ve Turan 2019). Hedefler doğrultusunda, örgütün sosyal ve psikolojik çevresini şekillendirerek görev başarımı için katalizör rolü üstlenen bağlamsal eylemler örgütün etkililiğine katkıda bulunur (Eryılmaz ve Gülova 2019).

Kamu spor örgütlerindeki amaç, doğrudan insana ve çevresine hizmet ederek sosyolojik ve psikolojik anlamda bütünleşmiş bireyler dolayısıyla toplumlar oluşturmaktır. Kamu spor örgütlerinin girdisi de çıktısı da insandır. İştigal alanı insan olan bu örgütlerde herhangi bir maddi beklenti olmaksızın tamamen insanı duygularla sunulan faaliyetlerin tümünün bağlamsal dürtülerle örüntülü olmasının çok daha pozitif sonuçlar ortaya çıkaracağını ifade etmek mümkündür.



2. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, gereç ve yönteme yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Genel tarama modeli, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin bütünü veya ondan alınacak bir grup örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir. Bu modeller ile ilişkisel veya tekil taramalar yapılabilir. Birçok araştırmada hem ilişkisel hem de tekil taramalara olanak verilebilir (Karasar 2019).

Türkiye'deki kamu spor örgütleri (Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri) iş görenlerinin entelektüel sermaye düzeyleri, inovatif davranış biçimleri ve bağlamsal performansları cinsiyet, coğrafi bölge, eğitim düzeyi, kadro türü/unvan grubu, mesleki tecrübe/kıdem yılı ve yaş değişkenlerine göre karşılaştırılarak incelenmiş ve aralarında anlamlı farklılıklar olup olmadığı ortaya konarak araştırma grubuna ait betimsel istatistik sonuçları (frekans, ortalama, standart sapma, yüzde) tablo ve grafiklerle sunulmuştur. Grafikler, istatistiksel analizlerde sonuçların anlaşılmasını kolaylaştırdığı için son derece önemlidir. Değişkenin dağılım şekli, dağılım aralığı, birimlerin çoğunluğunun toplandığı değerler gibi elde etmek için yaygın olarak grafiklere başvurulmaktadır (Arlı 2018). Betimsel istatistikte frekans dağılımı tablo halinde verilebileceği gibi, uygun görülen durumlarda çeşitli grafikler kullanılarak da gösterilebilir. Verileri betimlemede ek olarak merkezi eğilim (ortalama) ve değişkenlik ölçüleri (standart sapma) ile dağılıma ait diğer istatistikler (yüzdeler, basıklık ve çarpıklık katsayısı, en yüksek ve en düşük değerler) bulunabilir (Büyüköztürk 2019).

İlişkisel model kapsamında ise; entelektüel sermaye, inovatif davranış ve bağlamsal performans kavramları arasındaki ilişkileri, bu ilişkilerin yönünü ve kavramların birbirleri üzerindeki etkilerini tespit etmek amacıyla korelasyon ve regresyon araştırma desenleri kullanılmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Evren, araştırma sonuçlarının genellenmek istediği elemanlar bütünü olup, örneklem ise belirli bir evrenden, belirlenmiş kurallara göre seçilmiş ve seçildiği evreni temsil yeterliği kabul edilen küçük kümedir (Karasar 2019). Araştırmanın evrenini Türkiye'nin seksen bir (81) ilindeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin bünyesinde çeşitli unvan gruplarında görev yapan iş görenler oluştururken, örneklem grubunu ise seksen bir (81) il müdürlüğünün tamamından kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen 925 (%73,1) erkek, 340 (% 26,9) kadın olmak üzere toplamda 1265 kişi oluşturmaktadır.

Kamu Spor Örgütlerinde Entelektüel Sermaye, İnovatif Davranış ve Bağlamsal Performans İlişkisi (Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri Araştırması) konulu araştırmanın uygulanabilmesi için gerekli izinlerin verilmesi hususunda 06.11.2018 tarih ve 52501218-900-E.675004 sayılı yazı ile Gençlik ve Spor Bakanlığı Personel ve Eğitim Dairesi Başkanlığına başvuru yapılmış ve ilgi yazımıza 13.11.2018 tarih ve 63296879-900-E.688051 sayılı izin ile (EK-A) olumlu dönüş yapılmıştır.

Evren ve örnekleme dair resmi izinler alındıktan sonra doktora tez projesi Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne sunulmuş; 27/12/2018 tarih ve 48/27 numaralı karar onayları ile doktora tezi olarak hazırlanmasına ve Selçuk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi'nin 28/03/2019 tarih, 39 numaralı Etik Kurulu karar onayları ile Yönergeye uygunluğuna oy birliği ile karar kılınmıştır (EK-C).

Araştırmamızda Türkiye'nin seksen bir (81) ilinin tamamına ulaşılarak Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri iş görenlerine çalışmanın modeli kapsamında ihtiyaç duyulan verilerin elde edilmesi için birinci elden veri toplama tekniklerinden anket yöntemi uygulanmıştır.

Farklı evren büyüklükleri için örneklem sayılarının büyüklüklerinin ya da yeterliliklerinin çeşitli istatistikî formüller aracılığıyla hesaplanabildiği bilinmektedir (Biçer 2017). Sekaran (1992) 0,05 örneklem hatası ve 0,95 güvenilirlik ile temsil edilebilecek örneklem büyüklüklerini tespit etmiştir (Pekkan 2017). Tespit edilen bu değerler aşağıda tabloda 2.1'de gösterilmiştir.

Tablo 2.1. Farklı evrenler için kabul edilebilir asgari örneklem büyüklükleri.

Evren Büyüklüğü	100	500	750	1 Bin	2 Bin	5 Bin	10 Bin	20 Bin	50 Bin	100 Bin	1 Milyon
Örneklem Sayısı	79	217	254	278	322	357	370	377	381	383	384

Tablo 2.1’de gösterilen değerler göz önüne alındığında, bu araştırmanın evreni dâhilinde oluşturulacak örneklem çerçevesinde ulaşılan sayının bir evreni temsil etme özelliği olduğunu belirtebiliriz. Bu sonuçlara bağlı olarak, taşra teşkilatının birleşim süreci devam ederken seksen bir (81) Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde görevli iş görenlerin toplam sayısının araştırmanın yapıldığı tarihte yaklaşık on beş bin (15000) civarında olduğu göz önünde bulundurulursa, örneklemin (1265) araştırma modeli kapsamındaki amacı test etmek için yeterli sayı ve büyüklükte olduğu düşünülmektedir.

2.3. Veri Toplama Araçları ve Faktör Analizi

Araştırmada veri toplama süreci iki aşamalı çalışma ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın birinci aşamasında, şekillendirilen anket formundaki ölçek önermelerinin katılımcılar tarafından anlaşılıp anlaşılmadığı, hatalı ifade olup olmadığı ve üç adet ölçeğin birbiriyle uyumlu çalışıp çalışmadığının tespiti için 82 kişiden oluşan gençlik ve spor il müdürlüğü iş görenlerine ön test uygulanmıştır. Yapılan ön değerlendirme sonucunda anketin uygulanmasına engel herhangi bir sorun tespit edilmediğinden ikinci aşamaya geçilmiş ve Türkiye’nin 81 ilindeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerine ulaşılarak üç farklı ölçekten oluşan anket uygulanmıştır (EK-B).

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılan gençlik ve spor il müdürlüğü iş görenlerinin demografik özellikleri ile ilgili bilgilere ulaşabilmek için kişisel bilgi formu oluşturulmuştur. Bu formda cinsiyet, coğrafi bölge, eğitim düzeyi, kadro türü, mesleki tecrübe/kıdem yılı ve yaş değişkenlerini kapsayan önermelere yer verilmiştir.

2.3.2. Entelektüel Sermaye Ölçeği ve Faktör Analizi

Araştırma kapsamında kullanılan anketin ilk bölümünde iş görenlerin entelektüel sermaye düzeylerini ölçmek amacıyla Subramaniam ve Youndt (2005) tarafından geliştirilen ve Özdemir ile Taşçı (2017) tarafından Türkçe 'ye çevrilerek geçerlilik ve güvenilirliği (Cronbach's Alpha(α) ,86) yapılan ölçek kullanılmıştır. Ölçek; insan sermayesi, sosyal sermaye ve yapısal sermaye olmak üzere 3 alt boyut ve 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin ilk beş ifadesi (1, 2, 3, 4, 5. maddeler) İnsan Sermayesi, ikinci beş ifadesi (6, 7, 8, 9, 10. maddeler) Sosyal Sermaye ve son dört ifadesi (11, 12, 13, 14. maddeler) Yapısal Sermaye ile ilgilidir. 7'li likert tipindeki ölçeğin puanlaması: (1) Kesinlikle katılmıyorum, (7) Kesinlikle katılıyorum şeklindedir.

Tablo 2.2. Entelektüel Sermaye Ölçeğine ilişkin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Küresellik Testleri ve Açımlayıcı Faktör Analizi.

Kaiser-Meyer-Olkin Değeri (KMO)		0,957
Bartlett's Küresellik testi Değerleri	Yaklaşık 'Ki Kare'(x2)	14357,089
	Serbestlik Derecesi (df)	91
	Anlamlılık (p)	0,000

Faktör analizi, içerik geçerliliğini düzenlemede de etkin olarak işe koşulan bir analiz türüdür (Şahin 2011). Elde edilen verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığının belirlenmesi amacı ile Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ile Bartlett's Küresellik testi uygulaması yapılmıştır. KMO testi, belirli bir örneklemden elde edilen değişkenlerin oluşturduğu veri yapısının faktör analizi için yeterli olup olmadığını göstermektedir. KMO testi değerleri: 0,90 ise mükemmel; 0,80 çok iyi; 0,70 iyi; 0,60 orta; 0,50 zayıf ve 0,50'nin altında ise kabul edilemez değerlerdedir (Sipahi ve ark 2008, Kalaycı 2018). Bartlett's Küresellik testi ise korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi yapacak ölçüde yeterli olup olmadığını test etmektedir. Test sonucunun anlamlı olması ($p < 0,05$) değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğunu ve faktör analizi yapabileceği anlamına gelir (Gürbüz ve Şahin 2017). Faktör yükleri konusundan kısaca bahsetmek gerekirse: faktör yükleri bir maddenin ya da gözlenen değişkenin ilgili faktör ile olan korelasyonudur. Ya da değişkenlerin her bir faktöre ait özü veya gizli değişkeni içerme oranıdır. Faktör içindeki bir maddenin

faktör yükünün değerinin düşük olması demek o maddenin ilgili faktörü açıklamada yetersiz olduğu anlamına gelir. Tabachnick ve Fidell'e (2015) göre faktör yükleri genel olarak en az 0,32'nin üzerinde olmalıdır. Bu kapsamda 0,32,-0,50 arası düşük; 0,50-0,60 arası iyi; 0,60-0,70 arası yüksek; 0,70 ve üzerindeki faktör yükleri mükemmel faktör yükü olarak sınıflandırılabilir (Gürbüz ve Şahin 2017).

Tablo 2.2 (Devam). Entelektüel Sermaye Ölçeğine ilişkin Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett's Küresellik Testleri ve Açıklayıcı Faktör Analizi.

MADDELER	Faktörler ve yük değerleri		
	1	2	3
İnsan Sermayesi			
Madde 2	,838		
Madde 1	,809		
Madde 3	,768		
Madde 4	,747		
Madde 5	,665		
Sosyal Sermaye			
Madde 8		,776	
Madde 9		,761	
Madde 7		,757	
Madde 6		,717	
Madde 10		,692	
Yapısal Sermaye			
Madde 12			,839
Madde 11			,743
Madde 14			,698
Madde 13			,638
Açıklanan Varyans Yüzdesi (%)	28,488	27,218	20,125
Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi (%)			75,831

Tablo 2.2'de görüldüğü gibi Entelektüel Sermaye Ölçeği'nin yapısal geçerliliğini tespit etmek gayesiyle temel bileşenler analizi ve varimaks eksen döndürmesi tekniği

kullanılarak açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi neticesinde, Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterlilik puanının 0,957 olduğu ve örneklemin büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu bulgulanmıştır. Bartlett's Küresellik testi sonucunun anlamlı olması ($x^2=14357,089$; $df=91$; $p=0,000$) maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir. Entelektüel Sermaye Ölçeğine ait 14 maddelik yapıya uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçekteki önermelerin birbirleri ile anlamlı bir uyum oluşturduğu tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan 14 maddenin faktör yük değerleri 0,638 ile 0,838 arasında değişmektedir. Açıklanan varyans yüzdesi İnsan Sermayesi alt boyutunda % 28,488; Sosyal Sermaye alt boyutunda % 27,218 ve Yapısal Sermaye alt boyutunda %20,125'tir. 3 faktörlü yapının açıklayabildiği toplam varyans % 75,831'dir. Bu sonuçlar ölçeğin 14 maddeden oluşan 3 faktörlü yapısının geçerliliğine işaret etmektedir.

2.3.3. İnovatif (Yenilikçi) Davranış Ölçeği ve Faktör Analizi

İnovatif (yenilikçi) Davranış Ölçeği, Scott ve Bruce (1994) tarafından kullanılmış ve Türkçe 'ye çevrilerek geçerlilik ve güvenilirliği (Cronbach's Alpha(α), 86) Çalışkan ve arkadaşları (2011) tarafından yapılmıştır. Ölçek tek boyut ve 6 maddeden oluşmaktadır. 5'li likert tipindeki ölçeğin puanlaması: (1) Kesinlikle katılmıyorum, (5) Kesinlikle katılıyorum şeklindedir.

Tablo 2.3. İnovatif Davranış Ölçeğine ilişkin KMO ve Bartlett's Küresellik Testleri ve Açımlayıcı Faktör Analizi.

Kaiser-Meyer-Olkin Değeri	(KMO)	0,889
Bartlett's Küresellik testi Değerleri	Yaklaşık 'Ki Kare'(x^2)	3814,388
	Serbestlik Derecesi (df)	15
	Anlamlılık (p)	0,000

Tablo 2.3 (Devam). İnovatif Davranış Ölçeğine ilişkin KMO ve Bartlett's Küresellik Testleri ve Açımlayıcı Faktör Analizi.

MADDELER	Faktör ve yük değerleri
İnovatif Davranış	1
Madde 2	,852
Madde 4	,841
Madde 5	,835
Madde 1	,810
Madde 3	,734
Madde 6	,695
Faktörlerin toplam öz değeri	3,809
Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi (%)	63,477

Tablo 2.3'te görüldüğü gibi İnovatif Davranış Ölçeği'nin KMO örneklem yeterlilik değerinin 0,889 olduğu ve örneklemin büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Bartlett's Küresellik testi sonucunun anlamlı olması ($x^2 = 3814,388$; $df=15$; $p=0,000$) maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir.

İnovatif Davranış Ölçeğine ait 6 maddelik yapıya uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçekteki önermelerin birbirleri ile bir uyum oluşturduğu tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan 6 maddenin faktör yük değerleri 0,695 ile 0,852 arasında değişmektedir. Buna göre, tek faktörlü yapının açıklayabildiği toplam varyans % 63,477'dir. Bu sonuçlar ölçeğin 6 maddeden oluşan tek faktörlü yapısının geçerliliğine işaret etmektedir.

2.3.4. Bağlamsal Performans Ölçeği ve Faktör Analizi

Bağlamsal Performans Ölçeği, Motowidlo ve Van Scooter (1994) tarafından geliştirilmiş ve Doğru (2016) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği (Cronbach's Alpha(α), 89) yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçek tek boyut ve 16 maddeyi içermektedir. 5'li likert tipindeki ölçeğin puanlaması: (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Ne katılıyorum-Ne katılmıyorum, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle katılıyorum şeklindedir.

Tablo 2.4. Bağlamsal Performans Ölçeğine Kaiser Meyer Olkin ve Bartlett's Küresellik Testleri ve Açımlayıcı Faktör Analizi.

Kaiser-Meyer-Olkin Değeri (KMO)		0,945
Bartlett's Küresellik testi Değerleri	Yaklaşık 'Ki Kare'(x2)	7574,873
	Serbestlik Derecesi (df)	105
	Anlamlılık (p)	0,000
MADDELER	Faktör ve yük değerleri	
Bağlamsal Performans	1	
Madde 15	,727	
Madde 13	,724	
Madde3	,704	
Madde9	,702	
Madde16	,701	
Madde14	,678	
Madde 5	,675	
Madde 8	,671	
Madde 11	,668	
Madde 7	,651	
Madde 2	,649	
Madde 12	,630	
Madde 1	,622	
Madde 4	,583	
Madde 10	,495	
Faktörlerin toplam öz değeri	6,557	
Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi (%)		43,711

Tablo 2.4'te görüleceği üzere Bağlamsal Performans Ölçeği'nin KMO örneklem yeterlilik değerinin 0,945 olduğu ve örneklemin büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Bartlett's Küresellik testi sonucunun anlamlı olması ($x^2 = 7574,873$; $df=105$; $p=0,000$) maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir.

Bağlamsal Performans Ölçeğine ait 16 maddelik yapıya uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçekteki önermelerin birbirleri ile (6 numaralı madde hariç) anlamlı bir uyum oluşturduğu tespit edilmiştir. Ölçekteki 6 numaralı “standart bir şekilde işleyen yöntemlere uyar, yetkim olmayan kısa yollardan kaçınırım” önermesinin faktör yükü 0,444 bulunduğu için modelden çıkartılmıştır. Kalan 15 soru ile tekrar değerlendirilen ölçek geçerliliği sağlanmıştır. Ölçekte yer alan 15 maddenin faktör yük değerleri 0,495 ile 0,727 arasında değişmektedir. Bu sonuçlara göre tek faktörlü yapının açıklayabildiği toplam varyans % 43,711’dir. Bu sonuçlar ölçeğin 15 maddeden oluşan tek faktörlü yapısının geçerliliğine işaret etmektedir.

2.3.5. Araştırma Modeline İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizinde teorik olarak önceden belirlenmiş faktör yapısı eldeki veri ile doğrulanmaktadır. Yani doğrulayıcı faktör analizinde bir gözlenen değişkenin hangi faktörün üzerine yükleneceği önceden belirlenmiştir. Bu faktör analizinde daha önce keşfedilmiş ölçeklerdeki veriler tekrar doğrulanmaktadır (Civelek 2020). Doğrulayıcı faktör analizi (Confirmatory Factor Analysis) ile ölçeğin öngörülen kuramsal yapısının veri ile uyumu doğrulanmaya çalışılır (Gürbüz ve Şahin 2017). Doğrulayıcı faktör analizi özel bir analiz biçimidir. Bu analiz biçimi araştırmacılar tarafından bir ölçüm modelinin doğasını daha iyi anlayabilmek için test amacıyla kullanılır (Ahmad ve ark 2016).

Alan yazındaki bazı araştırmalarda bir ölçüm modelindeki değişkenlerin tümünün birden değerlendirilmesi amacıyla genel (overall) doğrulayıcı faktör analizi yöntemi kullanıldığı bilinmektedir. Bu yöntem, ileri bir analiz yöntemi olarak araştırmalardaki tüm ölçüm araçlarını birleştiren yapıyı yapısal olarak test etmek için kullanılmaktadır. Böylelikle ölçme araçlarının veri ile uyumunun test edilmesiyle birlikte, bir bütün olarak kuramsal anlamda tasarlanan ölçüm modelinin veri ile uyumu test edilmektedir (Ahmad ve ark 2016, Çavuş ve Develi 2019).

Aşağıdaki şekilde araştırmaya ilişkin ölçüm modeli sunulmuştur.

Uyum, bir modelin veriyi yani varyans kovaryans yeniden üretebilme kabiliyeti olarak adlandırılır (Erkorkmaz ve ark 2013). Genel (overall) doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri: $\chi^2/df = 4,46$; $p < ,001$, GFI = ,89; AGFI = ,87; CFI = ,93; NFI ,91; IFI = ,93; TLI = ,92; RMSEA = ,05 şeklindedir. Standardize edilmiş regresyon ağırlıkları ise ,470 ve ,861 aralığında değişmektedir. Araştırmada bulunan katsayılar, ulaşılan uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir (Anderson ve Gerbing 1984, Schermelleh-Engel ve ark 2003, Schumaker ve Lomax 2004, Kline 2011, Plichta ve Kelvin 2013, Çapık 2014, Hair ve ark 2014, Asan 2019).

Ölçeklerin yakınsama ve ayrışma geçerliliği

Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının yakınsama ve ayrışma geçerliliklerine ilişkin bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 2.6. Birleşim ve ayrışım geçerliliği.

Değişkenler	AVE	CR
İnsan sermayesi	,72	,93
Sosyal sermaye	,70	,92
Yapısal sermaye	,60	,85
İnovatif Davranış	,57	,89
Bağlamsal Performans	,40	,90

Bir ölçüm modelindeki her gizli yapı için Ortalama Açıklanan Varyans (Average Variance Extracted – ‘AVE’) değeri hesaplanmalıdır ve bu değer 0,50 veya daha yüksek olması yeterli bir yakınsama geçerliliğini göstermektedir (Hair ve ark 2014, Civelek 2020). Birleşim ve ayrışım geçerliliği testi için her bir boyuta ait ortalama açıklanan varyans (AVE) değerleri Bağlamsal performans ölçeği için AVE değerinin 0,50'nin altında olduğu tespit edilmiştir. Ulaşılan bu sonucun kabul edilebilir olduğu söylenebilir. Çünkü Fornell ve Larcker (1981) CR değerinin 0,60'tan yüksek olduğu durumlarda, AVE'nin 0,50'den düşük değerde bulunmasının kabul edilebilir olduğunu ve yapı geçerliliğinin yeterli olduğunu dile getirmişlerdir (Huang ve ark 2013, Doğan ve Yılmaz 2017, Sevilmiş ve Şirin 2019). Diğer AVE değerleri kontrol edildiğinde ise birleşim geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir (Fornell ve Larcker 1981). Birleşik güvenilirlik (Composite Reliability) değerleri $CR \geq ,70$ 'ten büyük olması birleşik güvenilirliğin yeterli düzeyde olduğunu göstergesidir. Bu değerlere göre tüm ölçeklerin güvenilir oldukları tespit edilmiştir (Raykov 1997, Civelek 2020).

2.3.6. Veri Toplama Araçlarının Güvenilirlikleri

Araştırmada verilerin toplanması için likert tipi ölçek kullanılmıştır. Likert ölçeği insanların belirli bir konuya ilişkin tavırlarını ölçmek için tasarlanmış bir yöntemdir (Gürsakal 2001). Güvenirlik ise bir ölçme aracının ne derece tutarlı ölçüm yaptığını göstermektedir (Gürbüz ve Şahin 2017). Bir ölçeğin niteliğinin en önemli göstergelerinden biri güvenilirlik katsayısı Cronbach's Alpha (α) katsayısıdır (De Vellis 2017). Araştırmalarda kullanılmak üzere hazırlanmış olan anket formlarında yer alan soru ifadelerinin güvenilirlikleri, istatistikî yöntemler aracılığı ile hesaplanabilmektedir. Hesaplama sonrası bulunan değer, ölçeğin güvenilirlik katsayısı olarak isimlendirilmektedir. Buna göre; 0 ile 1 değerleri arasında değişen bu katsayı; $0,00 \leq \alpha < 0,40$ arasında ölçeğin güvenilir olmadığı; $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ölçeğin düşük güvenilirlikte olduğu; $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu ve $0,80 \leq \alpha < 1,00$ arasında ise ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Kalaycı 2018). Bu araştırmanın uygulama anketinde kullanılan ölçeklerin güvenilir olup olmadıklarını tespit etmek için likert tipi ölçekli soru ifadelerinin güvenilirlik katsayılarının hesaplanmasında Cronbach Alfa (α) katsayısı kullanılmıştır. Bu çalışmada ölçek güvenilirliğinin kabul edildiği ölçüt olarak ($\alpha > 0,70$) değeri esas alınmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri test edilmiş ve elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2.7. Ölçekler ve alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları.

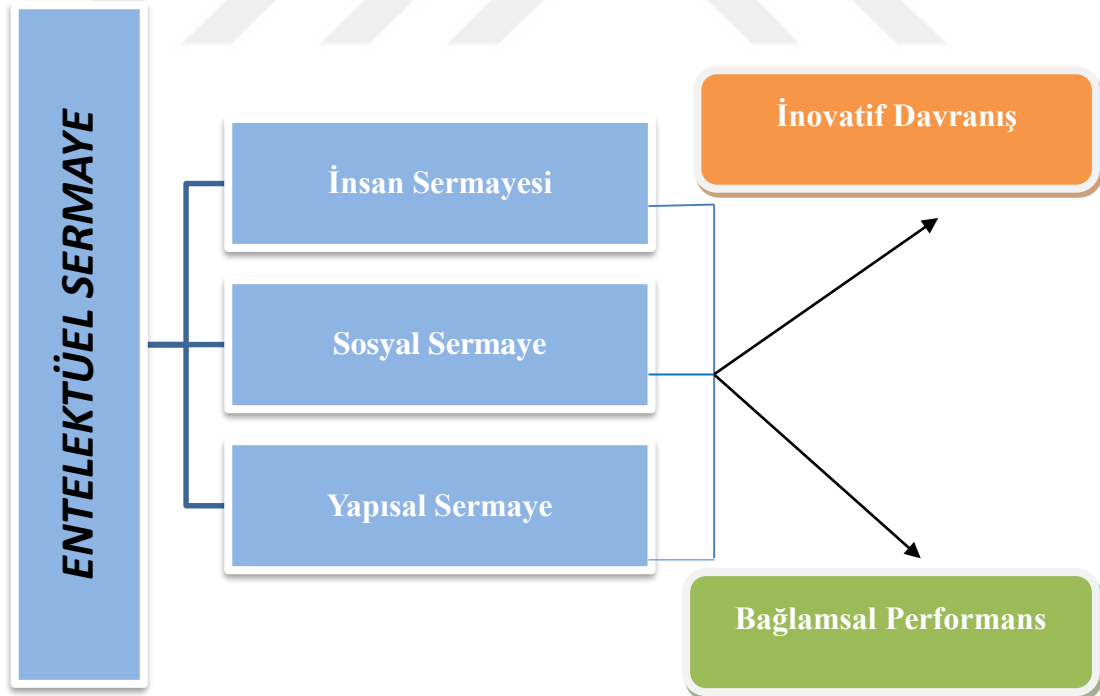
Ölçekler	Alt Boyutlar	İfade Sayısı	Güvenirlik (α)
Entelektüel Sermaye	İnsan Sermayesi	5	,93
	Sosyal Sermaye	5	,92
	Yapısal Sermaye	4	,85
	Entelektüel Sermaye Ölçeği	14	,95
İnovatif Davranış	İnovatif Davranış Ölçeği	6	,88
Bağlamsal Performans	Bağlamsal Performans Ölçeği	15	,90

Tablo 2.7 'den de anlaşılacağı gibi araştırmada kullanılan ölçeklere ve alt boyutlarına ait Cronbach's Alpha (α) güvenilirlik katsayıları kabul edilebilir güvenilirlik düzeyinin

(0,70) oldukça üzerinde çıktığı ve yüksek derecede güvenilir oldukları tespit edilmiştir (Gürbüz ve Şahin 2017).

2.4. Araştırmanın Kavramsal Modeli

Yapılan bu çalışmanın amacı; Türkiye’deki kamu spor örgütlerinde (Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri) çalışan iş görenlerin entelektüel sermaye, inovatif davranış ve bağlamsal performans düzeylerini incelemek ve aynı zamanda cinsiyet, coğrafi bölge, eğitim düzeyi, kadro türü, mesleki tecrübe/kıdem yılı ve yaş değişkenlerine göre karşılaştırmak ve aralarında anlamlı farklılıklar olup olmadığı ortaya koyarak entelektüel sermaye, inovatif davranış ve bağlamsal performans kavramları hakkında teorik bilgiler sunmak; kavramlar arasındaki ilişkileri inceleyerek entelektüel sermayenin (insan sermayesi, sosyal sermaye ve yapısal sermaye) inovatif davranış ve bağlamsal performans kavramları üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Bu amaca yönelik aşağıda şekil 2.2’de gösterilen araştırma modeli oluşturulmuştur. Geliştirilen model baz alınarak Türkiye’deki kamu spor örgütlerinde (Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri) araştırma yapılmıştır.



Şekil 2.2. Araştırmanın kavramsal modeli

2.5. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizinde örneklem grubunu oluşturan iş görenlerin demografik özelliklerine ilişkin değerler tablo ve grafiklerle gösterilmiştir. Önermelere verilen cevapların aritmetik ortalamaları, standart sapma ve standart hataları, alt ve üst sınır değerleri hesaplanarak sunulmuştur. Araştırma verilerinin normal dağılım gösterip göstermediğinin değerlendirilmesi için alanyazında önerilen yöntemlerden olan basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerinin sonuçları göz önünde bulundurulmuştur. Değişkenlerin normalliği istatistiksel veya grafiksel yöntemlerle değerlendirilir. Normalliğin iki unsuru çarpıklık ve basıklıktır (Tabachnick ve Fidell 2015). Normallik varsayımını aşırı şekilde ihlal etmeyen (çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olması) ve geniş örnekleme sahip verilerin dönüştürme işlemine tabi tutulmaksızın, özgün halleri ile kullanılmasında bir sakınca olmadığı söylenebilir (Gürbüz ve Şahin 2017). Tabachnick ve Fidell basıklık ve çarpıklık verilerinin -1,5 ile +1,5 değerleri arasında bulunduğu hallerde dağılımın normal olarak gerçekleştiğini kabul etmektedir (Sevin ve Küçük 2016, Erbay ve Beydoğan 2017). Normal dağılım varsayımının karşılanabilmesi için basıklık ve çarpıklık katsayılarının -2 ile +2 aralığında bulunması yeterli görülmektedir (George ve Mallery 2010 akt Temel 2019). Çarpıklık ölçüsü +3, -3 (veya +2, -2) arası ise normallik sağlanmış olur (Büyükbeşe ve Dağ 2018).

Tablo 2.8. Araştırmada kullanılan ölçeklerin Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerleri.

Ölçekler	N	Std. Sp	Skewness	Kurtosis	
			(Çarpıklık)	(Basıklık)	
			Değer	Değer	
Entelektüel Sermaye	İnsan Sermayesi	1265	1,536	-,148	-,887
	Sosyal Sermaye	1265	1,462	-,343	-,687
	Yapısal Sermaye	1265	1,347	-,570	-,232
	Entelektüel Sr. Ölçeği	1265	1,319	-,264	-,623
İnovatif Davranış	İnovatif Dav. Ölçeği	1265	,551	-,742	,855
Bağlamsal Performans	Bağlamsal Per. Ölçeği	1265	,685	-,654	,260

Tablo 2.8’de görüleceği üzere araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri +1 ve -1 değerleri arasında değişmektedir.

Yukarıda sunulan tabloda görüleceğre üzere araştırmada bulgularan arpıklık ve basıklık değerleri -1 ve +1 değerleri aralığında bulunmaktadırdır. Ayrıca tüm değişkenlerin basıklık ve arpıklık değerleri kontrol edilmiş ve uygun görülen aralıktadır dağıldıkları tespit edilmiştir. Bu durum normal dağılım varsayımının doęrulanđını göstermektedir. Normallik varsayımının sağlanması durumunda parametrik yöntemlerin kullanılması en sık gözlenen karar olmuştur (Demir ve ark 2016). Parametrik testlerin kullanılmasına karar verilen ve 1265 kişilik örneklem grubunu oluşturan Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri iş görenlerinin, entelektüel sermaye, inovatif davranış ve bağlamsal performans ölçeklerine ait puanlarının coğrafi bölge, eğitim düzeyi, kadro türü, mesleki tecrübe/kıdem yılı ve yaş gruplarına göre karşılaştırılmalarında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır.

Sonucu anlamlı bulunan farklılıkların kaynağını belirlemek üzere, varyansların homojen olduğu durumlarda Tukey HSD ve LSD oklu karşılaştırma testleri, varyansların homojen olmadığı durumlarda ise Tamhane's T2 oklu karşılaştırma testi; cinsiyet değişkenine yönelik ikili karşılaştırmada ise Independent Samples T testi kullanılmıştır. Entelektüel sermaye, inovatif davranış ve bağlamsal performans kavramları arasındaki ilişkileri, bu ilişkilerin yönünü ve kavramların birbirleri üzerindeki etkilerini tespit etmek amacıyla korelasyon ve regresyon analiz yöntemleri kullanılmıştır. Ulaşılan veriler istatistik paket programları vasıtasıyla test edilmiş ve araştırmamızda anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiştir. Diğer anlamlılık düzeyi ayrıca belirtilmiş ve sonuçlar tablolar halinde sunulmuştur.

3. BULGULAR

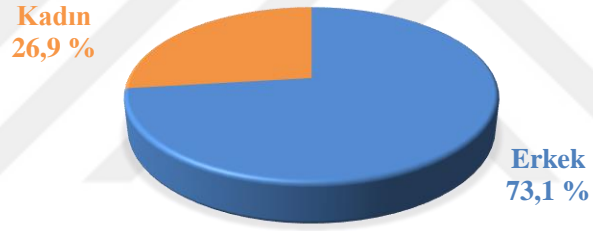
Bu bölümde Türkiye'nin tüm illerindeki kamu spor örgütlerinde (Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri) görev yapan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 1265 kişilik iş gören grubuna ait bulgulara yer verilmiştir.

3.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Tablo 3.1. İş görenlerin cinsiyet grubuna göre dağılımları.

Değişken	Grup	Frekans (n)	Yüzde (%)	Toplam
Cinsiyet	Erkek	925	73,1	1265-%100
	Kadın	340	26,9	

Cinsiyet

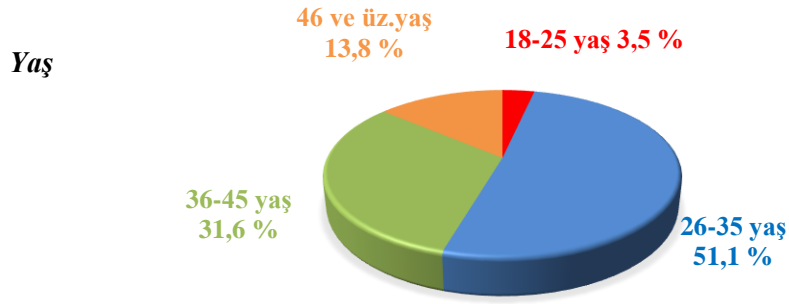


Şekil 3.1. İş görenlerin cinsiyet grubuna göre dağılımları.

Araştırmaya 925 (% 73,1) erkek ve 340 (% 26,9) kadın olmak üzere toplamda 1265 iş gören katılmıştır.

Tablo 3.2. İş görenlerin yaş gruplarına göre dağılımları.

Değişken	Grup	Frekans (n)	Yüzde (%)	Toplam
Yaş	18-25	44	3,5	1265-%100
	26-35	646	51,1	
	36-45	400	31,6	
	46 ve üzeri	175	13,8	



Şekil 3.2. İş görenlerin yaş gruplarına göre dağılımları.

Araştırmaya katılan iş görenlerin 646 kişisi (% 51,1) 26-35 yaş aralığı ile en yoğun iş gören grubunu oluşturmaktadır. 400 kişi (% 31,6) 36-45 yaş arasındaki iş görenlerden oluşurken, 175 kişi (%13,8) 46 ve üzeri yaş arasındaki iş gören grubunda yer almaktadır ve yoğunluğu en az olan grubu ise 44 kişi (%3,5) ile 18-25 yaş aralığındaki iş görenler oluşturmaktadır.

Tablo 3.3. İş görenlerin eğitim düzeyi grubuna göre dağılımları.

Değişken	Grup	Frekans (n)	Yüzde (%)	Toplam
Eğitim Düzeyi	İlk ve Ortaöğretim	39	3,1	1265-% 100
	Lise	155	12,3	
	Önlisans	124	9,8	
	Lisans	842	66,6	
	Lisansüstü	105	8,3	



Şekil 3.3. İş görenlerin eğitim düzeyi grubuna göre dağılımları.

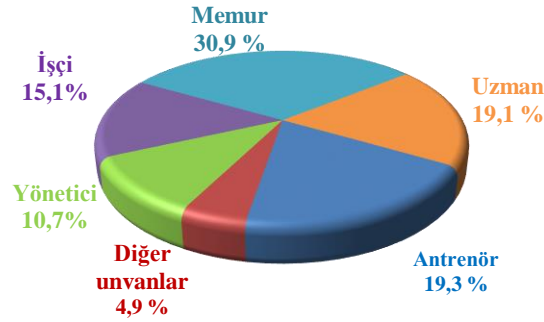
Araştırmaya katılan iş görenlerin 842'si (% 66,6) lisans düzeyinde eğitlidir. 155 kişi (%12,3) lise düzeyinde eğitimliler, 124 kişi (% 9,8) önlisans düzeyinde eğitimliler, 105 kişi (% 8,3) lisansüstü eğitimliler gruplarını oluştururken, en düşük eğitimi seviyesini grubunu ise 39 kişi (%3,1) ile ilk ve ortaöğretim düzeyinde eğitimli olan iş görenler oluşturmaktadır.

Tablo 3.4. İş görenlerin kadro türü grubuna göre dağılımları.

Değişken	Grup	Frekans (n)	Yüzde (%)	Toplam
Kadro Türü	Antrenör	244	19,3	1265-% 100
	Diğer unvanlar	62	4,9	
	Yönetici	135	10,7	
	İşçi	192	15,1	
	Memur	391	30,9	
	Uzman	241	19,1	

Şekil 3.4. İş görenlerin kadro türü grubuna göre dağılımları.

Kadro Türü

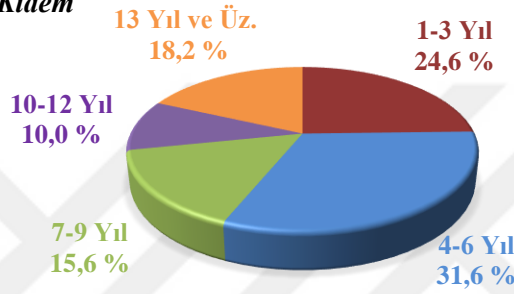


Araştırmaya katılan iş görenlerin kadro türüne göre grup dağılımlarına bakıldığında en yoğun grubu 391 kişi ile (% 30,9) memurlar oluşturmaktadır. 244 kişi (%19,3) antrenör grubunu, 241 kişi (%19,1) uzman grubunu, 192 kişi (% 15,1) işçi grubunu, 135 kişi (%10,7) yönetici grubunu, yoğunluğu en az olan grubu ise 62 kişi ile (% 4,9) diğer unvan kadrolarında çalışan iş görenler oluşmaktadır.

Tablo 3.5. İş görenlerin mesleki tecrübe/ kıdem yılı grubuna göre dağılımları.

Değişken	Grup	Frekans (n)	Yüzde (%)	Toplam
Mesleki Tecrübe/ Kıdem	1-3 yıl	311	24,6	1265-% 100
	4-6 yıl	400	31,6	
	7-9 yıl	197	15,6	
	10-12 yıl	127	10,0	
	13 yıl ve üzeri	230	18,2	

Mesleki Tecrübe/ Kıdem

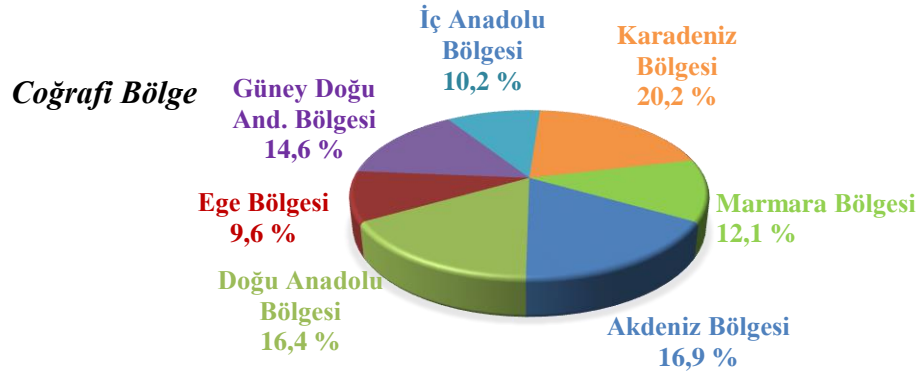


Şekil 3.5. İş görenlerin mesleki tecrübe/ kıdem yılı grubuna göre dağılımları.

Araştırmaya katılan iş görenlerin mesleki tecrübe/ kıdem yılı gruplarına bakıldığında en yoğun grubu 400 kişi ile (% 31,6) 4-6 yıl arası mesleki tecrübeye sahip olan iş görenler oluşturmaktadır. 311 kişi (% 24,6) 1-3 yıl, 230 kişi (% 18,2) 13 yıl ve üzeri, 197 kişi (% 15,6) 7-9 yıl, yoğunluğu en az olan grubu ise 127 kişi (% 10,0) ile 10-12 yıl arası mesleki tecrübeye sahip olan iş görenler oluşturmaktadır.

Tablo 3.6. İş görenlerin coğrafi bölge grubuna göre dağılımları.

Değişken	Grup	Frekans (n)	Yüzde (%)	Toplam
Coğrafi Bölge	Akdeniz Bölgesi	214	16,9	1265-% 100
	Doğu Anadolu Böl.	208	16,4	
	Ege Bölgesi	122	9,6	
	G. Doğu And. Böl.	185	14,6	
	İç Anadolu Bölgesi	129	10,2	
	Karadeniz Bölgesi	255	20,2	
	Marmara Bölgesi	152	12,1	



Şekil 3.6. İş görenlerin coğrafi bölge grubuna göre dağılımları.

Türkiye'nin coğrafi bölgelerine göre araştırmaya en yoğun katılımı 255 kişi ile (% 20,2) Karadeniz Bölgesi grubunda yer alan iş görenler oluşturmaktadır. 214 kişi (% 16,9) Akdeniz Bölgesi grubunda, 208 kişi (%16,4) Doğu Anadolu Bölgesi grubunda, 185 kişi (%14,6) Güney Doğu Anadolu Bölgesi grubunda, 152 kişi (% 12,1) Marmara Bölgesi grubunda, 129 kişi (% 10,2) İç Anadolu Bölgesi grubunda ve yoğunluğu en az olan grubu ise 122 kişi ile (% 9,6) Ege Bölgesi grubunda yer alan iş görenler oluşturmaktadır.

3.2. Demografik Değişkenlerdeki Farklılıklara İlişkin Bulgular

Tablo 3.7. Cinsiyet değişkeni T testi bulgusu.

		Cinsiyet	N	Ort	Std. Sp	t	p
<i>Entelektüel Sermaye</i>	İnsan Sermayesi	Kadın	340	4,0865	1,480	,109	,914
		Erkek	925	4,0759	1,556		
	Sosyal Sermaye	Kadın	340	4,3135	1,441	-,056	,956
		Erkek	925	4,3187	1,471		
	Yapısal Sermaye	Kadın	340	4,8199	1,301	,280	,780
		Erkek	925	4,7959	1,364		
	İnovatif Davranış	Kadın	340	3,9569	,668	-2,702	,007
		Erkek	925	4,0741	,689		
	Bağlamsal Performans	Kadın	340	4,1839	,546	-,577	,564
		Erkek	925	4,2041	,552		

p<0,05 düzeyinde anlamlı

Bağımsız iki örnek ortalamaları arasındaki farkın test edilmesinde T testi kullanılmaktadır (Norusis 2008, Gürüş ve Astar 2014). Yukarıdaki tablo incelendiğinde iş görenlerin entelektüel sermaye düzeyleri, inovatif davranışları ve bağlamsal performanslarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla yapılan Independent Samples T testi sonucunda; entelektüel sermayenin alt boyutları insan sermayesi ($t=,109$; $p=,914>,05$), sosyal sermaye ($t=-,056$; $p=,956>,05$) ve yapısal sermaye ($t=,280$; $p=,780>,05$) ile bağlamsal performans ($t=-,577$; $p=,564>,05$) boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar söz konusu değildir. Ancak kadın ve erkek iş görenler inovatif davranış boyutunda anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t=-2,702$; $p=,007<,05$). İnovatif yani yenilikçi davranış boyutunda erkek iş görenlere ait değerlerin (ort.=4,07; s.s.=,689), kadın iş görenlerin değerlerine (ort.=3,95; s.s.=,668) göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.8. ANOVA analizi tanımlayıcı istatistik bulgusu (Yaş).

		p<0,05 düzeyinde anlamlı				% 95 Güven Aralığı		
		Yaş	N	Ort.	Std. Sp	Std. Hata	Alt Sınır	Üst Sınır
<i>Entelektüel Sermaye</i>	İnsan Sermayesi	18-25	44	4,4909	1,57152	,23692	4,0131	4,9687
		26-35	646	3,9836	1,53570	,06042	3,8649	4,1022
		36-45	400	4,1530	1,51794	,07590	4,0038	4,3022
		46 ve üz.	175	4,1566	1,55229	,11734	3,9250	4,3882
	Sosyal Sermaye	18-25	44	4,7591	1,35343	,20404	4,3476	5,1706
		26-35	646	4,2539	1,46388	,05760	4,1408	4,3670
		36-45	400	4,3645	1,46732	,07337	4,2203	4,5087
		46 ve üz.	175	4,3326	1,46320	,11061	4,1143	4,5509
	Yapısal Sermaye	18-25	44	5,0966	1,14274	,17227	4,7492	5,4440
		26-35	646	4,6842	1,37274	,05401	4,5782	4,7903
		36-45	400	4,9063	1,33735	,06687	4,7748	5,0377
		46 ve üz.	175	4,9271	1,28990	,09751	4,7347	5,1196
	İnovatif Davranış	18-25	44	4,1136	,71508	,10780	3,8962	4,3310
		26-35	646	4,0284	,66690	,02624	3,9769	4,0799
		36-45	400	4,0529	,72685	,03634	3,9815	4,1244
		46 ve üz.	175	4,0533	,65313	,04937	3,9559	4,1508
Bağlamsal Performans	18-25	44	4,1303	,63782	,09615	3,9364	4,3242	
	26-35	646	4,1614	,54203	,02133	4,1195	4,2033	
	36-45	400	4,2490	,54877	,02744	4,1951	4,3029	
	46 ve üz.	175	4,2385	,55848	,04222	4,1552	4,3218	

Tablo 3.8’de iş görenlerin yaş gruplarına göre bir takım tanımlayıcı istatistikler sunulmuştur.

Tablo 3.9. ANOVA analizi çoklu karşılaştırma testi bulgusu (Yaş).

	Varyansın kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ort.	F	P	Anlamlı Fark	
<i>Entelektüel sermaye</i>	İnsan Sermayesi	Guruplar Arasında	16,589	3	5,530	2,351	,071	-
		Guruplar İçinde	2965,96	1261	2,352			
		Toplam	2982,55	1264				
	Sosyal Sermaye	Guruplar Arasında	12,119	3	4,040	1,892	,129	-
		Guruplar İçinde	2692,55	1261	2,135			
		Toplam	2704,67	1264				
	Yapısal Sermaye	Guruplar Arasında	19,869	3	6,623	3,671	,012	2-3
		Guruplar İçinde	2274,72	1261	1,804			
		Toplam	2294,59	1264				
İnovatif Davranış	Guruplar Arasında	,415	3	,138	,294	,830	-	
	Guruplar İçinde	593,877	1261	,471				
	Toplam	594,292	1264					
Bağlamsal Performans	Guruplar Arasında	2,393	3	,798	2,638	,048	2-3	
	Guruplar İçinde	381,422	1261	,302				
	Toplam	383,816	1264					

Gruplar: 1.grup 18-25 yaş, 2.grup 26-35 yaş, 3.grup 36-45 yaş, 4. grup 46 ve üzeri yaş.

Varyans analizi veya F testi olarak bilinen ANOVA (Analysis of variance sözcüklerinin kısaltması) testi grup ortalamaları ve bunlara bağlı olan işlemleri analiz etmek için kullanılan testtir. ANOVA testi ikiden fazla bağımsız grubun ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek amacıyla yapılır (Sipahi ve ark 2008, Gürbüz ve Şahin 2017, Kalaycı 2018, Büyüköztürk 2019).

Yukarıdaki tablolarda görüleceği üzere iş görenlerin yaş gruplarına göre entelektüel sermaye düzeylerinde, inovatif davranış ve bağlamsal performanslarında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek gayesiyle yapılan tek yönlü varyans analizi bulguları yer almaktadır. ANOVA testi sonucunda iş görenlerin Entelektüel sermayenin alt boyutu olan insan sermayesi ($F=2,351$; $p=,071>,05$) ve sosyal sermaye ($F=1,892$; $p=,129>,05$) boyutlarında, aynı zamanda inovatif davranış boyutunda ($F=,294$; $p=,830>,05$) yaş gruplarına göre anlamlı farklılıklar bulunmadığı belirlenmiştir. Entelektüel sermayenin alt boyutu olan yapısal sermaye boyutunda ise ($F=3,671$; $p=,012<,05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde bağlamsal performans boyutunda da ($F=2,638$; $p=,048<,05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu bulgulanmıştır. Gruplar arasındaki farklılığının kaynağı tespit etmek amacıyla post-hoc analizlerine yer verilmiştir. Hangi test tekniğinin kullanılacağına karar verilirken ilk olarak varyansların homojenliğine bakılmış, varyansların yapısal sermaye alt boyutunda ($L=,961$; $p=,410>,05$) ve bağlamsal performans boyutunda ($L=1,099$; $p=,348>,05$) homojen olduğu tespit edilmiştir. Homojenlik varsayımı sağlandığı için yapısal sermaye alt boyutunda Tukey HSD, bağlamsal performans boyutunda ise LSD çoklu karşılaştırma testleri tercih edilmiştir. Çoklu karşılaştırma testinin sonuçlarına göre; entelektüel sermayenin alt boyutu olan yapısal sermaye boyutunda 36-45 ile 26-35 yaş grupları arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. 36-45 yaş grubu iş görenlere ait değerlerin (ort.=4,90; s.s=1,33), 26-35 yaş grubu iş görenlerin değerlerine (ort.=4,68; s.s=1,37) göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Yapısal sermaye boyutunda en düşük değerlerin 26-35 yaş grubunda olan iş görenlere ait olduğu bulgulanmıştır.

Çoklu karşılaştırma testi sonuçları göz önünde bulundurulduğunda araştırmamızın diğer bir bulgusu da iş görenlerin yaş gruplarına göre bağlamsal performans boyutunda anlamlı derecede farklılıklara sahip olduklarıdır. Bağlamsal performans boyutunda 36-45 yaş grubu iş görenlere ait değerlerin (ort.=4,24; s.s=,548), 26-35 yaş grubu iş görenlerin değerlerine (ort.=4,16; s.s=,542) nazaran anlamlı derecede daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 3.10. ANOVA analizi tanımlayıcı istatistik bulgusu (Eğitim Düzeyi).

		p<0,05 düzeyinde anlamlı				% 95 Güven Aralığı		
		Eğitim Düz.	N	Ort.	Std. Sp	Std. Hata	Alt Sınır	Üst Sınır
<i>Entelektüel Sermaye</i>	İnsan Sermayesi	İlk ve ortaöğretim	39	4,8667	1,32055	,21146	4,4386	5,2947
		Lise	155	4,5677	1,46340	,11754	4,3355	4,7999
		Önlisans	124	4,0952	1,35993	,12213	3,8534	4,3369
		Lisans	842	4,0245	1,53746	,05298	3,9205	4,1285
		Lisansüstü	105	3,4800	1,61021	,15714	3,1684	3,7916
	Sosyal Sermaye	İlk ve ortaöğretim	39	4,6872	1,40510	,22500	4,2317	5,1427
		Lise	155	4,6465	1,42133	,11416	4,4209	4,8720
		Önlisans	124	4,3210	1,34993	,12123	4,0810	4,5609
		Lisans	842	4,3048	1,45310	,05008	4,2065	4,4030
		Lisansüstü	105	3,7905	1,60297	,15643	3,4803	4,1007
	Yapısal Sermaye	İlk ve ortaöğretim	39	5,0769	1,17562	,18825	4,6958	5,4580
		Lise	155	5,1968	1,25615	,10090	4,9975	5,3961
		Önlisans	124	4,7500	1,25952	,11311	4,5261	4,9739
		Lisans	842	4,7779	1,36151	,04692	4,6858	4,8700
		Lisansüstü	105	4,3762	1,37985	,13466	4,1092	4,6432
İnovatif Davranış	İlk ve ortaöğretim	39	3,9017	,84095	,13466	3,6291	4,1743	
	Lise	155	4,0828	,62660	,05033	3,9834	4,1822	
	Önlisans	124	4,0175	,71814	,06449	3,8898	4,1451	
	Lisans	842	4,0481	,66713	,02299	4,0030	4,0932	
	Lisansüstü	105	4,0206	,80884	,07893	3,8641	4,1772	
Bağlamsal Performans	İlk ve ortaöğretim	39	4,3060	,54046	,08654	4,1308	4,4812	
	Lise	155	4,2447	,57605	,04627	4,1533	4,3361	
	Önlisans	124	4,1909	,59034	,05301	4,0859	4,2958	
	Lisans	842	4,1930	,52806	,01820	4,1573	4,2288	
	Lisansüstü	105	4,1454	,64396	,06284	4,0208	4,2700	

Tablo 3.10'da iş görenlerin eğitim düzeyi gruplarına göre bir takım tanımlayıcı istatistikler sunulmuştur.

Tablo 3.11. ANOVA analizi çoklu karşılaştırma testi bulgusu (Eğitim Düzeyi).

	Varyansın kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ort.	F	P	Anlamlı Fark	
<i>Entelektüel Sermaye</i>	İnsan Sermayesi	Guruplar Arasında	101,431	4	25,358	11,090	,000	1-3 1-4 1-5 2-4 2-5 3-5 4-5
		Guruplar İçinde	2881,12	1260	2,287			
		Toplam	2982,55	1264				
	Sosyal Sermaye	Guruplar Arasında	51,405	4	12,851	6,103	,000	1-5 2-5 3-5 4-5
		Guruplar İçinde	2653,26	1260	2,106			
		Toplam	2704,67	1264				
	Yapısal Sermaye	Guruplar Arasında	46,966	4	11,741	6,582	,000	1-5 2-3 2-4 2-5 4-5
		Guruplar İçinde	2247,62	1260	1,784			
		Toplam	2294,59	1264				
	İnovatif Davranış	Guruplar Arasında	1,179	4	,295	,626	,644	
		Guruplar İçinde	593,113	1260	,471			-
		Toplam	594,292	1264				
Bağlamsal Performans	Guruplar Arasında	1,110	4	,278	,914	,455		
	Guruplar İçinde	382,705	1260	,304			-	
	Toplam	383,816	1264					

Gruplar: 1.grup ilk ve ortaöğretim, 2.grup lise, 3.grup önlisans, 4. grup lisans, 5.grup lisansüstü

Yukarıdaki tablolarda görüleceği üzere iş görenlerin eğitim düzeyine göre entelektüel sermaye düzeylerinin, inovatif davranış biçimlerinin ve bağlamsal performanslarına ait ANOVA testi sonucuna göre inovatif davranış boyutu ($F=,626$; $p=,644>,05$) ile bağlamsal performans ($F=,914$; $p=,455>,05$) boyutunda anlamlı düzeyde farklılıklar olmadığı belirlenmiştir. Ancak entelektüel sermayenin alt boyutları olan insan sermayesi ($F=11,090$; $p=,000<,05$), sosyal sermaye ($F=6,103$; $p=,000<,05$) ve yapısal

sermaye ($F=6,582$; $p=,000<,05$) boyutlarında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Bu sonuçların ardından entelektüel sermayenin tüm alt boyutlarında farklılığının kaynağı belirlemek amacıyla post-hoc analizlerine geçilmiştir. Varyansların homojenliği denetlenmiş ve varyansların insan sermayesi ($L=2,379$; $p=,051>,05$), sosyal sermaye ($L=1,972$; $p=,096>,05$) ve yapısal sermaye alt boyutlarında ($L=1,090$; $p=,360>,05$) homojen oldukları tespit edilmiştir. Her üç alt boyutta homojenlik varsayımı sağlandığı için Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi tercih edilmiştir.

Tukey testi bulgularına göre; söz konusu farklılıkların insan sermayesi alt boyutunda ilk/ortaöğretim – önlisans, ilk ve ortaöğretim – lisans, ilk ve ortaöğretim–lisansüstü, lise – lisans, lise – lisansüstü, önlisans – lisansüstü ile lisans – lisansüstü grupları arasında olduğu belirlenmiştir. Ortalama değerler göz önünde bulundurulduğunda lisansüstü eğitim düzeyine sahip iş görenlere ait değerlerin (ort.=3,48; s.s=1,61), ilk ve ortaöğretim (ort.=4,86; s.s=1,32), lise (ort.=4,56; s.s=1,46), önlisans (ort.=4,09; s.s=1,35) ve lisans (ort.=4,02; s.s=1,53) mezunlarına nazaran anlamlı derecede daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Eğitim düzeyi yükseldikçe insan sermayesi alt boyutuna ait ortalama değerlerin kademeli bir şekilde azaldığı tespit edilmiştir.

Entelektüel sermayenin diğer bir alt boyutu olan sosyal sermaye boyutundaki söz konusu anlamlı farklılıkların ilk ve ortaöğretim – lisansüstü, lise – lisansüstü, önlisans – lisansüstü, lisans – lisansüstü grupları arasında olduğu belirlenmiştir. Ortalama değerlere bakıldığında ise lisansüstü eğitim düzeyine sahip iş görenlere ait değerlerin (ort.=3,79; s.s=1,60), ilk ve ortaöğretim (ort.=4,68; s.s=1,40), lise (ort.=4,64; s.s=1,42), önlisans (ort.=4,32; s.s=1,34) ve lisans (ort.=4,30; s.s=1,45) mezunlarına nazaran anlamlı derecede daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Eğitim düzeyi yükseldikçe sosyal sermaye alt boyutuna ait ortalama değerlerin kademeli bir şekilde azaldığı tespit edilmiştir.

Entelektüel sermayenin diğer bir alt boyutu olan yapısal sermaye boyutundaki anlamlı farklılıkların ilk ve ortaöğretim – lisansüstü, lise – lisansüstü, lisans–lisansüstü grupları arasında olduğu belirlenmiştir. Ortalamalara bakıldığında ise lisansüstü eğitim düzeyine sahip iş görenlere ait değerlerin (ort.=4,37; s.s=1,37), ilk ve ortaöğretim (ort.=5,07; s.s=1,17), lise (ort.=5,19; s.s=1,25) ve lisans (ort.=4,77; s.s=1,36) mezunlarına nazaran anlamlı bir derecede daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca anlamlı farklılık gösteren diğer gruplar ise lise – önlisans, lise–lisans gruplarıdır; lise

eğitim düzeyine sahip iş görenlere ait değerlerin (ort.=5,19; s.s=1,25), nlisans (ort.=4,75; s.s=1,25) ve lisans (ort.=4,77; s.s=1,36) mezunlarına nazaran anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Yapısal sermaye boyutunda en yüksek değerler lise mezunu iş görenlere aitken, en düşük değerler lisansüstü eğitim düzeyinde olan iş görenlere aittir.

Tablo 3.12. ANOVA analizi tanımlayıcı istatistik bulgusu (Kadro Türü/Unvan Grubu).

		p<0,05 düzeyinde anlamlı			% 95 Güven Aralığı			
		Kadro/Unvan	N	Ort	Std. Sp	Std. Hata	Alt Sınır	st Sınır
<i>Entelektüel Sermaye</i>	İnsan Sermayesi	İşçi	192	4,1042	1,42012	,10249	3,9020	4,3063
		Memur	391	3,8977	1,57986	,07990	3,7406	4,0548
		Antrenör	244	4,7189	1,51703	,09712	4,5276	4,9102
		Uzman	241	3,6880	1,41571	,09119	3,5083	3,8676
		Yönetici	135	3,9615	1,48997	,12824	3,7079	4,2151
		Diğer unvanlar	62	4,3968	1,45060	,18423	4,0284	4,7652
		İşçi	192	4,2167	1,42958	,10317	4,0132	4,4202
Sosyal Sermaye	Memur	391	4,2143	1,49034	,07537	4,0661	4,3625	
	Antrenör	244	4,7156	1,52075	,09736	4,5238	4,9073	
	Uzman	241	4,0788	1,35718	,08742	3,9066	4,2511	
	Yönetici	135	4,3333	1,37352	,11821	4,0995	4,5671	
	Diğer unvanlar	62	4,6032	1,44653	,18371	4,2359	4,9706	
	İşçi	192	4,7930	1,36180	,09828	4,5991	4,9868	
Yapısal Sermaye	Memur	391	4,6726	1,40874	,07124	4,5326	4,8127	
	Antrenör	244	5,1455	1,33981	,08577	4,9765	5,3144	
	Uzman	241	4,5477	1,24992	,08051	4,3891	4,7063	
	Yönetici	135	4,9185	1,23227	,10606	4,7088	5,1283	
	Diğer unvanlar	62	5,0363	1,25192	,15899	4,7184	5,3542	

Tablo 3.12 (Devam). ANOVA analizi tanımlayıcı istatistik bulgusu (Kadro Türü/Unvan Grubu).

p<0,05 düzeyinde anlamlı					% 95 Güven Aralığı		
	Kadro/Unvan	N	Ort	Std. Sp	Std. Hata	Alt Sınır	Üst Sınır
İnovatif Davranış	İşçi	192	3,8880	,77354	,05583	3,7779	3,9981
	Memur	391	3,9851	,67156	,03396	3,9183	4,0519
	Antrenör	244	4,2760	,59845	,03831	4,2005	4,3514
	Uzman	241	3,9412	,68609	,04419	3,8542	4,0283
	Yönetici	135	4,1642	,64163	,05522	4,0550	4,2734
	Diğer unvanlar	62	4,0941	,64205	,08154	3,9310	4,2571
Bağlamsal Performans	İşçi	192	4,1632	,58110	,04194	4,0805	4,2459
	Memur	391	4,1207	,55384	,02801	4,0656	4,1758
	Antrenör	244	4,3855	,48327	,03094	4,3246	4,4465
	Uzman	241	4,1048	,56668	,03650	4,0329	4,1767
	Yönetici	135	4,3343	,48718	,04193	4,2514	4,4173
	Diğer unvanlar	62	4,1344	,54422	,06912	3,9962	4,2726

Tablo 3.12’de iş görenlerin kadro türüne göre bir takım tanımlayıcı istatistikler sunulmuştur.

Tablo 3.13. ANOVA analizi çoklu karşılaştırma testi bulgusu (Kadro Türü).

	Varyansın kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ort.	F	P	Anlamlı Fark	
Entelektüel Sermaye	İnsan Sermayesi	Guruplar Arasında	157,846	5	31,569	14,071	,000	1-3
		Guruplar İçinde	2824,71	1259	2,244			2-3
		Toplam	2982,55	1264				3-4
	Sosyal Sermaye	Guruplar Arasında	63,602	5	12,720	6,064	,000	1-3
		Guruplar İçinde	2641,06	1259	2,098			2-3
		Toplam	2704,67	1264				3-4
	Yapısal Sermaye	Guruplar Arasında	56,167	5	11,233	6,318	,000	2-3
		Guruplar İçinde	2238,42	1259	1,778			3-4
		Toplam	2294,59	1264				

Tablo 3.13 (Devam). ANOVA analizi çoklu karşılaştırma testi bulgusu (Kadro Türü).

	Varyansın kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ort.	F	P	Anlamlı Fark
İnovatif Davranış	Guruplar Arasında	23,806	5	4,761	10,507	,000	1-3 1-5 2-3 3-4 4-5
	Guruplar İçinde	570,48	1259	,453			
	Toplam	594,29	1264				
Bağlamsal Performans	Guruplar Arasında	15,998	5	3,200	10,952	,000	1-3 2-3 2-5 3-4 3-6 4-5
	Guruplar İçinde	367,817	1259	,292			
	Toplam	383,816	1264				

Gruplar: 1.grup işçi, 2.grup memur, 3.grup antrenör, 4. grup uzman,5. grup yönetici, 6.grup diğer unvanlar.

Yukarıdaki tablolarda görüleceği üzere ANOVA testi sonucuna göre entelektüel sermayenin alt boyutları olan insan sermayesi ($F=14,071$; $p=,000<,05$), sosyal sermaye ($F=6,064$; $p=,000<,05$) ve yapısal sermaye ($F=6,318$; $p=,000<,05$) boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. İnovatif davranış ($F=10,507$; $p=,000<,05$) ve bağlamsal performans ($F=10,952$; $p=,000<,05$) boyutlarında da anlamlı farklılıklar bulgulanmıştır. Varyansların homojenliği denetlenmiş ve varyansların insan sermayesi ($L=1,263$; $p=,277>,05$), sosyal sermaye ($L=,769$; $p=,572>,05$), yapısal sermaye ($L=1,246$; $p=,285>,05$) ve bağlamsal performans boyutlarında ($L=1,846$; $p=,101>,05$) homojen oldukları tespit edilmiştir. Bu boyutlarda homojenlik varsayımı sağlandığı için analizlerde Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi tercih edilmiştir. Ancak inovatif davranış boyutunda ($L=2,694$; $p=,020<,05$) homojenlik varsayımının sağlanamadığı için varyansların homojen olmadığı durumlarda başvuru Tamhane's T2 çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır.

Çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre entelektüel sermayenin alt boyutu olan insan sermayesi boyutundaki farklılıkların işçi - antrenör, işçi - uzman, memur-antrenör, antrenör - uzman, antrenör - yönetici ve uzman - diğer unvanlar grupları arasında olduğu tespit edilmiştir. Ortalama değerlere bakıldığında işçi grubundaki iş görenlere ait değerlerin (ort.=4,10; s.s=1,42), antrenör grubundaki iş görenlere ait değerlerden

(ort.=4,71; s.s=1,51) anlamlı derecede daha düşükken; uzman grubundaki iş gören değerlerine (ort.=3,68; s.s=1,41) nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Antrenör grubundaki iş görenlerin değerlerinin (ort.=4,71; s.s=1,51), memur (ort.=3,89; s.s=1,57), uzman (ort.=3,68; s.s=1,41) ve yönetici (ort.=3,96; s.s=1,48) grubundaki iş gören değerlerine göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı boyutta uzman grubundaki iş gören değerlerinin (ort.=3,68; s.s=1,41), diğer unvanlar grubundaki iş görenlerin değerlerine (ort.=4,39; s.s=1,45) göre anlamlı derecede daha düşük olduğu araştırmamızın bulgusudur. İnsan sermayesi alt boyutunda en yüksek değerlere antrenör grubundaki iş görenler sahipken, en düşük değerler uzman grubundaki iş görenlere aittir.

Sosyal sermaye alt boyutunda ise işçi - antrenör, memur - antrenör ve antrenör-uzman grupları arasında anlamlı farklılıklar mevcuttur. Antrenör grubundaki iş görenlerin değerlerinin (ort.=4,71; s.s=1,52), işçi (ort.=4,21; s.s=1,42), memur (ort.=4,21; s.s=1,49) ve uzman (ort.=4,07; s.s=1,35) gruplarındaki iş gören değerlerine göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Sosyal sermaye boyutunda en yüksek değerlere antrenör grubundaki iş görenler sahipken, en düşük değerler uzman grubundaki iş görenlere aittir.

Entelektüel sermayenin diğer bir alt boyutu olan yapısal sermaye boyutundaki söz konusu anlamlı farklılıkların memur - antrenör ve antrenör - uzman grupları arasında olduğu anlaşılmıştır. Ortalama değerlere bakıldığında memur grubundaki iş görenlere ait değerlerin (ort.=4,67; s.s=1,40), antrenör grubundaki iş görenlere ait değerlerden (ort.=5,14; s.s=1,33) anlamlı derecede daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Yapısal sermaye boyutunda anlamlı farklılık gösteren diğer grupta ise memur grubundaki iş görenlere ait değerlerin (ort.=4,67; s.s=1,40), uzman grubundaki iş görenlere ait değerlere (ort.=4,54; s.s=1,24) göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yapısal sermaye boyutunda da entelektüel sermayenin diğer boyutlarında olduğu gibi en yüksek değerlere antrenör grubundaki iş görenler sahipken, en düşük değerler uzman grubundaki iş görenlere aittir. İş görenlerin kadro türüne göre entelektüel sermayenin tüm alt boyutlarında antrenörlere ait değerlerin, diğer gruptaki iş görenlere nazaran daha yüksek olduğu söylenebilir.

Çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre iş görenlerin inovatif davranış boyutunda da anlamlı farklılıklar bulgulanmıştır. Bu farklılıkların işçi - antrenör, işçi - yönetici,

memur - antrenör, antrenör - uzman ve uzman - yönetici gruplarından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Antrenör grubundaki iş gören değerlerinin (ort.=4,27; s.s.=,598), işçi (ort.=3,88; s.s.=,773), memur (ort.=3,98; s.s.=,671) ve uzman grubundaki iş görenlere ait değerlere (ort.=3,94; s.s.=,686) göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı boyutta uzman grubundaki iş görenlere ait değerlerin (ort.=3,94; s.s.=,686), yönetici grubundaki iş gören değerlerine göre (ort.=4,16; s.s.=,641) anlamlı derecede daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Yöneticilere ait değerlerin ise (ort.=4,16; s.s.=,641), işçi grubundaki iş görenlere ait değerlerden (ort.=3,88; s.s.=,773) daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. İnovatif yani yenilikçi davranış boyutunda en yüksek değerler antrenör grubundaki iş görenlere aitken, en düşük değerlerin işçi grubundaki iş görenlere ait olduğu tespit edilmiştir. İş görenlerin kadro türüne göre inovatif davranış boyutunda antrenörlere ait değerlerin, diğer kadro türü grubundaki iş görenlere nazaran daha yüksek olduğu söylenebilir.

Çoklu karşılaştırma testi sonuçları göz önünde bulundurulduğunda araştırmamızın diğer bir bulgusu da iş görenlerin kadro türüne göre bağlamsal performans boyutunda da anlamlı derece farklılıklara sahip olduklarıdır. Bu farklılıkların işçi - antrenör, memur - antrenör, antrenör - uzman, antrenör - diğer unvanlar, uzman - yönetici ve memur - yönetici grupları arasında olduğu anlaşılmıştır. Antrenör grubundaki iş görenlerin değerlerinin (ort.=4,38; s.s.=,483), işçi (ort.=4,16; s.s.=,581), memur (ort.=4,12; s.s.=,553), uzman (ort.=4,10; s.s.=,566) ve diğer unvanlar grubundaki iş gören değerlerine (ort.=4,13; s.s.=,544) göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı boyutta uzman grubundaki iş görenlere ait değerlerin (ort.=4,10; s.s.=,566), yönetici grubundaki iş gören değerlerine göre (ort.=4,33; s.s.=,487) anlamlı derecede daha düşük olduğu ve yönetici grubundaki iş gören değerlerinin (ort.=4,33; s.s.=,487), memur grubundaki iş gören değerlerine (ort.=4,12; s.s.=,553) göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. İş görenlerin kadro türüne göre bağlamsal performans boyutunda antrenörlere ait değerlerin, diğer kadro türü grubundaki iş görenlere nazaran daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 3.14. ANOVA analizi tanımlayıcı istatistik bulgusu (Mesleki Tecrübe/ Kıdem Yılı).

		p<0,05 düzeyinde anlamlı			% 95 Güven Aralığı			
		Kıdem	N	Ort	Std. Sp	Std. Hata	Alt Sınır	Üst Sınır
<i>Entelektüel Sermaye</i>	İnsan Sermayesi	1-3 yıl	311	4,1363	1,49578	,08482	3,9694	4,3032
		4-6 yıl	400	3,9330	1,47857	,07393	3,7877	4,0783
		7-9 yıl	197	4,1838	1,59532	,11366	3,9596	4,4079
		10-12 yıl	127	4,1496	1,72341	,15293	3,8470	4,4522
		13 ve üz. yıl	230	4,1252	1,52246	,10039	3,9274	4,3230
	Sosyal Sermaye	1-3 yıl	311	4,4373	1,43636	,08145	4,2770	4,5976
		4-6 yıl	400	4,2005	1,40400	,07020	4,0625	4,3385
		7-9 yıl	197	4,4071	1,56092	,11121	4,1878	4,6264
		10-12 yıl	127	4,2992	1,51979	,13486	4,0323	4,5661
		13 ve üz. yıl	230	4,2913	1,47510	,09726	4,0997	4,4830
	Yapısal Sermaye	1-3 yıl	311	4,9542	1,26750	,07187	4,8128	5,0956
		4-6 yıl	400	4,6319	1,34447	,06722	4,4997	4,7640
		7-9 yıl	197	4,9302	1,36857	,09751	4,7379	5,1225
		10-12 yıl	127	4,6535	1,53951	,13661	4,3832	4,9239
		13 ve üz. yıl	230	4,8663	1,29464	,08537	4,6981	5,0345
İnovatif Davranış	1-3 yıl	311	4,0643	,67903	,03850	3,9885	4,1401	
	4-6 yıl	400	4,0037	,68199	,03410	3,9367	4,0708	
	7-9 yıl	197	4,0939	,70835	,05047	3,9944	4,1934	
	10-12 yıl	127	4,0013	,70570	,06262	3,8774	4,1252	
	13 ve üz.yıl	230	4,0594	,67109	,04425	3,9722	4,1466	
Bağlamsal Performans	1-3 yıl	311	4,2137	,53701	,03045	4,1538	4,2736	
	4-6 yıl	400	4,1453	,55780	,02789	4,0905	4,2002	
	7-9 yıl	197	4,2514	,52079	,03710	4,1783	4,3246	
	10-12 yıl	127	4,2000	,56262	,04992	4,1012	4,2988	
	13 ve üz. yıl	230	4,2252	,57346	,03781	4,1507	4,2997	

Tablo 3.14'te iş görenlerin mesleki tecrübe/ kıdem yılı gruplarına göre bir takım tanımlayıcı istatistikler sunulmuştur.

Tablo 3.15. ANOVA analizi çoklu karşılaştırma testi bulgusu (Mesleki tecrübe/kıdem yılı).

	Varyansın kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ort.	F	P	Anlamlı Fark	
<i>Entelektüel Sermaye</i>	İnsan Sermayesi	Guruplar Arasında	12,835	4	3,209	1,361	,245	-
		Guruplar İçinde	2969,72	1260	2,357			
		Toplam	2982,55	1264				
	Sosyal Sermaye	Guruplar Arasında	11,721	4	2,930	1,371	,242	-
		Guruplar İçinde	2692,95	1260	2,137			
		Toplam	2704,67	1264				
	Yapısal Sermaye	Guruplar Arasında	25,767	4	6,442	3,577	,007	1-2
		Guruplar İçinde	2268,82	1260	1,801			
		Toplam	2294,59	1264				
	İnovatif Davranış	Guruplar Arasında	1,550	4	,388	,824	,510	-
		Guruplar İçinde	592,742	1260	,470			
		Toplam	594,292	1264				
Bağlamsal Performans	Guruplar Arasında	1,919	4	,480	1,583	,176	-	
	Guruplar İçinde	381,896	1260	,303				
	Toplam	383,816	1264					

Gruplar: 1.grup 1-3 yıl, 2.grup 4-6 yıl, 3.grup 7-9 yıl, 4. grup 10-12 yıl, 5. grup 13 ve üzeri yıl.

Yukarıda görüleceği üzere iş görenlerin mesleki tecrübe/ kıdem yılı grupları ANOVA testi sonucuna göre entelektüel sermayenin alt boyutları olan insan sermayesi (F=1,361; p=,245>,05) ve sosyal sermaye boyutunda (F=1,371; p=,242>,05), aynı

zamanda inovatif davranış boyutu ($F=,824$; $p=,510>,05$) ile bağlamsal performans boyutlarında ($F=1,583$; $p=,176>,05$) anlamlı düzeyde farklılıklar olmadığı belirlenmiştir. Entelektüel sermayenin alt boyutu olan yapısal sermaye ($F=3,577$; $p=,007<,05$), boyutunda ise anlamlı bir farklılık bulgulanmıştır. Yapısal sermaye alt boyutunda varyansların homojen dağılmadığı ($L=2,436$; $p=,046<,05$) bulguladığından, farklılığın kaynağının tespitinde Tamhane's T2 çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır.

Çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre olan yapısal sermaye alt boyutundaki söz konusu farklılığın 1-3 yıl ile 4-6 yıl arasında mesleki tecrübeye sahip iş gören grupları arasında olduğu anlaşılmıştır. 1-3 yıllık mesleki tecrübeye sahip iş görenlere ait değerlerin (ort.=4,95; s.s=1,26), 4-6 yıllık mesleki tecrübeye sahip iş görenlere ait değerlerden (ort.=4,63; s.s=1,34) anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Anlamlı farklılığın söz konusu olduğu yapısal sermaye alt boyutunda en yüksek değerler 1-3 yıl mesleki geçmişe sahip iş görenlere aitken, en düşük değerler 4-6 yıl arası mesleki tecrübeye sahip olan iş görenlere aittir.

Tablo 3.16. ANOVA analizi tanımlayıcı istatistik bulgusu (Coğrafi Bölge).

		p<0,05 düzeyinde anlamlı			% 95 Güven Aralığı			
		Coğrafi Bölge	N	Ort	Std. Sp	Std. Hata	Alt Sınır	Üst Sınır
<i>Entelektüel Sermaye</i>	İnsan Sermayesi	Akdeniz	214	4,2411	1,48539	,10154	4,0410	4,4413
		Ege	122	3,8377	1,49453	,13531	3,5698	4,1056
		Doğu And.	208	4,0808	1,36570	,09469	3,8941	4,2675
		G. DoğuAnd.	185	3,9416	1,65465	,12165	3,7016	4,1816
		İç Anadolu	129	4,0031	1,63516	,14397	3,7182	4,2880
		Karadeniz	255	4,1545	1,62572	,10181	3,9540	4,3550
		Marmara	152	4,1447	1,45542	,11805	3,9115	4,3780
	Sosyal Sermaye	Akdeniz	214	4,5439	1,38124	,09442	4,3578	4,7300
		Ege	122	3,9836	1,52740	,13828	3,7098	4,2574
		Doğu And.	208	4,2635	1,36209	,09444	4,0773	4,4497
		G. DoğuAnd.	185	4,1719	1,51157	,11113	3,9526	4,3912
		İç Anadolu	129	4,1907	1,58230	,13931	3,9150	4,4664

Tablo 3.16 (Devam). ANOVA analizi tanımlayıcı istatistik bulgusu (Coğrafi Bölge).

<i>Entelektüel Sermaye</i>	Sosyal	Karadeniz	255	4,3749	1,51195	,09468	4,1884	4,5614
	Sermaye	Marmara	152	4,5276	1,34145	,10881	4,3127	4,7426
		Akdeniz	214	5,0129	1,32093	,09030	4,8349	5,1908
	Yapısal Sermaye	Ege	122	4,3566	1,40392	,12710	4,1049	4,6082
		Doğu And.	208	4,8077	1,28736	,08926	4,6317	4,9837
		G. DoğuAnd.	185	4,7284	1,45384	,10689	4,5175	4,9393
		İç Anadolu	129	4,7636	1,38502	,12194	4,5223	5,0049
		Karadeniz	255	4,8912	1,28883	,08071	4,7322	5,0501
		Marmara	152	4,8306	1,28143	,10394	4,6252	5,0360
	İnovatif Davranış	Akdeniz	214	4,1565	,73249	,05007	4,0578	4,2552
Ege		122	3,9563	,68259	,06180	3,8339	4,0786	
Doğu And.		208	3,9784	,67143	,04656	3,8866	4,0701	
G. DoğuAnd.		185	4,0162	,72443	,05326	3,9111	4,1213	
İç Anadolu		129	4,1072	,63935	,05629	3,9959	4,2186	
Karadeniz		255	4,0824	,65423	,04097	4,0017	4,1630	
Marmara		152	3,9496	,66002	,05353	3,8438	4,0553	
Bağlamsal Performans		Akdeniz	214	4,2935	,57030	,03899	4,2166	4,3703
	Ege	122	4,0617	,58560	,05302	3,9568	4,1667	
	Doğu And.	208	4,1474	,56997	,03952	4,0695	4,2253	
	G. DoğuAnd.	185	4,1683	,57965	,04262	4,0842	4,2524	
	İç Anadolu	129	4,2739	,45737	,04027	4,1942	4,3536	
	Karadeniz	255	4,2426	,49116	,03076	4,1820	4,3032	
	Marmara	152	4,1447	,57157	,04636	4,0531	4,2363	

Tablo 3.16’da iş görenlerin görev yaptıkları coğrafi bölgelere göre bir takım tanımlayıcı istatistikler sunulmuştur.

Tablo 3.17. ANOVA analizi çoklu karşılaştırma testi bulgusu (Coğrafi Bölge).

	Varyansın kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ort.	F	P	Anlamlı Fark	
<i>Entelektüel Sermaye</i>	İnsan Sermayesi	Guruplar Arasında	19,074	6	3,179	1,349	,232	-
		G.İçinde	2963,48	1258	2,356			
		Toplam	2982,55	1264				
	Sosyal Sermaye	Guruplar Arasında	38,728	6	6,455	3,046	,006	1-2 2-7
		Guruplar İçinde	2665,94	1258	2,119			
		Toplam	2704,67	1264				
	Yapısal Sermaye	Guruplar Arasında	37,073	6	6,179	3,443	,002	1-2 2-3 2-6
		Guruplar İçinde	2257,52	1258	1,795			
		Toplam	2294,59	1264				
	İnovatif Davranış	Guruplar Arasında	6,932	6	1,155	2,474	,022	1-2 1-3 1-4 1-7
		Guruplar İçinde	587,360	1258	,467			
		Toplam	594,292	1264				
Bağlamsal Performans	Guruplar Arasında	6,591	6	1,099	3,664	,001	1-2 2-5	
	Guruplar İçinde	377,224	1258	,300				
	Toplam	383,816	1264					

Gruplar: 1.grup Akdeniz, 2.grup Ege, 3.grup Doğu And., 4. grup G. Doğu And., 5. grup İç Anadolu, 6.grup Karadeniz, 7.grup Marmara.

Yukarıda görüleceği üzere iş görenlerin görev yaptıkları coğrafi bölgelere göre entelektüel sermaye düzeyleri, inovatif davranışları ve bağlamsal performanslarına ait tek yönlü varyans analizi bulguları yer almaktadır. Sonuçlara göre entelektüel sermayenin alt boyutu olan insan sermayesi ($F=1,349$; $p=,232>,05$), boyutunda

anlamli bir farklılık söz konusu değilken; sosyal sermaye ($F=3,046$; $p=,006<,05$) ve yapısal sermaye ($F=3,443$; $p=,002<,05$) alt boyutlarında anlamlı değişimler tespit edilmiştir. İnovatif davranış ($F=2,474$; $p=,022<,05$) ve bağlamsal performans ($F=3,664$; $p=,001<,05$) boyutlarında da anlamlı farklılıklar bulgulanmıştır. Varyansların sosyal sermaye ($L=2,221$; $p=,039<,05$) ve bağlamsal performans boyutunda ($L=2,902$; $p=,008<,05$) homojen olmadıkları tespit edilmiştir. Yapısal sermaye ($L=1,771$; $p=,102>,05$) ve inovatif davranış boyutunda ($L=1,211$; $p=,298>,05$) ise homojenlik varsayımının sağlandığı tespit edilmiştir. Homojenlik varsayımının sağlandığı boyutlarda Tukey HSD ve LSD testleri, sağlanmadığı boyutlarda ise Tamhane's T2 çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır.

Çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre entelektüel sermayenin alt boyutu olan sosyal sermaye boyutundaki farklılıkların Akdeniz - Ege Bölgeleri, Ege - Marmara Bölgeleri iş görenleri arasında olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulguları değerlendirildiğinde Akdeniz Bölgesi grubundaki iş görenlere ait değerlerin (ort.=4,54; s.s=1,38), Ege Bölgesi grubundaki iş görenlere ait değerlerden (ort.=3,98; s.s=1,52) anlamlı derecede daha yüksek olduğu; Marmara Bölgesi grubundaki iş görenlere ait değerlerin de (ort.=4,52; s.s=1,34), Ege Bölgesi grubundaki iş gören değerlerine (ort.=3,98; s.s=1,52) göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Anlamlı farklılıklar tespit edilen sosyal sermaye boyutunda en yüksek değerlere Akdeniz Bölgesi grubundaki iş görenler sahipken, en düşük değerler Ege Bölgesi grubundaki iş görenlere aittir.

Entelektüel sermayenin bir diğer alt boyutu olan yapısal sermaye boyutundaki farklılıkların Akdeniz - Ege Bölgeleri, Ege - Doğu Anadolu Bölgeleri ve Ege-Karadeniz Bölgeleri arasında olduğu tespit edilmiştir. Akdeniz Bölgesi grubundaki iş görenlere ait değerlerin (ort.=5,01; s.s=1,32), Ege Bölgesi grubundaki iş görenlere ait değerlerden (ort.=4,35; s.s=1,40) anlamlı derecede daha yüksek olduğu; Ege Bölgesi grubundaki iş görenlere ait değerlerin ise Doğu Anadolu Bölgesi iş görenlere ait değerlerden (ort.=4,80; s.s=1,28) ve Karadeniz Bölgesi iş görenlerine ait değerlerden (ort.=4,89; s.s=1,28) anlamlı derecede daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Anlamlı farklılıklar tespit edilen yapısal sermaye boyutunda en yüksek değerlere Akdeniz Bölgesi grubundaki iş görenler sahipken, en düşük değerler Ege Bölgesi grubundaki iş görenlere aittir.

Çoklu karşılaştırma testi sonuçları göz önünde bulundurulduğunda araştırmamızın diğer bir bulgusu da iş görenlerin görev yaptıkları coğrafi bölgelere göre inovatif davranış boyutunda da anlamlı derece farklılıklara sahip olduklarıdır. Farklılıkların Akdeniz - Ege Bölgeleri, Akdeniz - Doğu Anadolu Bölgeleri, Akdeniz - Güney Doğu Anadolu Bölgeleri ve Akdeniz - Marmara Bölgeleri iş görenleri arasında olduğu tespit edilmiştir. Akdeniz Bölgesi grubundaki iş görenlere ait değerlerin (ort.=4,15; s.s.=,732); Ege Bölgesi (ort.=3,95; s.s.=,682), Doğu Anadolu Bölgesi (ort.=3,97; s.s.=,671), Güney Doğu Anadolu Bölgesi (ort.=4,01; s.s.=,724) ve Marmara Bölgesi (ort.=3,94; s.s.=,660) iş görenlerine ait değerlerden anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Anlamlı farklılıklar tespit edilen inovatif davranış boyutunda en yüksek değerlere Akdeniz Bölgesi grubundaki iş görenler sahipken, en düşük değerler Marmara Bölgesi grubundaki iş görenlere aittir.

Araştırmamızın diğer bir bulgusu da iş görenlerin görev yaptıkları coğrafi bölgelere göre bağlamsal performans boyutunda da anlamlı derecede farklılıklara sahip olduklarıdır. Bu farklılıkların Akdeniz - Ege Bölgeleri ve Ege - İç Anadolu Bölgeleri iş görenleri arasında olduğu tespit edilmiştir. Akdeniz Bölgesi grubundaki iş görenlere ait değerlerin (ort.=4,29; s.s.=,570), Ege Bölgesi grubundaki iş görenlere ait değerlerden (ort.=4,06; s.s.=,585), anlamlı derecede daha yüksek olduğu; Ege Bölgesi grubundaki iş gören değerlerinin ise, İç Anadolu Bölgesi grubundaki iş görenlere ait değerlerden (ort.=4,27; s.s.=,457) anlamlı derecede daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Anlamlı farklılıklar tespit edilen bağlamsal performans boyutunda en yüksek değerlere Akdeniz Bölgesi grubundaki iş görenler sahipken, en düşük değerler Ege Bölgesi grubundaki iş görenlere aittir. Kamu spor örgütleri iş görenlerinin görev yaptıkları coğrafi bölge özelinde, Akdeniz Bölgesi grubundaki iş görenlerin entelektüel sermaye düzeylerinin, inovatif davranış ve bağlamsal performans boyutundaki davranışlarının diğer bölge iş görenlerine göre daha pozitif düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 3.18. Entelektüel sermaye, inovatif davranış ve bağlamsal performans ölçeği formlarından elde edilen betimsel değerler.

Ölçekler	N	Minimum	Maksimum	Ort.	Std. Sp
İnsan Sermayesi	1265	1,00	7,00	4,07	1,536
Sosyal Sermaye	1265	1,00	7,00	4,31	1,462
Yapısal Sermaye	1265	1,00	7,00	4,80	1,347
Entelektüel Sermaye Ölçeği	1265	1,00	7,00	4,37	1,319
İnovatif Davranış Ölçeği	1265	1,67	5,00	4,04	,6856
Bağlamsal Performans Ölçeği	1265	1,73	5,00	4,19	,5510

Kamu spor örgütlerinde (Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri) görev yapan iş görenlerin katılımlarıyla “entelektüel sermaye”, “inovatif davranış” ve “bağlamsal performans” ölçeklerinden edinilen değerler tabloda 3.18'de sunulmuştur.

Entelektüel sermayenin alt boyutları olan insan sermayesi (ort.=4,07; s.s=1,53), sosyal sermaye (ort.=4,31; s.s=1,46) ve yapısal sermaye (ort.=4,80; s.s=1,34) boyutları ve bu boyutların genelini oluşturan entelektüel sermaye ölçeği (ort.=4,37; s.s=1,31) ile inovatif davranış (ort.=4,04; s.s=,685) ve bağlamsal performans (ort.=4,19; s.s=,551) ölçeklerinden ortalama değerler elde edilmiştir. İlgili bulgulara bakıldığında iş görenlerin entelektüel sermaye düzeylerinin orta seviyenin biraz üzeri düzeyde, inovatif davranış ve bağlamsal performanslarının iyi düzeyde olduğu söylenebilir.

3.3. Değişkenler Arası İlişkiler (Korelasyon Analizi)

Korelasyon türü ilişki aramalarında, değişkenlerin birlikte değişim katsayıları (düzeyleri) öğrenilmeye çalışılır (Karasar 2019). Korelasyon analizi, iki değişken veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi ifade eder. Değişkenler arasındaki ilişkinin derecesi bu ilişkinin kuvvetini gösterir. Bazı kaynaklarda ilişki katsayısı olarak adlandırılan korelasyon katsayısı "r" harfi ile gösterilir ve +1 ile -1 arasında değişen değerler alır. Korelasyon katsayısını değerlendirmede şu sınırlar kullanılmaktadır: $0 < r \leq 0,3$ arasında olması zayıf, $0,3 < r \leq 0,7$ arasında orta, $0,7 < r \leq +1$ arasında olması kuvvetli bir ilişki olarak tanımlanabilir (Norusis 2008, Gürbüz ve Şahin 2017). Entelektüel sermaye (insan sermayesi, sosyal sermaye ve yapısal sermaye) ile inovatif

davranış ve bağlamsal performans arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına, Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısından faydalanılarak bakılmıştır.

Tablo 3.19. Entelektüel sermaye (insan sermayesi, sosyal sermaye, yapısal sermaye), inovatif davranış ve bağlamsal performans arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik korelasyon analizi.

N =1265		Ort	S.S	1	2	3	4	5
<i>Entelektüel Sermaye</i>	1. İnsan Sermayesi	4,07	1,536	-				
	2. Sosyal Sermaye	4,31	1,462	,794**	-			
	3. Yapısal Sermaye	4,80	1,347	,660**	,713**	-		
	4. İnovatif Davranış	4,04	,685	,325**	,281**	,294**	-	
	5. Bağlamsal Performans	4,19	,551	,299**	,301**	,378**	,632**	-

**p<0,01 düzeyinde anlamlı, *p<0,05 düzeyinde anlamlı

Entelektüel sermayenin alt boyutlarını oluşturan insan sermayesi, sosyal sermaye ve yapısal sermaye ile inovatif davranış ve bağlamsal performans arasında yapılan korelasyon analizinin sonuçlarına göre insan sermayesi ile sosyal sermaye arasında (r=,794) pozitif ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki varken, insan sermayesi ile yapısal sermaye arasında (r=,660) pozitif yönde orta düzeyli anlamlı bir ilişki mevcuttur. Sosyal sermaye ile yapısal sermaye arasında (r=,713) pozitif yönlü ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İnsan sermayesi ile inovatif davranış arasında (r=,325) pozitif ve orta düzeyli anlamlı bir ilişki mevcuttur. Sosyal sermaye ile inovatif davranış arasında (r=,281) pozitif ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edilebilirken, yapısal sermaye ile inovatif davranış arasında (r=,294) pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki mevcuttur. İnsan sermayesi ile bağlamsal performans arasında (r=,299) pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuşken, sosyal sermaye ile bağlamsal performans arasında (r=,301) pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yapısal sermaye ve bağlamsal performans arasında (r=,378) pozitif ve orta düzeyli anlamlı bir ilişki varken, inovatif davranış ile bağlamsal performans arasında (r=,632) pozitif ve orta düzeyli anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

3.4. Regresyon Analizleri

Bağımlı değişken, değeri başka değişkenlerin etkileri ile oluşan değişkenlerdir. Bağımsız değişken, değeri rastgele koşullar altında oluşan değişkenlerdir (Özdamar 2018). Regresyon analizi, değişkenler arasındaki matematiksel ilişkiyi modellemek ve incelemek amacıyla kullanılan bir istatistiksel yöntemdir (Gamgam ve Altunkaynak 2017). Regresyon bir değişkenin puanından diğerini yordamada kullanılır (Tabachnick ve Fidell 2015). Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında yapılan korelasyon analizi neticesinde anlamlı ilişki içerisinde olan tüm değişkenler arasında çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

3.4.1. Entelektüel Sermaye ve İnovatif Davranış İlişkisi

Çoklu faktör tarafından etkilenen olaylarda, bağımlı değişkendeki değişimi tek bağımsız değişken ile açıklamak yerine modele birden çok bağımsız değişken eklenir. Biri bağımlı diğerleri bağımsız çok sayıda değişkenli regresyon modellerine çoklu regresyon modeli adı verilir (Gürüş ve Astar 2014). Bağımsız değişken olan entelektüel sermaye ölçeğinin üç alt boyutuna karşılık bağımlı değişken olan inovatif davranış arasında yapılan çoklu regresyon bulguları aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 3.20. Entelektüel sermaye ve inovatif davranış ilişkisi çoklu regresyon analizi.

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	Beta	P	F	R	R ²
İnsan Sermayesi		0,237	0,00**			
Sosyal Sermaye	İnovatif Davranış	-0,011	0,82	55,638**	0,342	0,117
Yapısal Sermaye		0,145	0,00**			

**p<0,01 düzeyinde anlamlı, *p<0,05 düzeyinde anlamlı.

Kurulan regresyon modeli ile bağımsız değişken olan entelektüel sermayenin bağımlı değişken olan inovatif davranış üzerindeki açıklayıcılık gücü, etkisi ve yönü ortaya konulmuştur. Bulgular değerlendirildiğinde; entelektüel sermayenin, inovatif davranış boyutu üzerindeki etkisini gösteren F değeri 55,638'in sig. 0,00 anlamlılık düzeyinde geçerli olması modelin geçerliliğini ve anlamlılığını göstermektedir. Regresyon modelindeki belirlilik kat sayısı (R²) bağımlı değişkendeki değişim miktarının, modeldeki bağımsız değişkenler tarafından hangi düzeyde açıklandığını gösterir ve

modelin sunduğu tahminin ne kadar güçlü olduğunu ifade eder (Gürbüz ve Şahin 2017).

Modelin düzeltilmiş R^2 değeri 0,117 olarak tespit edilmiştir. Bu bulgu entelektüel sermaye bağımsız değişkeninin, bağımlı değişken inovatif davranış boyutundaki değişimlerin % 11'7'sini açıkladığını göstermektedir. Beta (β) bağımsız değişkenlerin önem sırasını gösterir. En yüksek beta (β) bulgusuna sahip olan değişken görece olarak en önemli bağımsız değişkendir (Kalaycı 2018).

Beta göstergelerinden hareketle bu ilişkideki bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkeni etkileme önemine göz atıldığında; ilk olarak anlamlı pozitif etki entelektüel sermayenin alt boyutu olan insan sermayesi ($\beta=,237$; $p<,01$) boyutunda; ikinci olarak pozitif etki entelektüel sermayenin alt boyutu olan yapısal sermaye ($\beta=,145$; $p<,01$) boyutundadır. Sosyal sermaye boyutu ise istatistiksel olarak anlamsız olması ($\beta=-,011$; $p>,05$) sebebiyle bir etki göstermemiştir. Entelektüel sermayenin, inovatif davranış üzerindeki etkisini açıklamada insan sermayesi ve yapısal sermayenin anlamlı şekilde pozitif yönde katkısı olduğu; kamu spor örgütleri iş görenlerinin insan sermayesi düzeyindeki bir birimlik artışın inovatif davranışlarında 0,237 oranında, yapısal sermaye düzeyindeki bir birimlik artışın ise 0,145 oranında inovatif yani yenilikçi davranışlarını arttırdığı söylenebilir.

3.4.2. Entelektüel Sermaye ve Bağlamsal Performans İlişkisi

Bağımsız değişken olan entelektüel sermaye ölçeğinin üç alt boyutuna karşılık bağımlı değişken olan bağlamsal performans arasında yapılan çoklu regresyon analizi aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3.21. Entelektüel sermaye ve bağlamsal performans ilişkisi çoklu regresyon analizi.

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	Beta	P	F	R	R ²
İnsan Sermayesi	Bağlamsal Performans	0,081	0,07	72,771**	0,384	0,148
Sosyal Sermaye		0,010	0,78			
Yapısal Sermaye		0,318	0,00**			

** $p<0,01$ düzeyinde anlamlı, * $p<0,05$ düzeyinde anlamlı.

Kurulan regresyon modeli ile bağımsız değişken olan entelektüel sermayenin bağımlı değişken olan bağlamsal performans üzerindeki açıklayıcılık gücü, etkisi ve yönü ortaya konulmuştur. Bulgular değerlendirildiğinde; entelektüel sermayenin, bağlamsal performans boyutu üzerindeki etkisini gösteren F değeri 72,771'in sig. 0,00 anlamlılık düzeyinde geçerli olması modelin geçerliliğini ve anlamlılığını göstermektedir. Modelin belirlilik katsayısı (R^2) değeri 0,148 olarak tespit edilmiştir. Bu bulgu entelektüel sermaye bağımsız değişkeninin, bağımlı değişken bağlamsal performans boyutundaki değişimlerin % 14'8'ini açıkladığını göstermektedir. Bu ilişkideki bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni etkileme önemine bakıldığında anlamlı ve pozitif bir etki sadece yapısal sermaye ($\beta=,318$; $p<,01$) boyutundadır. Diğer bağımsız değişkenlerden insan sermayesi ($\beta=,81$; $p>,05$) ile sosyal sermaye ($\beta=,10$; $p>,05$) boyutlarının istatistiksel olarak anlamsız olmaları sebebiyle bir etki göstermedikleri söylenebilir. Entelektüel sermayenin bağlamsal performans üzerindeki etkisini açıklamada sadece yapısal sermayenin anlamlı şekilde pozitif yönde katkısı olduğu; kamu spor örgütleri iş görenlerinin yapısal sermaye düzeyindeki bir birimlik artışın bağlamsal performanslarını 0,318 oranında arttırdığı söylenebilir.



4. TARTIŞMA

Bu araştırmanın ilgili bulguları, farklı disiplinlerde entelektüel sermaye, yenilikçi davranış ve bağlamsal performans kavramlarına yönelik daha önceden yapılmış olan çalışmaların sonuçlarıyla birlikte değerlendirilerek tartışılmıştır.

Türkiye'nin tüm illerindeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çeşitli kademelerde görev yapan iş görenlerin katılımıyla gerçekleştirilen bu araştırmaya 925 erkek, 340 kadın olmak üzere toplamda 1265 kişi katılmıştır.

Gençlik ve spor il müdürlükleri iş görenlerinin cinsiyet gruplarına göre karşılaştırmaları yapılan t testi sonucunda entelektüel sermaye boyutunda anlamlı değişimler söz konusu değildir. Alan yazında araştırma sonucumuzla benzerlik gösteren bulgular mevcuttur. Sarıçan (2018) entelektüel sermaye ile alt boyutlarında cinsiyetler bakımından bir farklılık bulunmadığı bilgisini vermektedir. Benzer şekilde Büyükakgöl (2016) gençlik ve spor il müdürlükleri ve belediyelerin gençlik hizmetleri ve spor daire başkanlıkları çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirmiş olduğu araştırmasında çalışanların entelektüel sermaye boyutunda cinsiyete göre anlamlı farklılıkların olmadığı bilgisini vermektedir. Bireylerin entelektüel sermaye düzeyleriyle cinsiyet değişkeni arasında anlamlı fark olmadığı görülmüştür (Güngör ve Celep 2016, Demir 2019). Kunt (2019) yönetim ve bilişim sistemlerini kullanan örgütlerdeki üst ve orta düzeyli yöneticilerin katılımıyla gerçekleştirmiş olduğu araştırmasında da entelektüel sermaye boyutunda cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bilgisini vermektedir. Niqab ve arkadaşlarının (2020) çalışmalarında entelektüel sermaye seviyesinin ölçümünde cinsiyet faktörünün anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

İş görenlerin inovatif yani yenilikçi davranış boyutunda erkek ve kadın çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı değişimler bulgulanmıştır. İnovatif davranış boyutunda erkek iş görenlere ait değerlerin, kadın iş görenlerin değerlerine göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3.7). Ancak alan yazında bizim araştırma sonucumuzla farklılıklar gösteren çalışmalar mevcuttur. Hollanda'da bir kamu kurumunda çalışan iş görenlerin katılımıyla gerçekleştirilen araştırmada cinsiyet faktörünün inovatif davranış üzerinde etkisi olmadığı bulgulanmıştır (Pieterse ve ark 2009). Yenilik algısı genel olarak cinsiyete göre

anlamli farklılık göstermemektedir (Yıldız 2017b). Cinsiyetin bireysel yenilikçilik üzerinde anlamli bir etkisi gözlenmemektedir (Aslan 2017). Çalışanların yenilikçi davranışlarının cinsiyete göre anlamli bir fark oluşturmadığı tespit edilmiştir (Ayas 2015, Gürbüz 2015, Şeker 2016, Arıkan 2017, Çetin 2017b). Kamu sektörü iş görenlerinin yenilik algıları cinsiyetlerine göre bir farklılık göstermemektedir (Tekin ve ark 2018). İlgili alan yazında yapılmış olan çalışma sonuçlarına nazaran, araştırmamız inovatif davranış boyutundaki farklı yönlü bu bulgu ile ilgili literatüre katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

İş görenlerin cinsiyet değişkeninde bağlamsal performans boyutunda anlamli değişimler bulunmadığı tespit edilmiştir. Araştırma sonucumuzla uyumlu bulgular Keçeli (2018), Gül (2013) ve Aslan'ın (2012) araştırmalarında da mevcuttur. Yapılan her üç araştırmada da iş görenlerin bağlamsal performanslarında cinsiyet değişkenine göre anlamli farklılıklar bulunmadığı bulgusu mevcuttur. Benzer olarak Kocabacak (2011) bağlamsal performans üzerinde cinsiyetin anlamli bir şekilde etkili olmadığını belirlemiştir.

Gençlik ve spor il müdürlükleri iş görenlerinin yaş gruplarına göre entelektüel sermayenin alt boyutu olan insan sermayesi ve sosyal sermaye boyutlarında anlamli farklılıklar bulunmazken, entelektüel sermayenin diğer bir alt boyutu olan yapısal sermaye boyutunda 36-45 yaş grubu iş görenlere ait değerlerin, 26-35 yaş grubu iş görenlerin değerlerine göre anlamli derecede daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Anlamli değişimler tespit edilen yapısal sermaye alt boyutunda en düşük değerlerin 26-35 yaş grubu iş görenlerine ait olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3.8 ve 3.9). Alan yazında değişken bulgular mevcuttur. Örneğin yaş değişkeni özelinde araştırma sonucumuzla Yıldız'ın (2010b) ilgili araştırmasında benzer bulgular söz konusudur; 25 yaş ve altındaki bireylerin yapısal sermaye algısı ve yapısal sermayeye verdiği önem, 31-35 yaşları arasındaki ve 36 ile üstü yaştaki yöneticilere göre daha düşüktür. Ayas'ın (2015) araştırmasında da yaş gruplarına göre bireylerin entelektüel sermaye düzeylerinde anlamli farklılıklar bulgulanmıştır. Ünlü'nün (2015) çalışmasında entelektüel sermayenin alt boyutlarından olan insan sermayesi boyutunda yaş gruplarına göre anlamli farklılıklar söz konusudur. İş görenlerin entelektüel sermaye algıları ya da düzeyleri ile yaş grupları arasında anlamli farklılıkların olmadığı tespit edilmiştir (Bozdemir 2009, Büyükakgöl 2016). Benzer ve benzer olmayan farklı bulguların ilgili literatürü zenginleştireceği düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında ulaşılan diğer bir bulguda ise yaş gruplarına göre inovatif davranış boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar söz konusu değildir. İlgili literatürde araştırma sonucumuzla benzer ve kısmi benzerlik gösteren bulgular mevcuttur. Çalışmaya katılan bireylerin yaş gruplarına göre yenilikçi davranışlarında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır (Huz 2019). İnovatif davranış ile yaş faktörü arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki mevcuttur (Pieterse ve ark 2009). Yıldız (2017b) yenilik algısının genel olarak yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği bilgisini vermektedir. Şekerdil'in (2016) araştırma bulgusuna göre yenilikçilik eğilimleri yaş gruplarına göre farklılaşmamaktadır.

Tespit edilen başka bir bulgu iş görenlerin yaş gruplarına göre bağlamsal performans boyutunda anlamlı derecede farklılıklara sahip olduklarıdır. Bağlamsal performans boyutunda 36-45 yaş grubu iş görenlerine ait değerlerin, 26-35 yaş grubu iş görenlerin değerlerine nazaran anlamlı derecede daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 3.8 ve 3.9). İlgili literatürde farklı bulgular mevcuttur. Tükel (2018) yöneticilerin bağlamsal performans puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlemiş ve 41-45 ile 46 ve üzeri yaş grubunda bulunan spor yöneticilerinin bağlamsal performans puan ortalamalarının, 31-35 yaş grubunda bulunan katılımcılarından anlamlı olarak daha yüksek olduğunu bulgulamıştır. Yaş faktörünün bağlamsal performans üzerinde etkili olduğu görülmüştür (Kocabacak 2011). Yaş gruplarına göre bağlamsal performans boyutunda anlamlı değişimler olduğu belirlenmiştir Aslan (2012). Çetin'in (2015) araştırma bulgusunda bağlamsal performans yaş gruplarına göre farklılık göstermemektedir. Yaş değişkeninde öğretmenlerin bağlamsal performans boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır (Ekinci 2018). Literatürde farklı yönlü bulguların olduğu görülmektedir. Farklı sonuçların örneklem gruplarından kaynaklandığı ve ilgili literatürü zenginleştireceği düşünülmektedir.

Gençlik ve spor il müdürlükleri iş görenlerinin eğitim düzeylerine göre entelektüel sermayenin tüm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı değişimler bulgulanmıştır. 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 belirlenmiştir. Elde edilen bulgular göz önünde bulundurulduğunda lisansüstü eğitim düzeyine sahip iş görenlere ait değerlerin, ilk ve ortaöğretim, önlisans ve lisans

mezunlarına nazaran anlamlı derecede daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Eğitim düzeyi yükseldikçe insan sermayesi alt boyutuna ait ortalama değerlerin kademeli bir şekilde azaldığı tespit edilmiştir. Entelektüel sermayenin diğer bir alt boyutu olan sosyal sermaye boyutundaki söz konusu anlamlı farklılıkların ilk ve ortaöğretim–lisansüstü, lise–lisansüstü, önlisans–lisansüstü ile lisans–lisansüstü grupları arasında olduğu belirlenmiştir. Bulgular değerlendirildiğinde ise lisansüstü eğitim düzeyine sahip iş görenlere ait değerlerin lise, önlisans ve lisans mezunlarına nazaran anlamlı derecede daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Eğitim düzeyi yükseldikçe sosyal sermaye alt boyutuna ait ortalama değerlerin kademeli bir şekilde azaldığı tespit edilmiştir. Entelektüel sermayenin diğer bir alt boyutu olan yapısal sermaye boyutundaki anlamlı farklılıkların ilk ve ortaöğretim–lisansüstü, lise–lisansüstü, lisans–lisansüstü grupları arasında olduğu belirlenmiştir. Bulgulara bakıldığında ise lisansüstü eğitim düzeyine sahip iş görenlere ait değerlerin, ilk ve ortaöğretim, lise ve lisans mezunlarına nazaran anlamlı derecede daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca anlamlı farklılık gösteren diğer gruplar ise lise–önlisans, lise–lisans gruplarıdır; lise eğitim düzeyine sahip iş görenlere ait değerlerin, önlisans ve lisans mezunlarına nazaran anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Yapısal sermaye boyutunda en yüksek değerler lise mezunu iş görenlere aitken, en düşük değerler lisansüstü eğitim düzeyinde olan iş görenlere aittir (Tablo 3.10 ve Tablo 3.11). Araştırmamızın dikkat çekici bulgusu iş görenlerin eğitim düzeyi yükseldikçe insan sermayesi ve sosyal sermaye alt boyutuna ait ortalama değerlerin kademeli bir şekilde azalmasıdır. Şahin'in (2011) araştırmasında katılımcıların entellektüel sermaye seviyelerinin eğitim düzeyi değişkenine göre ilişkisel sermaye alt boyutu hâriç anlamlı farklılıklar olduğu bilgisi yer almaktadır. Bozdemir'in (2009) çalışmasında da eğitim düzeyinde anlamlı farklılıklar olduğu bilgisine yer verilmiştir. Ancak Büyükakgöl (2016) gençlik ve spor il müdürlükleri ve belediyelerin gençlik hizmetleri ve spor daire başkanlıklarında çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirmiş olduğu araştırmasında iş görenlerin eğitim düzeyi grupları arasında entelektüel sermaye algısına ilişkin anlamlı farklılıkların olmadığını bildirmektedir. Kişilerin entelektüel sermaye düzeyleriyle eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır (Yıldız 2010b, Güngör ve Celep 2016). Alan yazındaki araştırmalarda benzer ve benzer olmayan bulgular mevcuttur. Farklılıkların araştırmaya katılan iş görenlerin yetiştirilme tarzlarından veya almış oldukları eğitim kalitesinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

İş görenlerin eğitim düzeylerine göre inovatif davranış boyutunda anlamlı düzeyde farklılıklar olmadığı belirlenmiştir. İlgili literatürdeki bazı araştırma sonuçları bulgumuzla örtüşürken bazıları da örtüşmemektedir. Yöneticilerin yenilik algısının genel olarak eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir (Yıldız 2017b). Hammond ve arkadaşları (2011) eğitim düzeyi ile inovatif davranış arasında pozitif bir ilişki bulunmadığını ve dolayısıyla eğitim düzeyi ile inovatif davranış arasında tutarlı bir ilişkinin varlığından söz edilemeyeceğini bildirmişlerdir. Huz (2019) hemşirelerin eğitim durumlarına göre yenilikçi davranış puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunduğu bilgisini vermektedir. Eğitim seviyesi yükseldikçe yenilikçi fikrin üretilmesi, keşfedilmesi ve desteklenmesi algısında anlamlı değişimler vuku bulmaktadır (Ayas 2015). İnovatif davranış ile eğitim seviyesi arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur (Pieterse ve ark 2009). İlgili araştırmalarda görüleceği üzere farklı sonuçlar mevcuttur ve bu sonuçların alan yazını zenginleştireceği düşünülmektedir.

Bu çalışmanın diğer bir bulgusu ise iş görenlerin bağlamsal performanslarında eğitim düzeylerine göre anlamlı değişimler bulunmadığı yönündedir. Literatürdeki araştırma sonuçları bulgularımızla örtüşmektedir. Eğitim faktörü bağlamsal performansları farklılaşmamaktadır Çetin (2015). Bağlamsal performans boyutunda eğitime seviyesine göre anlamlı farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir (Keçeli 2018). Eğitim düzeyi değişkeni açısından öğretmenlerin bağlamsal performanslarında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı bulgulanmıştır (Ekinci 2018). Sonuçlar bağlamsal performansın eğitim düzeyine göre artacağı ya da azalacağını kesin bir yargıya bağlanamayacağını düşündürmektedir.

Gençlik ve spor il müdürlükleri iş görenlerinin kadro/unvan grupları bazında entelektüel sermayenin tüm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı değişimler bulgulanmıştır. İnsan sermayesi boyutundaki farklılıkların işçi-antrenör, işçi-uzman, memur-antrenör, antrenör-uzman, antrenör-yönetici ve uzman-diğer unvanlar gruplarından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Ulaşılan bulgulara bakıldığında işçi grubundaki iş görenlere ait değerlerin, antrenör grubundakilere ait değerlere göre anlamlı derecede daha düşük bulgulanmışken; uzman grubundaki iş gören değerlerine nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Antrenör grubundaki iş gören değerlerinin memur, uzman ve yönetici grubundaki iş gören değerlerine göre anlamlı

derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı boyutta uzman grubundaki iş gören değerlerinin, diğer unvanlar grubundaki iş görenlerin değerlerine göre anlamlı derecede daha düşük olduğu araştırmamızın bulgusudur. İnsan sermayesi alt boyutunda en yüksek değerlere antrenör grubundaki iş görenler sahipken, en düşük değerler uzman grubundaki iş görenlere aittir. Sosyal sermaye alt boyutunda ise işçi-antrenör, memur-antrenör ve antrenör-uzman grupları arasında anlamlı farklılıklar mevcuttur. Antrenör grubundaki iş gören değerlerinin işçi, memur ve uzman gruplarındaki iş gören değerlerine göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Sosyal sermaye boyutunda en yüksek değerlere antrenör grubundaki iş görenler sahipken, en düşük değerler uzman grubundaki iş görenlere aittir. Entelektüel sermayenin diğer bir alt boyutu olan yapısal sermaye boyutundaki söz konusu anlamlı farklılıkların memur-antrenör ve antrenör-uzman grupları arasında olduğu anlaşılmıştır. Bulgulara bakıldığında memur grubundaki iş görenlere ait değerlerin, antrenör grubundaki iş görenlere ait değerlerden anlamlı derecede daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Yapısal sermaye boyutunda anlamlı farklılık gösteren diğer grupta ise memur grubundaki iş görenlere ait değerlerin, uzman grubundaki iş görenlere ait değerlere göre anlamlı derecede daha yüksek olduğudur. Yapısal sermaye boyutunda da diğer boyutlarda olduğu gibi en yüksek değerlere antrenör grubundaki iş görenler sahipken, en düşük değerler uzman grubundaki iş görenlere aittir. İş görenlerin kadro/unvan gruplarına göre entelektüel sermayenin tüm alt boyutlarında antrenörlere ait değerlerin, diğer gruptaki iş görenlere nazaran daha yüksek olduğu söylenebilir (Tablo 3.12 ve Tablo 3.13). Entelektüel sermayenin potansiyel etkinliği bir örgüt büyüklüğüne, sektöre ve ülkeye bağlı olarak değişmektedir (Shakina ve Bykova 2011). Elde edilen değerlere bakarak kamu spor sektöründeki iş görenlerin kadro/unvan gruplarına göre entelektüel sermayenin tüm boyutlarında anlamlı derecede değişimleri ve potansiyelleri bulunduğu ve bulgu ile alan yazına önemli katkılar sağlandığı söylenebilir.

Çeşitli kadro/unvan gruplarında görev yapan iş görenlerin inovatif davranış boyutunda da anlamlı farklılıklar bulgulanmıştır. Bu farklılıkların işçi-antrenör, işçi-yönetici, memur-antrenör, antrenör-uzman ve uzman-yönetici gruplarından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Antrenör grubundaki iş gören değerlerinin işçi, memur ve uzman grubundaki iş görenlere ait değerlere göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı boyutta uzman grubundaki iş görenlere ait değerlerin,

yönetici grubundaki iş gören değerlerine göre anlamlı bir derecede daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Yöneticilere ait değerlerin ise işçi grubundaki iş görenlere ait değerlerden daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. İnovatif yani yenilikçi davranış boyutunda en yüksek değerler antrenör grubundaki iş görenlere aitken, en düşük değerlerin işçi grubundaki iş görenlere ait olduğu tespit edilmiştir. İş görenlerin kadro türüne göre inovatif davranış boyutunda antrenörlere ait değerlerin, diğer kadro türü grubundaki iş görenlere nazaran daha yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmanın diğer bir bulgusu iş görenlerin kadro türüne göre bağlamsal performans boyutunda da anlamlı derece farklılıklara sahip olduklarıdır. Bu farklılıkların işçi-antrenör, memur-antrenör, antrenör-uzman, antrenör-diğer unvanlar, uzman-yönetici ve memur-yönetici grupları arasında olduğu anlaşılmıştır. Antrenör grubundaki iş gören değerlerinin işçi, memur, uzman ve diğer unvanlar grubundaki iş gören değerlerine göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı boyutta uzman grubundaki iş görenlere ait değerlerin, yönetici grubundaki iş gören değerlerine göre anlamlı derecede daha düşük olduğu ve yönetici grubundaki iş gören değerlerinin, memur grubundaki iş gören değerlerine göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. İş görenlerin kadro türüne göre bağlamsal performans boyutunda antrenörlere ait değerlerin, diğer kadro türü grubundaki iş görenlere nazaran daha yüksek olduğu söylenebilir (Tablo 3.12 ve Tablo 3.13). Gençlik ve spor il müdürlükleri iş görenlerinin kadro türü özelinde, antrenör grubundaki iş görenlerin entelektüel sermaye düzeylerinin, inovatif davranış biçimlerinin ve bağlamsal performanslarının diğer iş gören gruplarında yer alan bireylere göre daha pozitif düzeyde olduğu söylenebilir.

Gençlik ve spor il müdürlükleri iş görenlerinin mesleki tecrübe/kıdem yılı gruplarına göre entelektüel sermayenin alt boyutu olan insan sermayesi ve sosyal sermaye alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulgulanmazken; ancak entelektüel sermayenin diğer bir alt boyutu yapısal sermayede ise anlamlı bir farklılık keşfedilmiştir. Söz konusu farklılığın 1-3 yıl ile 4-6 yıl arasında mesleki tecrübeye sahip iş gören grupları arasında olduğu anlaşılmıştır. 1-3 yıllık mesleki tecrübeye sahip iş görenlere ait değerlerin, 4-6 yıllık mesleki tecrübeye sahip iş görenlere ait değerlerden anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Anlamlı farklılığın söz konusu olduğu yapısal sermaye alt boyutunda en yüksek değerler 1-3 yıl mesleki geçmişe sahip iş görenlere aitken, en az değerler 4-6 yıllık mesleki tecrübeye sahip olan iş

görenlere aittir (Tablo 3.14 ve Tablo 3.15). İlgili alan yazında araştırma sonucumuzla tutarlılık gösteren ve göstermeyen bulgular söz konusudur. Çalışma süresi değişkenine göre entelektüel sermaye unsurlarının algılanması anlamlı farklılıklar göstermiştir (Yıldız 2010b). Öğretmenlerin entelektüel sermaye düzeyi ile kıdem değişkeni arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir (Güngör ve Celep 2016). Entelektüel sermayenin alt boyutlarından insan sermayesi ve deneyim arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (Kunt 2019). Çalışma süresi değişkenine göre entelektüel sermaye ölçeği faktörlerine ilişkin katılımcıların değerlendirmelerinde deneyim sürelerinin anlamlı farklılıklar oluşturmadığı belirlenmiştir (Büyükakgöl 2016). Araştırmaya katılan bireylerin entelektüel sermaye düzeyleri çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (Bozdemir 2009). Bireylerin entelektüel sermaye düzeyi ile kıdem değişkeni arasında anlamlı bir ilişki yoktur (Demir 2019). Farklı yönlü bulguların örneklem gruplarından kaynaklandığı ve ilgili alan yazına katkılar sağlayacakları düşünülmektedir.

İş görenlerin mesleki tecrübe/kıdem yılı gruplarına göre inovatif davranış boyutunda anlamlı derecede farklılıklara sahip olmadıkları tespit edilmiştir. İlgili araştırma sonuçları bizim bulgumuzla benzeşmektedir. Yöneticilerin yenilik algısı genel olarak çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir (Yıldız 2017b). Hemşirelerin kurumda çalışma süresine göre yenilikçi davranışlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar mevcut değildir (Huz 2019). Hammond ve arkadaşları (2011) görev süresi ile inovatif davranış davranış arasında pozitif bir ilişki bulunmadığını ve dolayısıyla görev süresi ile inovatif davranış arasında tutarlı bir ilişkinin varlığından söz edilemeyeceğini bildirmişlerdir.

Araştırmaya katılan iş görenlerin bağlamsal performansları mesleki tecrübe/kıdem yılı açısından anlamlı derecede farklılaşmamaktadır. İlgili alan yazında araştırma sonucumuzla uyumlu ve uyumlu olmayan bulgular mevcuttur. Ekinci (2018) öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre bağlamsal performanslarında anlamlı fark olmadığı bilgisini bizlerle paylaşmaktadır. Bireylerin bağlamsal performanslarında hastanedeki hizmet sürelerine göre anlamlı farkların olmadığı tespit edilmiştir (Keçeli 2018). Çalışma süresi faktörlerinin bağlamsal performans üzerinde etkili oldukları görülmüştür (Kocabacak 2011). Çetin'in (2015) çalışmasında katılımcıların bağlamsal performanslarında çalışma sürelerine göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Kişilerin kurumdaki toplam çalışma sürelerine göre bağlamsal

performans boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir (Aslan 2012). Farklı yönlü bulguların ilgili literatürü zenginleştireceği düşünülmektedir.

Gençlik ve spor il müdürlükleri iş görenlerinin görev yaptıkları coğrafi bölge değişkenine göre entelektüel sermayenin alt boyutu olan insan sermayesi boyutunda anlamlı bir farklılık bulgulanmazken; sosyal sermaye ve yapısal sermaye boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu anlaşılmıştır. Sosyal sermaye alt boyutundaki farklılıkların Akdeniz-Ege Bölgeleri, Ege-Marmara Bölgeleri iş görenleri arasında olduğu tespit edilmiştir. Bulgular değerlendirildiğinde Akdeniz Bölgesi grubundaki iş görenlere ait değerlerin, Ege Bölgesi grubundaki iş görenlere ait değerlerden anlamlı derecede daha yüksek olduğu; Marmara Bölgesi grubundaki iş görenlere ait değerlerin de, Ege Bölgesi grubundaki iş gören değerlerine göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Anlamlı farklılıklar tespit edilen sosyal sermaye boyutunda en yüksek değerlere Akdeniz Bölgesi grubundaki iş görenler sahipken, en düşük değerler Ege Bölgesi grubundaki iş görenlere aittir. Entelektüel sermayenin bir diğer alt boyutu olan yapısal sermaye boyutundaki farklılıkların Akdeniz-Ege Bölgeleri, Ege-Doğu Anadolu Bölgeleri ve Ege-Karadeniz Bölgeleri arasında olduğu tespit edilmiştir. Akdeniz Bölgesi grubundaki iş görenlere ait değerlerin, Ege Bölgesi grubundaki iş görenlere ait değerlerden anlamlı derecede daha yüksek olduğu; Ege Bölgesi grubundaki iş görenlere ait değerlerin ise Doğu Anadolu Bölgesi iş görenlerine ait değerlerden ve Karadeniz Bölgesi iş görenlerine ait değerlerden anlamlı derecede daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Anlamlı farklılıklar tespit edilen yapısal sermaye boyutunda en yüksek değerlere Akdeniz Bölgesi grubundaki iş görenler sahipken, en düşük değerler Ege Bölgesi grubundaki iş görenlere aittir (Tablo 3.16 ve Tablo 3.17).

İş görenlerin görev yaptıkları coğrafi bölgelere göre inovatif davranış boyutunda da anlamlı derece farklılıklara sahip oldukları tespit edilmiştir. Farklılıkların Akdeniz-Ege Bölgeleri, Akdeniz Bölgesi-Doğu Anadolu Bölgesi, Akdeniz-Güney Doğu Anadolu ve Akdeniz-Marmara Bölgeleri iş görenleri arasında olduğu tespit edilmiştir. Akdeniz Bölgesi grubundaki iş görenlere ait değerlerin, Ege, Doğu Anadolu, Güney Doğu Anadolu ve Marmara Bölgeleri iş görenlerine ait değerlerden anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Anlamlı farklılıklar tespit edilen inovatif davranış boyutunda en yüksek değerlere Akdeniz Bölgesi

grubundaki iş görenler sahipken, en düşük değerler Marmara Bölgesi grubundaki iş görenlere aittir.

Araştırmaya katılan iş görenlerin görev yaptıkları coğrafi bölgelere göre bağlamsal performans boyutunda da anlamlı derecede farklılıklara sahip oldukları bulgulanmıştır. Bu farklılıkların Akdeniz-Ege Bölgeleri ve Ege-İç Anadolu Bölgeleri iş görenleri arasında olduğu tespit edilmiştir. Akdeniz Bölgesi grubundaki iş görenlere ait değerlerin, Ege Bölgesi grubundaki iş görenlere ait değerlerden, anlamlı derecede daha yüksek olduğu; Ege Bölgesi grubundaki iş gören değerlerinin ise, İç Anadolu Bölgesi grubundaki iş görenlere ait değerlerden anlamlı derecede daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Anlamlı farklılıklar tespit edilen bağlamsal performans boyutunda en yüksek değerlere Akdeniz Bölgesi grubundaki iş görenler sahipken, en düşük değerler Ege Bölgesi grubundaki iş görenlere aittir. Kamu spor örgütleri iş görenlerinin görev yaptıkları coğrafi bölge özelinde Akdeniz Bölgesi grubundaki iş görenlerin entelektüel sermaye düzeylerinin, inovatif davranış ve bağlamsal performans boyutundaki davranışlarının daha pozitif düzeyde olduğu söylenebilir. Alan yazında yapılan araştırmalar neticesinde gençlik ve spor il müdürlükleri iş görenlerinin entelektüel sermaye, inovatif davranış ve bağlamsal performanslarının coğrafi bölge değişkenine göre değerlendirilmesiyle alakalı her hangi bir bulguya ulaşılamamıştır. Araştırma bulgularımızın ilgili literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın diğer bir bulgusu ise çalışmada kullanılan ölçek formlarından elde edilen ortalama değerlerdir. İl müdürlüklerinde görevli iş görenlerin katılımlarıyla “entelektüel sermaye”, “inovatif davranış” ve “bağlamsal performans” ölçekleri formlarından elde edilen ortalama değerler göz önünde bulundurulduğunda kamu spor örgütleri iş görenlerinin entelektüel sermaye düzeylerinin ortanın biraz üstü düzeyde, inovatif yani yenilikçi davranış biçimlerinin ve bağlamsal performanslarının iyi düzeyde olduğu söylenebilir (Tablo 3.18).

Bu araştırmanın diğer bir bulgusu entelektüel sermaye, inovatif davranış ve bağlamsal performans kavramları arasındaki ilişkilere yöneliktir. Korelasyon analizi neticesinde ortaya çıkan veriler göz önüne alındığında; entelektüel sermayenin alt boyutlarından insan sermayesi ile sosyal sermaye arasında pozitif ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki, insan sermayesi ile yapısal sermaye arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli anlamlı bir ilişki mevcuttur. Sosyal sermaye ile yapısal sermaye arasında

pozitif yönde ve yüksek düzeyli anlamlı bir ilişki keşfedilmiştir (Tablo 3.19). Alan yazında araştırma bulgumuzla benzeşen çalışmalar mevcuttur. Cabello-Medina (2011) ve arkadaşları sosyal sermaye ile insan sermayesi arasında pozitif ve orta düzeyli anlamlı bir ilişki bulgulamışlardır. Yapısal sermaye ile insan sermayesi arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Cassol ve ark 2016, Li ve ark 2019, Yaşlıca 2019). İnsan sermayesinin, yapısal sermaye ile yüksek dereceli, pozitif ve anlamlı bir ilişkisi vardır (Yıldız 2020d). İnsan sermayesi ile sosyal sermaye arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki mevcutken, insan sermayesi ile yapısal sermaye arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Ahmadizad ve ark 2019). Yine aynı şekilde Sharabati ve arkadaşlarının (2010) araştırmalarında entelektüel sermayenin üç alt boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulgusu yer almaktadır.

Araştırmada entelektüel sermayenin alt boyutu olan insan sermayesi ile inovatif davranış arasında orta düzeyli pozitif yönlü anlamlı bir ilgileşimin varolduğu bulgulanmıştır. Sosyal sermaye ile inovatif davranış arasında aynı zamanda yapısal sermaye ile inovatif davranış arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin varlığı bulgulanmıştır (Tablo 3.19). Alan yazındaki araştırma sonuçları bizim bulgularımızla aynı yönlüdür. Kunt (2019) yenilikçilik ile insan sermayesi arasında orta düzeyli ve pozitif yönlü, yenilikçilik ile yapısal sermaye arasında kuvvetli düzeyde ve pozitif yönlü anlamlı etkileşim olduğu bilgisini vermektedir. Entelektüel sermaye ile inovatif davranış arasında pozitif-orta seviyeli bir ilgileşim vardır (Hussunki ve ark 2017). Entelektüel sermayenin alt boyutlarından insan sermayesi ile inovatif davranış arasında orta düzeyli pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Alzuod ve ark 2017). Sarıçan'ın (2018) araştırma sonuçlarına göre yenilikçilik ile entelektüel sermayenin tüm alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler mevcuttur. Yenilikçilik ile insan sermayesi ve yapısal sermaye arasında pozitif yönlü orta düzeyli bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir (Cassol ve ark 2016). Entelektüel sermaye ile yenilikçilik kalitesi arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Beydoğan 2018). Subramaniam ve Youndt (2005) ise örgütlerin inovatif yeteneklerinin entelektüel sermayeleriyle yakından ilişkili olduğu ve insan sermayesi, sosyal sermaye ve yapısal sermayenin yenilikçilik üzerinde pozitif yönde etkileri olduğunu bildirmektedirler. Nejari ve Aamoum (2020) entelektüel sermaye ile yenilikçiliğin birbirleriyle yakından ilişkili iki alan olduğunu ve entelektüel sermayenin örgütlerde yenilik üreten

bir kavram olduğunu ifade etmektedirler. Ulaşmış olduğumuz sonuç ile ilgili literatürdeki sonuçlardan yola çıkarak gençlik ve spor il müdürlükleri iş görenlerinin entelektüel sermayelerinin artırılmasının örgütteki yenilikçilik davranışlarına pozitif yönde katkı bulunacağını ve yenilikçi davranışların artması sonucunda kamu spor örgütlerindeki entelektüel birikime artı birçok değer katılacağını söyleyebiliriz.

Korelasyon analizi sonucunda ulaştığımız diğer önemli bir bulgu ise entelektüel sermayenin alt boyutlarından insan sermayesi ile bağlamsal performans arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki, sosyal sermaye ile bağlamsal performans arasında pozitif yönde ve orta düzeyli bir ilgileşim, yapısal sermaye ile bağlamsal performans arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilgileşimin tespit edilmiş olmasıdır (Tablo 3.19). Farklı örgütler özel bütünleştirici mekanizmalar içerebilir. Bazı yazarlar entelektüel sermaye ile performans arasındaki ilişkinin bu özel yönleri odaklanarak derinleştirilmesi gerektiğini tartışmaktadırlar (Massaro ve ark 2019). Nihayetinde bağlamsal performans genel performansın bir parçasıdır ve dolayısıyla örgütlerde sergilenen genel performansla dolaylı da olsa ilişkili olduğu düşünülmektedir. Daha önce de belirttiğimiz gibi Borman ve Motowidlo (1993) örgütlerdeki genel performans kavramını görev ve bağlamsal performans olarak ikiye ayırmaktadır (Motowidlo ve Van Scotter 1994, Conway 1999, Motowidlo 2000). Aynı zamanda hem bağlamsal performans hem de görev performansı genel performansa katkıda bulunmaktadır (Motowidlo ve Van Scotter 1994, Lepine ve Dyne 2001). Bağlamsal performans ve genel performans arasında anlamlı ilişki vardır (Kocabacak 2011). Buradan yola çıkarak entelektüel sermayenin örgütlerde sergilenen bağlamsal performans, dolayısıyla genel performans üzerinde etkisi olduğu düşünülebilir. Inkinen (2016) entelektüel sermayenin örgüt performansını etkilediğini bildirmektedir. Ibarra ve Hernandez-Perlines (2018) Mexico’da yapmış oldukları çalışmaya göre entelektüel sermayenin örgüt performansını pozitif yönlü etkilediği bulgusuna ulaşmışlardır. Farrukha ve Joiyaa (2018) çalışmalarında insan sermayesi ve yapısal sermayenin örgüt performansı üzerinde önemli rol oynadıkları bilgisini vermektedirler. Entelektüel sermayenin alt boyutlarından olan sosyal sermaye ve örgüt performansı arasında pozitif yönde bir ilişki mevcuttur (Xinyu 2014). Entelektüel sermaye ile örgüt performansı arasında önemli bir ilişki vardır (Sharabati ve ark 2010, Efe 2015, Omar 2016). Entelektüel sermayenin örgüt performansı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Hasbi ve ark 2016, Öz 2019).

Entelektüel sermayenin örgüt performansını olumlu yönde etkilediği bulgulanmıştır (Özgün 2019). Camfield ve arkadaşları (2018) Brezilya’da 2004 ve 2017 yılları arasında kalite ödüllü örgütler kapsamında yapmış oldukları araştırma bulgularına göre entelektüel sermaye, örgüt performansını önemli bir şekilde olumlu yönde etkilemektedir. Atalay (2012) insan sermayesinin örgüt performansı üzerinde anlamlı ve pozitif etkileri olduğunu ve insan sermayesindeki artışın örgüt performansını arttırdığı bilgisini vermektedir. İnsan sermayesi, örgüt performansının tüm alt boyutlarını olumlu yönde etkilemektedir (Tunçer 2018). Clarke ve arkadaşları (2010) tarafından Avusturalya’da gerçekleştirilen bir araştırmada entelektüel sermaye (önceki yıldaki insan ve yapısal sermaye) ile mevcut yıldaki kurum performansı arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Yılmaz (2015) performansı nitel ve nicel olarak ikiye ayırmış olduğu araştırmasında entelektüel sermayenin performansı olumlu yönde etkilediği bilgisini vermektedir. İnsan sermayesi ve sosyal sermaye seviyesi yükseldikçe, örgütsel performans seviyesi de yükselmektedir (Asiaei 2014). Ricci ve arkadaşları (2015) İtalya’da “ profesyonel futbol kulüplerinde entelektüel sermaye ve iş performansı” başlıklı çalışmalarında ilişkisel ve yapısal sermayenin etkinliklerinin toplam düzeyde bir arada değerlendirilmesi gerektiğini, entelektüel sermaye ve özellikle ilişkisel sermaye ile profesyonel futbol örgütlerinin performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu vurgulamaktadırlar. İlgili sonuçlar dikkate alındığında entelektüel sermayenin genel performans, dolayısıyla bağlamsal performans üzerinde olumlu yönde etkisi olduğunu söylememiz mümkündür.

Korelasyon analizine ilişkin diğer bir bulgu ise inovatif davranış ile bağlamsal performans arasında orta düzeyli pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu yönündedir (Tablo 3.19). Alan yazında bulgumuzla benzeşen çalışmalar mevcuttur. Wang ve arkadaşları (2012), Bursalı ve arkadaşları (2014) araştırmalarında bağlamsal performans ile inovatif davranış arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Hart ve arkadaşları (2002) bağlamsal performans içinde değerlendirilen iş arkadaşlarına yardım etme boyutu ile yenilikçilik arasında pozitif ve orta düzeyli anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Döyan (2018) yenilikçi davranışın iş görenlerin performansını pozitif ve anlamlı yönde etkilediği bilgisini vermektedir. İş görenlerin hem yenilikçi hem de gönüllü davranışlarda bulunmalarının, inovatif davranış ile bağlamsal performansın bütünleşebileceği ihtimalini akla getirmektedir.

Oluşumu halinde böyle bir birlikteliğin örgütlere önemli avantajlar sağlayacağını da söyleyebiliriz.

Araştırma kapsamında kurulan regresyon modeli ile bağımsız değişken olan entelektüel sermayenin bağımlı değişken olan inovatif davranış üzerindeki açıklayıcılık gücü, etkisi ve yönü ortaya konulmuştur. Regresyon analizi sonuçlarına göre entelektüel sermayenin, inovatif davranış üzerindeki etkisini açıklamada insan sermayesi ve yapısal sermayenin anlamlı şekilde pozitif yönde katkısı olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3.20). Bu bulgu ile gençlik ve spor il müdürlükleri iş görenlerinin insan sermayesi ve yapısal sermaye düzeyi arttıkça inovatif davranış seviyelerinin de artacağı söylenebilir. Bulgularımızla tutarlılık gösteren araştırmalara ilgili literatürde rastlamak mümkündür. Markhaichuk ve arkadaşları (2019) Rusya'daki 85 bölgede yürüttükleri araştırma sonucuna göre insan sermayesinin Rus bölgelerinin yenilikçi gelişimi üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Cabello-Medina ve arkadaşları (2011) sosyal sermayenin yenilikçi davranış üzerinde direkt bir etkiye sahip olmadığını; ancak bunu dolaylı olarak insan sermayesi yoluyla yaptığını ve insan sermayesinin yenilikçi davranış üzerinde doğrudan etkisi olduğu bulgusunu bizlerle paylaşmaktadırlar. Entelektüel sermayedeki artışın, yenilikçiliği arttırdığı bulgulanmıştır (Atalay 2012). Cassol ve arkadaşları (2016) araştırmalarında “bir örgütün entelektüel sermayesi ne kadar büyükse yenilik üretme kapasitesi o kadar büyük olacaktır” hipotezinin doğrulandığı bilgisini vermektedirler. Entelektüel sermaye ile örgütün yenilikçi performansı arasında anlamlı ve bir hayli önemli ölçüde kanıt vardır (Inkinen 2015). Entelektüel sermayenin örgütsel yenilikçilik yeteneği üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir (Masoomzadeh ve ark 2020). Li ve arkadaşları (2019) yapısal sermaye ve insan sermayesinin inovatif davranış üzerinde olumlu etkileri olduğunu bulgulamışlardır. Nguyen (2018) insan sermayesinin örgütsel düzeydeki yenilikleri önemli ve olumlu yönde etkilediğini, yapısal sermayenin örgütsel yenilikçilik üzerinde olumlu bir etkisinin bulunduğunu ve yapısal sermaye düzeyi arttıkça yenilikçiliğinde arttığını bildirmektedir. Kaya (2017) ilgili araştırmasında bağımsız değişken olarak entelektüel sermayenin, bağımlı değişken olan yenilikçilik performansını nasıl ve ne yönde etkilediğini analiz etmiş ve entelektüel sermayenin yenilikçilik performansını anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Araştırma sonucumuz ve alan yazındaki çalışma sonuçlarından yola

çıkarak entelektüel sermaye seviyesi arttıkça yenilikçi davranışın da artacağı söylenebilir.

Regresyon analizi sonucuna göre entelektüel sermayenin bağlamsal performans üzerindeki etkisini açıklamada entelektüel sermayenin alt boyutlarından yapısal sermayenin anlamlı şekilde pozitif yönde bir katkısı bulunduğu tespit edilmiştir (Tablo 3.21). Farklı bağlam özellikleri gösterdiğinden beri entelektüel sermaye ile performans arasındaki ilişki çok yönlü görünmektedir (Massaro ve ark 2019). Soheyli ve arkadaşları (2014) entelektüel sermayenin alt boyutu olan insan sermayesi katsayısının regresyon denkleminde tek ve önemli katsayı olduğunu ve insan sermayesinin performans üzerinde doğrudan etkisi olduğunu bildirmektedirler. Aslında araştırmamızda ulaştığımız bu sonuç beklenenin aksine sürpriz bir bulgudur. Şöyle ki bağlamsal performans temel işlerin yerine getirilmesinin yanı sıra çevreyle ilişkili olarak ekip arkadaşlarına yardım etme, ekstra çaba sarf etme ve örgütün başarısını sağlamak için faaliyet göstermedir (Akca ve Yurtcu 2017). Entelektüel sermayenin alt boyutu olan sosyal sermaye ise belirlenen hedeflere ulaşmak için oluşturulmuş olan bir grup ve topluluğun arasında karşılıklı güven, geri bildirim, derin duygular, işbirliği ve koordinasyon içinde hareket edilmesini sağlayan kavramları içermektedir (Khozani ve Alvar 2016, Singh ve Koiri 2016). Dolayısıyla bağlamsal performansın daha çok sosyal sermaye ile ilişkili olması beklenecek bir durum olduğu düşünülmektedir. Beklenenden farklı yönlü bu bulgu ile ilgili literatüre önemli katkılar sağlanacağı düşünülmektedir. Araştırma sonucumuzla ortaya koyduğumuz bu bulguyu referans olarak kamu spor örgütleri iş görenlerinin yapısal sermaye düzeyi arttıkça bağlamsal performans seviyelerinin de artacağı söylenebilir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Kamu spor örgütlerinde entelektüel sermaye, inovatif davranış ve bağlamsal performans kavramları arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmaya, Türkiye'nin tüm illerindeki gençlik ve spor il müdürlüklerinin çeşitli kademelerinde görev yapan 1265 iş gören katılmış ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

- Gençlik ve spor il müdürlükleri iş görenlerinin entelektüel sermaye düzeylerinde cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık mevcut değildir.
- Gençlik ve spor il müdürlükleri iş görenlerinin inovatif davranış boyutunda cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık mevcuttur. Erkek iş görenlerin yenilikçi davranış değerleri, kadın iş görenlere göre anlamlı derecede daha yüksek bulgulanmıştır.
- Gençlik ve spor il müdürlükleri iş görenlerinin bağlamsal performans düzeylerinde cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık bulgulanmamıştır.
- Gençlik ve spor il müdürlükleri iş görenlerinin entelektüel sermaye düzeyleri yaş gruplarına göre kısmi farklılıklar göstermektedir. Entelektüel sermayenin alt boyutlarından yapısal sermaye boyutunda 36-45 yaş grubu iş görenlere ait değerlerin, 26-35 yaş grubu iş görenlerin değerlerine göre anlamlı derecede yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Yapısal sermaye boyutunda en düşük değerlerin 26-35 yaş grubunda olan iş görenlere ait olduğu bulgulanmıştır.
- Gençlik ve spor il müdürlükleri iş görenlerinin inovatif davranış boyutunda yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
- Gençlik ve spor il müdürlükleri iş görenlerinin bağlamsal performans boyutunda yaş grupları açısından anlamlı değişimler mevcuttur. 36-45 yaş grubu çalışanlarına ait değerlerin, 26-35 yaş grubu iş görenlerin değerlerine göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bağlamsal performans boyutunda en yüksek değerlerin 36-45 yaş grubunda olan iş görenlere ait olduğu bulgulanmıştır.
- Gençlik ve spor il müdürlükleri iş görenlerinin entelektüel sermaye düzeylerinde eğitim seviyeleri açısından tüm alt boyutlarda anlamlı farklılıklar mevcuttur. İnsan sermayesi alt boyutunda lisansüstü eğitim düzeyine sahip iş görenlere ait değerlerin, ilk ve ortaöğretim, lise, önlisans ve lisans mezunlarına nazaran anlamlı derecede daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi

yükseldikçe insan sermayesi alt boyutuna ait ortalama değerlerin kademeli bir şekilde azaldığı tespit edilmiştir. Sosyal sermaye boyutunda lisansüstü eğitim düzeyine sahip iş görenlere ait değerlerin lise, önlisans ve lisans mezunlarına nazaran anlamlı derecede daha düşük olduğu bulgulanmıştır. Eğitim düzeyi yükseldikçe sosyal sermaye alt boyutuna ait ortalama değerlerin kademeli bir şekilde azaldığı tespit edilmiştir. Yapısal sermaye boyutunda lisansüstü eğitim düzeyine sahip iş görenlere ait değerlerin, ilk ve ortaöğretim, lise ve lisans mezunlarına nazaran anlamlı bir derecede daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca lise eğitim düzeyine sahip iş görenlere ait değerlerin, önlisans ve lisans mezunlarına nazaran anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Yapısal sermaye boyutunda en yüksek değerler lise mezunu iş görenlere aitken, en düşük değerler lisansüstü eğitim düzeyinde olan iş görenlere aittir.

- Gençlik ve spor il müdürlükleri iş görenlerinin inovatif davranış boyutunda eğitim seviyeleri açısından anlamlı bir farklılık mevcut değildir.
- Gençlik ve spor il müdürlükleri iş görenlerinin bağlamsal performanslarında eğitim seviyeleri açısından anlamlı bir farklılık mevcut değildir.
- Gençlik ve spor il müdürlükleri iş görenlerinin entelektüel sermaye düzeylerinde kadro türü/unvan grupları açısından tüm alt boyutlarda anlamlı farklılıklar mevcuttur. İnsan sermayesi boyutunda işçi grubundaki iş görenlere ait değerlerin, antrenör grubundaki iş görenlere ait değerlerden anlamlı derecede daha düşük bulunmuşken; uzman grubundaki iş gören değerlerine nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Antrenör grubundaki iş görenlerin değerlerinin, memur, uzman ve yönetici grubundaki iş gören değerlerine göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı boyutta uzman grubundaki iş gören değerlerinin, diğer unvanlar grubundaki iş görenlerin değerlerine göre anlamlı derecede daha düşük olduğu bulgulanmıştır. İnsan sermayesi alt boyutunda en yüksek değerlere antrenör grubundaki iş görenler sahipken, en düşük değerler uzman grubundaki iş görenlere aittir. Sosyal sermaye alt boyutunda ise işçi-antrenör, memur-antrenör ve antrenör-uzman grupları arasında anlamlı farklılıklar mevcuttur. Antrenör grubundaki iş görenlerin değerlerinin, işçi, memur ve uzman gruplarındaki iş gören değerlerine göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Sosyal sermaye boyutunda en yüksek değerlere antrenör grubundaki iş görenler sahipken, en düşük değerler uzman grubundaki iş

görelere aittir. Yapısal sermaye boyutunda memur grubundaki iş görelere ait değlerlerin, antrenör grubundaki iş görelere ait değlerden daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Memur grubundaki iş görelere ait değlerin, uzman grubundaki iş görelere ait değlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yapısal sermaye boyutunda da diğer boyutlarda olduğu gibi en yüksek değlere antrenör grubundaki iş görenler sahipken, en düşük değlerler uzman grubundaki iş görelere aittir. İş görenlerin unvan grubuna göre entelektüel sermayenin tüm alt boyutlarında antrenörlere ait değlerin, diğer gruptaki iş görelere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

- Gençlik ve spor il müdürlükleri iş görenlerinin inovatif davranış boyutunda unvan grupları açısından anlamlı farklılıklar mevcuttur. Antrenör grubundaki iş gören değlerinin; işçi, memur ve uzman grubundaki iş görelere ait değlere göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı boyutta uzman grubundaki iş görelere ait değlerin, yönetici grubundaki iş gören değlerine göre anlamlı bir derecede daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Yöneticilere ait değlerin ise, işçi grubundaki iş görelere ait değlerden daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. İnovatif davranış boyutunda en yüksek değler antrenör grubundaki iş görelere aitken, en düşük değlerin işçi grubundaki iş görelere ait olduğu tespit edilmiştir. İş görenlerin kadro türüne göre inovatif davranış boyutunda antrenörlere ait değlerin, diğer kadro türü grubundaki iş görelere nazaran daha yüksek olduğu söylenebilir.
- Gençlik ve spor il müdürlükleri iş görenlerinin bağlamsal performanslarında unvan grupları açısından anlamlı farklılıklar mevcuttur. Antrenör grubundaki iş görenlerin değlerinin işçi, memur, uzman ve diğer unvanlar grubundaki iş gören değlerine göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Uzman grubundaki iş görelere ait değlerin, yönetici grubundaki iş gören değlerine göre anlamlı derecede daha düşük olduğu ve yönetici grubundaki iş gören değlerinin, memur grubundaki iş gören değlerine göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. İş görenlerin kadro türüne göre bağlamsal performans boyutunda antrenörlere ait değlerin, diğer kadro türü grubundaki iş görelere nazaran daha yüksek olduğu söylenebilir.
- Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri iş görenlerinin entelektüel sermaye düzeyleri mesleki tecrübeye göre kısmi farklılıklar göstermektedir. Entelektüel sermayenin alt boyutlarından yapısal sermaye boyutundaki 1-3 yıllık mesleki

tecrübeye sahip iş görenlere ait değerlerin, 4-6 yıllık mesleki tecrübeye sahip iş görenlere ait değerlerden anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yapısal sermaye alt boyutunda en yüksek değerler 1-3 yıllık mesleki geçmişe sahip iş görenlere aitken, en düşük değerler 4-6 yıl arası mesleki tecrübeye sahip olan iş görenlere aittir.

- Gençlik ve spor il müdürlükleri iş görenlerinin inovatif davranış boyutunda mesleki tecrübe açısından anlamlı bir farklılık mevcut değildir.
- Gençlik ve spor il müdürlükleri iş görenlerinin bağlamsal performanslarında mesleki tecrübe açısından anlamlı bir farklılık mevcut değildir.
- Gençlik ve spor il müdürlükleri iş görenlerinin entelektüel sermaye düzeyleri görev yaptıkları coğrafi bölgeye göre kısmi farklılıklar göstermektedir. Sosyal sermaye boyutunda Akdeniz Bölgesi grubundaki iş görenlere ait değerlerin, Ege Bölgesi grubundaki iş görenlere ait değerlerden anlamlı derecede daha yüksek olduğu; Marmara Bölgesi grubundaki iş görenlere ait değerlerin de, Ege Bölgesi grubundaki iş gören değerlerine göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal sermaye boyutunda en yüksek değerlere Akdeniz Bölgesi grubundaki iş görenler sahipken, en düşük değerler Ege Bölgesi grubundaki iş görenlere aittir. Yapısal sermaye boyutunda Akdeniz Bölgesi grubundaki iş görenlere ait değerlerin, Ege Bölgesi grubundaki iş görenlere ait değerlerden anlamlı derecede daha yüksek olduğu; Ege Bölgesi grubundaki iş görenlere ait değerlerin ise Doğu Anadolu Bölgesindeki iş görenlere ait değerlerden ve Karadeniz Bölgesi iş görenlerine ait değerlerden anlamlı derecede daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Yapısal sermaye boyutunda en yüksek değerlere Akdeniz Bölgesi grubundaki iş görenler sahipken, en düşük değerler Ege Bölgesi grubundaki iş görenlere aittir.
- Gençlik ve spor il müdürlükleri iş görenlerinin inovatif davranış boyutunda coğrafi bölge açısından anlamlı farklılıklar mevcuttur. Akdeniz Bölgesi grubundaki iş görenlere ait değerlerin; Ege, Doğu Anadolu, Güney Doğu Anadolu ve Marmara Bölgesi iş görenlerine ait değerlerden anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. İnovatif davranış boyutunda en yüksek değerlere Akdeniz Bölgesi grubundaki iş görenler sahipken, en düşük değerler Marmara Bölgesi grubundaki iş görenlere aittir.

- Gençlik ve spor il müdürlükleri iş görenlerinin bağlamsal performanslarında coğrafi bölge açısından anlamlı farklılıklar mevcuttur. Akdeniz Bölgesi grubundaki iş görenlere ait değerlerin, Ege Bölgesi grubundaki iş görenlere ait değerlerden anlamlı derecede daha yüksek olduğu; Ege Bölgesi grubundaki iş gören değerlerinin ise, İç Anadolu Bölgesi grubundaki iş görenlere ait değerlerden anlamlı derecede daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bağlamsal performans boyutunda en yüksek değerlere Akdeniz Bölgesi grubundaki iş görenler sahipken, en düşük değerler Ege Bölgesi grubundaki iş görenlere aittir. Akdeniz Bölgesi grubundaki iş görenlerin entelektüel sermaye düzeylerinin, inovatif davranış ve bağlamsal performans boyutundaki davranışlarının daha pozitif düzeyde olduğu söylenebilir.
- Araştırmaya katılan gençlik ve spor il müdürlükleri iş görenlerinin entelektüel sermaye seviyelerinin ortanın biraz üstü düzeyde olduğu söylenebilir.
- İnovatif yani yenilikçi davranış biçimlerinin iyi düzeyde olduğu söylenebilir.
- Bağlamsal performanslarının iyi düzeyde olduğu söylenebilir.

Entelektüel sermaye, inovatif davranış ve bağlamsal performans kavramları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan analizlerde şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- İnsan sermayesi ile sosyal sermaye arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki mevcutken, insan sermayesi ile yapısal sermaye arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli anlamlı bir ilişki mevcuttur. Sosyal sermaye ile yapısal sermaye arasında pozitif ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.
- İnsan sermayesi ile inovatif davranış arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli, sosyal sermaye ile inovatif davranış arasında düşük düzeyde pozitif yönlü, yapısal sermaye ile inovatif davranış arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki mevcuttur.
- İnsan sermayesi ile bağlamsal performans arasında pozitif ve düşük düzeyde, sosyal sermaye ile bağlamsal performans arasında pozitif yönde, yapısal sermaye ile bağlamsal performans arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki mevcuttur.
- İnovatif davranış ile bağlamsal performans arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

- Entelektüel sermayenin, inovatif/yenilikçi davranış üzerindeki etkisini açıklamada entelektüel sermayenin alt boyutlarından insan sermayesi ve yapısal sermayenin anlamlı şekilde pozitif yönde katkısı bulunduğu tespit edilmiştir.
- Entelektüel sermayenin bağlamsal performans üzerindeki etkisini açıklamada sadece yapısal sermayenin anlamlı şekilde pozitif yönde katkısı bulunduğu tespit edilmiştir.
- İş görenlerin entelektüel sermayenin alt boyutlarından insan sermayesi ve yapısal sermaye düzeyleri arttıkça inovatif davranışlarının artacağı söylenebilir.
- İş görenlerin entelektüel sermayenin alt boyutlarından yapısal sermaye düzeyleri arttıkça bağlamsal performanslarının artacağı söylenebilir.

Mevcut bulgular göz önünde bulundurulduğunda, araştırma kapsamında hedeflenen amaca ulaşıldığı söylenebilir.

Önerilebilecek hususları kısaca sıralamak gerekirse:

- Entelektüel sermaye, inovatif davranış ve bağlamsal performans kavramları arasındaki ilişkiye yönelik farklı evren ve örneklem gruplarının katılımıyla çeşitli araştırmalar gerçekleştirilebilir.
- Kamu spor örgütleri iş görenlerinin entelektüel sermaye, inovatif davranış ve bağlamsal performans kavramlarının önemini kavranmasına yönelik hizmet içi eğitim programları düzenlenebilir.

Türkiye'nin seksen bir (81) ilindeki gençlik ve spor il müdürlükleri iş görenlerinin katılımıyla doktora tezi olarak hazırlanmış bu çalışma entelektüel sermaye, inovatif davranış ve bağlamsal performans kavramları arasındaki ilişkiyi inceleyen ilk araştırmadır. Bu yönüyle araştırmanın ilgili alan yazına sağlayacağı katkılar vesilesiyle önem teşkil ettiği düşünülmektedir.

6. KAYNAKLAR

- Ahmad S, Ain Zulkurnain NN, Khairushalimi FI, 2016. Assessing the validity and reliability of a measurement model in structural equation modeling (SEM). *British Journal of Mathematics & Computer Science*, 15(3), 1-8. doi: 10.9734/BJMCS/2016/25183
- Ahmadizad A, Rastad SA, Zonoubi MH, Ebrahimzadeh M, 2019. Developing intellectual capital model for energy industry. *The Asian Journal of Technology Management*, 12 (3),163-176
- Aregbesola O, 2019. Intellectual capital disclosure in Niger. Erişim tarihi, 12 Aralık 2019. Erişim adresi, www.researchgate.net/publication/337593519.
- Arifah DA, Pujiharto AC, 2020. Corporate governance: a key driver of intellectual capital performance. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 115,48-53.
- Akca M, Yurtcu BG, 2017. Çalışma ortamı özelliklerinin hekimlerin görev ve bağlamsal performansına etkisi. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(15),197-207.
- Akdoğan AA, Cingöz A, Mirap SO. Lider üye etkileşiminin yenilikçi iş performansı, görev performansı ve bağlamsal performans üzerindeki etkisinin belirlenmesi. 17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs 2009 Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Akkaya B, Balı S, 2018. Entelektüel sermaye ve ölçümüne yönelik bazı yaklaşımlar. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(55), 1145-61.
- Akın MŞ, 2019. Entelektüel sermayenin kodlanması. *Bilgi Yönetimi Dergisi*, 2(1), 9-27.
- Aksay K, 2011. Yenilikçilik kültürünün örgütsel yenilikçilik üzerine etkisi: Konya ilinde faaliyet gösteren özel hastanelerde bir uygulama. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Akyos M, 2007. Kamuda inovasyon. Erişim tarihi, 07 Eylül 2019. Erişim adresi, www.inovasyon.org.
- Akyüz ÖF, 2010. İnsan ve bilgi ekseninde entelektüel sermayenin etkin yönetimi. İstanbul, Cem Ofset, s.67
- Alemu G, 2017. Intellectual capital and business performance: a conceptual study. *International Journal of Research in IT and Management*, 7(3), 221-30.
- Altan S, 2018. Entelektüel sermaye ve okul performansı: özel ortaokullarda bir araştırma. *Eğitim ve Bilim*, 43, 196, 215-42.
- Altungül O, 2012. Türkiye'deki spor federasyonlarının inovasyon yönetiminde performans analizi. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Altay A, 2007. Bir kamu malı olarak sosyal sermaye ve yoksulluk ilişkisi. *Ege Akademik Bakış*, 7(1), 337-62.
- Alonso A, 2000. The relationship between cognitive ability, the big five, task and contextual performance: A meta analysis. Florida International University Electronic Theses and Dissertations. Erişim tarihi, 18 Eylül 2019. Erişim adresi, <https://digitalcommons.fiu.edu/etd/1077>
- Alzuod MAK, Isa MFM, Othman SZB, 2017. Intellectual capital, innovative performance and the moderating effect of entrepreneurial orientation among small and medium-sized enterprises in Jordan. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 308-314.
- Amir MT, 2014. The role of resilience in individual innovation. Erişim tarihi, 15 Eylül 2019. Erişim adresi, <https://ro.ecu.edu.au/theses/873>
- Amo BW, 2005. Employee innovation behavior. Thesis for the Degree of Doctor Oeconomia. Bodo Graduate School of Business, Norway. Erişim tarihi, 14 Eylül 2019. Erişim adresi, doi: 10.13140/2.1.2995.9049
- Anderson JC, Gerbing DW, 1984. The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49(2), 155-173. www.academia.edu/11892927/

- Ardahan F, Ezici MN, 2015. İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin sosyal sermaye profili, sosyal sermaye ve başarı durumunun çeşitli demografik değişkenlere göre değerlendirilmesi: Antalya örneği. *Sakarya University Journal of Education*, 5(1), 16-36.
- Arıkan ÖU, 2017. Sağlık sektörü çalışanlarında; dönüşümcü liderliğin yenilikçi davranış üzerine etkisi ve örgütsel vatandaşlık davranışları'nın bu etkideki aracılık rolü üzerine bir araştırma, Mersin ili örneği. Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Arıkboğa Ş, 2003. Entelektüel sermaye. İstanbul, Derin Yayınları, s.73-88.
- Arlı NB, 2018. Betimsel istatistik. Bursa, Ezgi Kitapevi, s.115.
- Asadi S, 2013. Intellectual capital knowledge management: organizational value creation. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 2(3), 462-76.
- Asan H, 2019. Öğretmen adaylarının mizah tarzları kişilik ve iyimserlik düzeyleri arasındaki yordayıcı ilişkiler. Yüksek Lisans Tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ashwin AS, Krishnan RT, George R, 2015. Family firms in India: family involvement, innovation and agency and stewardship behaviors. *Asia Pacific Journal of Management*, 32(4), 869-900.
- Asiaei K, 2014. Intellectual capital and organizational performance: the mediating role of performance measurement system. Thesis for the Degree of Doctor Philosophy, Faculty Of Business And Accountancy University Of Malaya, Malaysia.
- Asiedu Appiah F, Addai H, 2014. An investigation into the casual relationship between employee's locus of control and contextual performance. *American Society of Business and Behavioral Sciences*, 21(1) ,40-59.
- Aslan E, 2017. Kırsal turizmde yenilik ve kırsal turizm işletmecilerinin bireysel yenilikçilik düzeylerinin çeşitli değişkenler (katılımcılara ve işletmelere ilişkin) açısından incelenmesi: Kocaeli/Kartepe örneği. Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.
- Aslan M, 2012. Hastanelerde çalışan hemşirelerin bağlamsal performans düzeyleri ve ilişkili faktörler. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Atakan SC, 2017. Yenilik stratejilerinin yenilik performansı üzerindeki etkisi ve bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Atalay M, 2012. Entelektüel sermaye, yenilik ve işletme performansı ilişkisi: otomotiv yan sanayi sektöründe bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Ayas S, 2015. Entelektüel sermaye ve yenilikçi iş davranışının işletme performansına etkisi: bilişim sektöründe bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Aydemir MA, Özşahin MC, 2011. Türk demokrasisinde kayıp halkayı keşfetmek. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 6(1) ,41-87.
- Aziza A, Youssef AB, Omrani N, 2006. Do e-skilled workers have beter contextual performance? Evidence from France in. *Institut National De La Statistique Et Des Etudes Economiques*,1-23.Erişim tarihi, 23 Eylül 2019, Erişim adresi,<http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/veranstaltungen/ICT2011/Papers/Omrani.pdf>.
- Bağcı Z, 2014. Çalışanların iş doyumunun görev ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 24,58-72.
- Barut A, Karabayır ME, Torusdağ M, 2019. Entelektüel sermaye – firma değeri ilişkisi: Borsa İstanbul'da ampirik bir analiz. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 169-94.
- Bastian B, Jetten J, Thai HA, Steffens NK, 2018. Shared adversity increases team creativity through fostering supportive interaction. *Frontiers in Psychology*, 9, 2309. doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02309
- Bayarçelik EB, 2012.Entelektüel sermayenin girişimsel oryantasyona etkisi ve firma performansı ile ilişkisi. İstanbul, Beta Yayım, s.17-21.

- Bayram ŞH, 2017. Yenilikçilik iklimi ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide dönüşümcü liderliğin düzenleyici rolü ve bir belediye örneği. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Befort N, Hatrup K, 2003. Valuing task and contextual performance: experience, job roles, and ratings of the importance of job behaviors. *Applied Human Resource Management*, 8(1), 17-32.
- Beraha A, 2009. Entelektüel sermayenin yönetimi etkinleştirmedeki rolü ve bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Niğde.
- Beydoğan A, 2018. Bilgi paylaşımı, entelektüel sermaye ve firma performansı arasındaki ilişkiler. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Biçer B, 2017. Etik iklim, örgütsel öğrenme ve yenilikçi davranış ilişkisi üzerine bir araştırma. Doktora Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Bilir FP, 2005. Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün örgüt iklimi ve çalışanların katılımı ilgili algılamaları. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Bizzi L, Soda G, 2011. The paradox of authentic selves and chameleons: self-monitoring, perceived job autonomy and contextual performance. *British Journal of Management*, 22, 324-39.
- Bonness BM, 2007. Using structured employment interviews to predict task and contextual performance. PhD Thesis, University of Missouri, St. Louis. Erişim tarihi, 20 Eylül 2019. Erişim adresi, <https://irl.umsl.edu/dissertation/580/>
- Bontis N, 1998. Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*, 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, 2000. Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital. Erişim tarihi, 01 Eylül 2019. Erişim adresi, <http://capitalintellectual.egc.ufsc.br/wp-content/uploads/2016/05/4-bontis2.pdf>
- Bontis N, Keow WCC, Richardson S, 2000. Intellectual capital and business performance in Malaysian industries. *Journal of Intellectual Capital*, 1(1), 85-100.
- Bontis N, Fitz-enz J, 2002. Intellectual Capital ROI: A causal map of human capital antecedents and consequents. *Journal of Intellectual Capital*, 3, 223-47.
- Bozdemir NÖ, 2009. Entellektüel sermayenin örgüt üzerindeki etkileri ve uygulamadan örnekler. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Buallay AM, 2017. The relationship between intellectual capital and firm performance. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 1(1), 32-41. doi.org/10.22495/cgobr_v1_i1_p4
- Budiarta K, 2015. The role of knowledge management, human capital, and innovative strategy toward the higher education institution's performance in Indonesia. *Information and Knowledge Management*, 5(5), 14-20.
- Budiarti I, 2017. Knowledge management and intellectual capital - a theoretical perspective of human resource strategies and practices. *European Journal of Economics and Business Studies*, 3(2), 148-55.
- Bukhari AMM, Hilmi MF, 2012. Challenges and outcome of innovative behavior: a qualitative study of tourism related entrepreneurs. *Journal of Technology Management & Innovation*, 7(2), 131-43.
- Bulut C, Arbak H, 2012. İnovasyon, direnç ve iletişim-kavramsal bir tartışma. Yenilik, yenileşim, inovasyon dünyasına bir yolculuk. (Ed. Selçuk Karaata), İzmir, EGIAD Yayınları, s.5-19
- Bursalı YM, Bağcı Z, Sabahat BK, 2014. The relationship between emotional labor and task/contextual/innovative job performance: A study with private banking employees in Denizli. *European Journal of Research on Education*, 2(2), 221-228.
- Burt RS, 2000. The network structure of social capital. *Research in Organizational Behaviour*, 22, 345-423.

- Büyükakgöl ÜC, 2016. Spor organizasyonlarında organizasyonel öğrenme yeteneği, entelektüel sermaye ve iş tatmini ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Büyükakgöl ÜC, Argan M, 2019. Spor örgütlerinde örgütsel öğrenme yeteneği, entelektüel sermaye ve iş tatmini ilişkisi. *Gsi Journals Serie A: Advancements In Tourism, Recreation And Sports Sciences*, 2(1), 34-53.
- Büyükbeşe T, Dağ K, 2018. Etik liderliğin örgütsel adalet algısına etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü. *Social Sciences Studies Journal*, 4(15), 979-94.
- Büyüköztürk Ş, 2019. Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. 25. baskı, Ankara, Akademi Yayıncılık, s.21-71.
- Cabello-Medina C, Lopez-Cabrales A, Valle-Cabrera R, 2011. Leveraging the innovative performance of human capital through HRM and social capital in Spanish firms. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(4), 807-28.
- Caligiuri PM, Day DV, 2000. Effects of self-monitoring on technical, contextual, and assignment-specific performance. *Group-Organization Management*, 25(2), 154-74.
- Camfield CG, Giacomello CP, Sellitto MA, 2018. The impact of intellectual capital on performance in Brazilian companies. *Journal of Technology Management & Innovation*, 13(2), 23-32.
- Cassol A, Gonçalo CR, Ruas RL, 2016. Redefining the relationship between intellectual capital and innovation: the mediating role of absorptive capacity. *BAR - Brazilian Administration Review*. 13 (4), 1-25. doi.org/10.1590/1807-7692bar2016150067
- Cezlan EÇ, 2014. Entelektüel sermayenin firma yenilikçiliği ve firma performansına etkisi: sağlık işletmelerine yönelik bir uygulama. Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Chang YC, 2018. Analyzing the moderating effect of knowledge innovation of tourism and hospitality department teachers on student creative self-efficacy and innovation behaviors by using hierarchical linear modeling. *Professional Education-Training*, 5, 1-17. doi.org/10.1080/2331186X.2018.1535755
- Choo CW, Bontis N, 2002. The strategic management of intellectual capital organizational knowledge. Newyork, Oxford University Pres, p. 624-32.
- Chu PY, Lin YL, Hsiung HH, Liu TY, 2006. Intellectual capital: an empirical study of Itri. *Technological Forecasting-Social Change*, 73, 886-902. doi:10.1016/j.techfore.2005.11.001
- Civelek ME, 2020. Yapısal eşitlik modellemesi metodolojisi. 2.baskı. İstanbul, Beta Basım Yayım, s.26.
- Clarke M, Seng D, Whiting RH, 2010. Intellectual capital and firm performance in Australia. *Department of Accountancy and Business Law, Working paper series*, 12, 1-33.
- Claver-Cortés E, Zaragoza-Sáez P, González- Illescas M, 2018. Intellectual capital management: an approach to organizational practices in Ecuador. *Intangible Capital*, 14(2), 270-85.
- Coleman JS, 1988. Social capital in the creation of human capital. *The American Journal of Sociology*, 94, 95-120.
- Conway JM, 1999. Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 3-13.
- Çalışkan A, Akkoç İ, 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), 363-401.
- Çalışkan A, 2013. İç Odaklı örgüt kültürünün yenilikçi davranışa etkisinde personel güçlendirmenin aracılık rolü. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15 (1), 88-112.
- Çapık C, 2014. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 196-205.
- Çavuş F, 2006. İşletmelerde personel güçlendirme uygulamalarının örgütsel yaratıcılık ve yenilikçiliğe etkileri üzerine imalat sanayiinde bir uygulama. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Çavuş MF, Develi A. Entropik örgüt iklimi, umursamazlık ve iş tatmini: nicel bir araştırmaya yönelik bulgular. 7. Örgütsel Davranış Kongresi, 1-2 Kasım 2019, Burdur.
- Çetin A, 2005. Entelektüel sermaye ve ölçülmesi. Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(1), 359-78.
- Çetin A, 2017a. Konaklama işletmelerinde örgüt kültürü ve yenilikçilik ilişkisi: Muğla örneği. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Çetin OI, 2015. Kişilik özelliklerinin örgütsel intikam niyetine etkisinde örgüt iklimi ve bağlamsal performansın rolü. Doktora Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Çetin Y, 2017b. Yönetici hemşirelerin yenilikçi davranışlarının örgütsel vatandaşlığa etkisi. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Dadashinasab M, Sofian S, 2014. The impact of intellectual capital on firm financial performance by moderating of dynamic capability. Asian Social Science, 10(17), 93-100.
- Dağlı-Ekmekçi YA, 2019. Entelektüel sermaye unsurları arasındaki ilişki ve bu unsurların yönetilmesi: B-fit işletmeleri örneği. Business and Economics Research Journal, 10(2), 451-68.
- Danaei A, Iranbakhsh F, 2016. Key drivers of innovative behavior in hotel industry: evidence from a developing country. Iranian Journal of Management Studies, 9(3), 596-625.
- De Jong JPJ, Den Hartog DN, 2007. How leaders influence employees' innovative behaviour. European Journal of Innovation Management, 10(1), 41-64.
- De Jong JPJ, Den Hartog DN, 2010. Measuring innovative work behaviour. Creativity And Innovation Management, 19(1), 23-36.
- De Spiegelaere, Gyes GV, Vandekerckhove S, Hootegem GV, 2012. Job design and innovative work behavior. HIVA - Katholieke Universiteit Leuven. Erişim tarihi, 02 Eylül 2019. Erişim adresi, <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/41105/>
- De Vellis FR, 2017. Ölçek geliştirme kuram ve uygulamalar. 3.baskı. (Çev: Tarık Totan), Ankara, Nobel Yayıncılık, s.108.
- Demir E, 2019. Anadolu lisesi öğretmenlerinin entelektüel sermaye algısı ve akademik iyimserliği ile okulun akademik başarısı arasındaki ilişki. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demir E, Saatçioğlu Ö, İmrol F, 2016. Uluslararası dergilerde yayımlanan eğitim araştırmalarının normallik varsayımları açısından incelenmesi. Current Research Education, 2(3), 130-48.
- Díaz-Vilela LF, Rodríguez ND, Isla-Díaz R, Díaz-Cabrera D, Hernández-Fernaud E, Rosales-Sánchez C, 2015. Relationships between contextual and task performance and interrater agreement: are there any ? Plos One, 10(10), 1-13. doi:10.1371/journal.pone.0139898
- Doğan RŞ, Yılmaz V, 2017. Üniversite öğrencilerinin girişimcilik niyetlerinin betimlenmesine yönelik bir yapısal eşitlik modeli önerisi. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(2), 655-675.
- Doğan Y, 2005. Organizasyonlarda pozitif ve negatif duygusallığın çalışanların görev ve bağlamsal performansları üzerine etkisini belirlemeye yönelik Kayseri'de bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Doğan Y, Özdevecioğlu M, 2005. Pozitif ve negatif duygusallığın çalışanların performansları üzerindeki etkisi. Selçuk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi. Erişim tarihi, 21 Eylül 2019. Erişim adresi, www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423912316.pdf
- Doğru Ç, 2016. Algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşiminin bağlamsal performansa etkileri: Ankara'da bankacılık sektöründe bir araştırma. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dönmez A, Çelik U, 2017. Journal of intellectual capital dergisinde entelektüel sermaye ile ilgili yayınlanan çalışmalar üzerine bir içerik analizi (2010-2017). Social Sciences Studies Journal, 3(8), 497-508.

- Döyan B, 2018. İşletmelerin sahip oldukları bilgi ve iletişim teknolojilerinin çalışanların iş performansına etkisi, yenilikçiliğin aracılık rolü, hava yolu taşımacılığı sektöründe bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Drucker, PF, 2002. The discipline of innovation. Harvard Business Review, 4-11. Erişim tarihi, 29 Ağustos 2019. Erişim adresi, <http://theelectroside.com/wp-content/uploads/2017/09/DisciplineofInnovation.pdf>
- Duran C, Saraçoğlu M, 2009. Yeniliğin yaratıcılıkla olan ilişkisi ve yeniliği geliştirme süreci. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16(1), 57-71.
- Durmuş A, 2018. Yenilik stratejilerinin işletme performansı üzerindeki etkileri ve bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Duvacı T, 2017. Dönüşümcü liderlik ve örgüt ikliminin çalışanların yenilikçi davranışı üzerine etkileri: bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Edvinsson L, 1997. Developing intellectual capital at Skandia. Long range planning, 30(3), 366-73.
- Efe MN, 2015. Girişimsel yönelim, entelektüel sermaye ve örgütsel öğrenme yeteneklerinin firma performansı üzerine etkileri. Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ekenci G, Seraslan MZ, 1997. Gelişim aşamaları bakımından Türk spor teşkilatı ve değerlendirmesi. Beden Eğitimi Spor Bilimleri Dergisi, 2(3), 72-81.
- Ekinci S, 2018. Profesyonel öğrenme topluluğu, psikolojik sahiplenme ve bağlamsal performans arasındaki ilişki. Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Ekim N, 2017. Entellektüel sermayenin finans sektöründe değer yaratmadaki rolü: Türk bankacılık sektöründe bir araştırma. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Erbay Ş, Beydoğan HÖ, 2017. Eğitimcilerin eğitim araştırmalarına yönelik tutumları. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 18(3), 246-60.
- Erden VY, 2018. The appeal of social capital: Analyzing the conceptualization of the concept. Master's thesis, İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi The Graduate School of Economics and Social Sciences, Ankara.
- Erkal ZE, 2005. Entelektüel sermayenin ölçülmesi, raporlanması ve İMKB'ye kayıtlı teknoloji şirketlerine yönelik bir araştırma. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Erkorkmaz Ü, Etikan İ, Demir O, Özdamar K, Sanioğlu SY, 2013. Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi, 33(1), 210-23.
- Erkuş H, 2003. Entelektüel sermayenin ölçülmesi ve raporlanması. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Eryılmaz İ, Altın Gülova A, 2019. Örgüt kültürü ve bağlamsal performans arasındaki ilişkide temel motivasyon kaynaklarının biçimleyici rolü. Yönetim ve Ekonomi, 26(2), 495-514.
- Eryılmaz İ, Dirik D, Altın Gülova A. Örgüt kültürü ve bağlamsal performans arasındaki ilişkide temel motivasyon kaynaklarının biçimleyici rolü: havacılık sektöründe bir araştırma. 27. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 18-20 Nisan 2019, Antalya.
- Eşkinat R, 2015. Sosyal sermayenin sürdürülebilir kalkınmaya etkisi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 15(4), 75-90
- Farrukha W, Joiyaa JQ, 2018. Impact of intellectual capital on firm performance. Global journal of Economics and Business Administration, 3(14), 1-14.
- Fine B, 2011. Sosyal sermaye sosyal bilime karşı. (Çev: Ayşegül Kars), İstanbul, Yordam kitap, s.1-68.
- Fişek K, 1998. Devlet politikası ve toplumsal yapıyla ilişkileri açısından spor yönetimi. 2. Baskı. Ankara, Bağırhan Yayinevi, 230-41.
- Fletcher C, 2001. Performance appraisal and management: the developing research agenda. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 74, 473-87.

- Franco JCC, Verde MD. The role of intellectual capital in the intrapreneurship process. International Association for Management of Technology IAMOT Conference Proceedings, 2018. . Erişim tarihi, 29 Kasım 2019. Erişim adresi, https://www2.aston.ac.uk/aston-business-school/documents/IAMOT2018_paper_264.pdf
- Fondo CB, Wright DB, 2004. Intellectual capital. Naval Postgraduate School, California, p.5. Erişim tarihi, 11 Haziran 2019. Erişim adresi, <http://hdl.handle.net/10945/34234>
- Fornell C, Larcker DF, 1981. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Fukuyama F, 2001. Social capital, civil society and development. *Third World Quarterly*, 22(1), 7-20.
- Gangam H, Altunkaynak B, 2017. SPSS uygulamalı regresyon analizi. Ankara, Seçkin Yayıncılık, s.11.
- Gedikli İ, 2007. Kamu örgütlerinde entelektüel sermayenin algılanmasına ilişkin bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Gençlik ve Spor Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 2011. Erişim tarihi, 13 Ağustos 2019. Erişim adresi, www.gsb.gov.tr/Sayfalar/36/10/mevzuat.aspx
- Gençlik ve Spor Hizmetleri Kanunu (3289) 2018. Erişim tarihi, 13 Ağustos 2019. Erişim adresi, www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3289.
- Gerşil GS, Aracı M, 2011. Sosyal sermayenin güven unsurunun işgörenlerin performansı üzerine etkileri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(28), 39-74.
- Girgin M, 2015. Örgütsel öğrenme kapasitesi ile inovasyon eğilimi arasındaki ilişki: bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Griffin MA, Neal A, Neale M, 2000. The contribution of task performance and contextual performance to effectiveness: investigating the role of situational constraints. *Applied Psychology: An International Review*, 49(3), 517-33.
- Gogajeh HH, Vahidirad H, Taghizadegan GR, Bilandi MM, 2015. Investigating the relationship between intellectual capital efficiency and corporate performance in accepted firms of Tahrán exchange. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 4(1), 13-19.
- Gogoleva AS, Balabanova ES, Efendiev AG, 2016. Determinants of employee innovative behavior: do foreign and domestic companies in Russia differ? *Higher School of Economics Research*, 53, 1-26. Erişim tarihi, 13 Eylül 2019. Erişim adresi, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2876611
- Gök Y, Sunay H, 2010. Türkiye ve Fransa'da uygulanan spor yönetiminin kamu yönetimi açısından karşılaştırılması. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 8(1), 7-16.
- Gökçe SG, 2015. Kamuda inovasyon ve Türkiye'deki uygulamaları. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 28-37.
- Göker İEK, 2017. Bilişim sektöründe entelektüel sermaye ile finansal performans ilişkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(14), 78-86.
- Görmüş A, 2009. Entelektüel sermaye ve insan kaynakları yönetiminin artan önemi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 57-75.
- Gözükara I, Yıldırım O, Yıldız B, 2016. Innovative Behavior: relations with developmental culture, psychological empowerment, distributive justice and organizational learning capacity. *International Business Research*, 9(10), 186-200.
- Gülbahar Y, 2017. A theoretical investigation on innovative work behaviours and fear of failure. *International Journal Entrepreneurship and Management Inquiries*, 1(1), 40-59.
- Gül-Küçük Ş, 2020. Firmaların entelektüel sermaye açıklama düzeylerini etkileyen faktörler: BİST firmaları üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Gülmez E, 2008. Türk kamu sektöründe performans değerlendirme ve kamu görevlilerinin motivasyonuna etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

- Gündoğdu C, Devocioğlu S, 2008. Spor hizmetlerinin genel ekonomi çerçevesinde görünümü. Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, 6(2), 117-24.
- Güngör G, Celep C, 2016. Ortaöğretim öğretmenlerinin örgüt içi bilgi paylaşımı, örgütsel öğrenme ve entelektüel sermaye düzeyleri arasındaki ilişki. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12(3), 932-947.
- Gürbüz O, 2015. Öğretmen adaylarının yenilikçilikleri ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi eğitim fakültesi örneği. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Gürbüz S, şahin F, 2017. Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Ankara, Seçkin Yayıncılık, s.259-329.
- Güriş S, Astar M, 2014. Bilimsel araştırmalarda SPSS ile istatistik. İstanbul, DR Yayıncılık, s.290.
- Gürsakal N, 2001. Bilgisayar uygulamalı istatistik. İstanbul, Alfa Yayıncılık, s.94.
- Gürsoy A, 2014. Yenilik yönetiminde yöneticilerin duygusal zekâ yeteneklerinin rolü. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Hair JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE, 2014. Multivariate data analysis. Seventh ed. London, Pearson Education Limited. p.8-256.
- Hamidzadeh MR, Baramond S, Latifi MM, 2012. Empowerment and contextual performance with job utility's model. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business, 3(9), 1199-1218.
- Hammond MM, Neff NL, Farr JL, Schwall AR, Zhao X, 2011. Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts, 5(1), 90-105. Erişim tarihi, 01 Eylül 2019. Erişim adresi, doi: 10.1037/a0018556
- Harmancı YK, 2018. Örgütsel yaşamda kişilik ve performans ilişkisinde pozitif duygusallığın aracı rolü. İşletme Araştırmaları Dergisi, 10 (1), 321-41.
- Hart PM, Palmer RH, Christie S, Lander D, 2002. Linking climate, job satisfaction and contextual performance to customer experience. Erişim tarihi, 16 Eylül 2019. Erişim adresi, www.researchgate.net/publication/267202354
- Hasbi H, Jaelani E, Sopian D, 2016. Intellectual capital on property sector in Indonesia. Global Journal of Business and Social Science Review, 5(1), 47-54.
- Hoche M, 2020. Connected intellectual capital. Erişim tarihi, 02 Nisan 2020. Erişim adresi, www.researchgate.net/publication/338346068. doi: 10.13140/RG.2.2.15854.36167
- Hosie P, Willemyns M, Sevastos P, 2012. The impact of happiness on managers' contextual and task performance. Asia Pacific Journal of Human Resources, 50, 268-87.
- Hrnjić A, Pilav-Velić A, Djidelića I, Jahić H, 2018. İnnovative behavior and employee job satisfaction in telecommunications sector. Journal of Economics and Business, 16 (1), 19-30.
- Huang CC, Wang YM, Wu TW, Wang PA, 2013. An empirical analysis of the antecedents and performance consequences of using the moodle platform. International Journal of Information and Education Technology, 3 (2). 217-21. doi: 10.7763/IJiet.2013.V3.267.
- Hunthausen J, 2000. Predictors of task and contextual performance: Frame-of-reference effects and applicant reaction effects on selection system validity. Dissertations and Theses, Portland State University. Erişim tarihi, 22 Eylül 2019. Erişim adresi, https://pdxscholar.library.pdx.edu/openaccessetsds/3265/
- Hussunki H, Ritala P, Vanhala M, Kianto A, 2017. Intellectual capital, knowledge management practices and firm performance. Journal of Intellectual Capital,18(4), 904-22.
- Huz S, 2019. Hemşirelerin öz yeterlik algısı, bireycilik ve toplumculuk değerlerinin yenilikçi davranışlarına etkisi. İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Ibarra M, Hernandez-Perlines F, 2018. Intellectual capital and organization performance in the manufacturing sector of Mexico. Management Decision, 56 (8), 1818-34.

- Inkinen H, 2015. Review of empirical research on intellectual capital and firm performance. *Journal of Intellectual Capital*, 16(3), 518 – 565. doi.org/10.1108/JIC-01-2015-0002
- Inkinen H, 2016. Intellectual capital, knowledge management practices and firm performance. Thesis for the Degree of Doctora, Lappeenranta University Of Technology, Finland. Erişim tarihi, 11 Kasım 2019. Erişim adresi, <https://lutpub.lut.fi/handle/10024/123376>
- Isabel S, Bailoa R, 2017. Intellectual capital: the strategic resource of organizations. *The Malopolska School of Economics in Tarnów Research Papers Collection*, 36,(4), 57-75.
- Işık C, Aydın E, 2016. Konaklama işletmeleri çalışanlarının yenilikçi iş davranışı düzeylerinin incelenmesi: Ayder yaylası örneği. *İstanbul Arel Üniversitesi Ekonomi, Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 17-30.
- İnomer, 2017. Kamuda inovasyon. Erişim tarihi, 08 Eylül 2019. Erişim adresi, <http://inomer.org/firmalara-yonelik-hizmetler/inovasyon/kamuda-inovasyon/>
- Jakutyte-Sungailiene A, 2009. Intellectual capital – new object regulated by property law. *Jurisprudencija/Jurisprudence*, 3(117), 339-355. Erişim tarihi, 4 Kasım 2019. Erişim adresi, www.mruni.eu/lt/mokslo_darbai/jurisprudencija/
- 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
- Kalaycı Ş, 2018. SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. 8.baskı. Ankara, Dinamik Akademi Yayıncılık, s.405.
- Kannan G, Aulbur WG, 2004. Intellectual capital measurement effectiveness. *Journal of Intellectual Capital*, 5(3), 339-413. doi.10.1108/14691930410550363
- Kanbir H, 2004. Yeni bir rekabet gücü kaynağı olarak entellektüel sermaye ve organizasyonel performansa yansımaları. *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, 1(3), 77-85.
- Kappagoda Sampath UWMR, 2018. Self-efficacy, task performance and contextual performance: A Sri Lankan experience. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 6, 161-70.
- Kapu H, 2008. Sosyal sermaye ve organizasyonların öngörü yeteneğini geliştirme gücü. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(1), 259-88.
- Karabacak HH, 2014. Organize sanayi bölgelerindeki işletmelerin yenilikçilik durumlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi: Isparta ve Burdur OSB örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(40), 815-21.
- Karabaş S, Tekmen EE, 2019. Tarım sektöründe sosyal sermaye ve bilişim teknolojileri kullanım düzeyi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(62), 1394-1411.
- Karadeniz S, 2017. Entellektüel sermaye ve örgüt kültürünün yenilik ve firma performansı üzerindeki etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Karagöz A, 2018. Örgüt yanlısı etik olmayan davranışlar ile bağlamsal performans arasındaki ilişkide liderin algılanan etik inancının moderatör rolü. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Karagöz U, 2013. Kamu sektöründe yeni bir inovasyon girişimi. *Türk İdare Dergisi*, 476, 133-50.
- Karagül M, Masca M, 2005. Sosyal sermaye üzerine bir inceleme. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1, 37-52.
- Karasar N, 2019. Bilimsel araştırma yöntemi. 34. Baskı. Ankara, Nobel, s.111-150.
- Karivai A, 2014. İnsan kaynakları uygulamalarının yenilik üzerine etkisinin araştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Katlav EÖ, 2016. Algılanan etkileme taktiklerinin iş gören performansı üzerindeki etkisini belirlemede kontrol odağının düzenleyici rolü: otel işletmelerinde bir uygulama. Doktora Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Nevşehir.
- Kaya A, 2017. İşletmelerde entellektüel sermaye ve bilgi yönetiminin inovasyon performansı ve rekabet avantajı üzerine etkilerinin belirlenmesi. Doktora Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Keçeli S, 2018.Çalışan perspektifinden örgütsel öğrenme yeteneğinin görev ve bağlamsal performansa etkisi: sağlık sektöründe bir uygulama. Doktora Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kerimov R, 2011. Entelektüel sermayenin ölçülmesi, raporlanması ve işletme performansına etkisi: Örnek bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kesen M, 2011. İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının yenilikçilik düzeyi ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: banka çalışanları üzerine bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Khaki I, Khanzadeh HE, Rad AB, 2017. Talent management and innovative behavior based on the mediating role of organizational learning. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*,79,16-28.
- 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.
- Khalid B, Rehman MZ, Asghar RJ, 2016. How to augment task and contextual performance through employees engagement. *Journal of Business Studies*, 12(2), 116-25.
- Khan MS, Bilal H, Mateen A, Haq ZU, 2018. The mediating effect of knowledge management system and learning culture on human capital development. *International Journal of Management and Applied Science*, 4(5), 14-17.
- Kheng YK, Mahmood R, Beris SJH, 2013a. A conceptual review of innovative work behavior in knowledge intensive business services among knowledge workers in Malaysia. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(2), 91-99.
- Kheng YK, June S, Mahmood R, 2013b. The Determinants of innovative work behavior in the knowledge intensive business services sector in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(15), 47-59.
- Khozani AJ, Alvar SZ, 2016. Reviewing the relationship of social and intellectual capitals dimensions on the performance of Abadan and Khoramshahr universities staff. *International Journal Of Humanities And Cultural Studies*, 1, 1288-298.
- Kızıll C, 2009. Bankacılık sektöründe entelektüel sermayenin ölçülmesi, değerlendirilmesi ve muhasebeleştirilmesi. Doktora Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kızıll C, 2010. Entelektüel sermaye analizleri. İstanbul, Derin Yayınları, s.41.
- Kireççiöğlü A, 2018. Kobi yöneticilerinin kişilik özelliklerinin bireysel yenilikçiliklerine etkisi: Burdur ili örneği. Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Kleysen RF, Street CT, 2001. Towards a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-96.
- Kline RB, 2011. Principles and practice of structural equation modeling. Third Ed. New York, The Guilford Press. p.223.
- Krstic B, Bonic L, 2016. EIC: a new tool for intellectual capital performance measurement. *Prague Economic Papers*, 25(6), 723-741. doi: 10.18267/j.pep. 586.
- Kocabacak A, 2011. İnsan kaynakları seçme ve yerleştirme süreci açısından kişilik boyutları ile çalışan performansı ilişkisi: ilaç sektöründe psikoteknik boyutta bir uygulama. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kösterelioğlü MA, Demir F, 2014.Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyinin öğretmen liderliğine etkisi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 26, 247-56.
- Kunduracı NF, 2012. İslam medeniyetinin oluşumunda sosyal sermaye. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 33, 191-226.
- Kunt O, 2019. Entelektüel sermayenin inovasyon yeteneğine etkisinde yönetim bilişim sistemleri memnuniyet düzeyinin rolü. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Kutlu HA, 2009. Entellektüel sermaye: Türkiye muhasebe sisteminde raporlanabilir mi? Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 27(1), 235-57.
- Lepine JA, Dyne LV, 2001. Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: Evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 326-36.
- Li Y, Song Yu, Wang J, Li C, 2019. Intellectual capital, knowledge sharing, and innovation performance: Evidence from the Chinese construction industry. *Sustainability*, MDPI, Open Access Journal, 11(9), 1-20. doi:10.3390/su11092713
- Lin CY, Jung C, 2005. Influences of individual, organizational and environmental factors on technological innovation in Taiwan's logistics industry. *Journal Of Statistics And Management Science*, 9, 613-31,
- Lochner K, Kawachi I, Kennedy BP, 1999. Social capital: a guide to its measurement. *Health-Place* 5, 259-70.
- Markhaichuk M, Kovalenko N, Chekunov A, 2019. Intellectual capital as a basis for innovative development. *Innovation Management, Entrepreneurship and Sustainability*. Erişim tarihi, 02 Nisan 2020. Erişim adresi, www.researchgate.net/publication/334373971
- Marr B, 2008. Impacting future value: how to manage your intellectual capital. Published by The Society Of Management Accountants of Canada, p. 6-7. Erişim tarihi, 25 Temmuz 2019. Erişim adresi, www.cimaglobal.com/Documents/ImportedDocuments/tech_mag_impacting
- Marr B, Schiuma, G, Neely A, 2004. Intellectual capital-defining key performance indicators for organizational knowledge assets. *Journal of Intellectual Capital*, 10 (5), 551-69.
- Masoomzadeh A, Zakaria WNW, Masrom M, Khademi T, 2020. Intellectual capital as key asset in Iranian automotive industry. *Journal of Environmental Treatment Techniques*, 8(1), 429-39.
- Massaro M, Dal Mas F, Bontis N, Gerrard B, 2019. Intellectual capital and performance in temporary teams. *Management Decision*, SSN 0025-1747, 1-30. doi:10.1108/MD-02-2019-0219.
- Matos F, 2013. A theoretical model for the report of intellectual capital. *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 11(4), 339-60.
- Miller BK, Werner S, 2005. Factors influencing the inflation of task performance ratings for workers with disabilities and contextual performance ratings for their coworkers. *Human Performance*, 18(3), 309-29.
- Monteiro CVF, Silva FQB, Capretz LF. The innovative behaviour of software engineers: findings from a pilot case study. 10th International Symposium on Empirical Software Engineering and Measurement, 08-09 September 2016, Spain. doi: 10.1145/2961111.2962589 2016.
- Motowidlo SJ, 2000. Some basic issues related to contextual performance and organizational citizenship behavior in. *Human Resource Management Review*, 10(1), 115-26.
- Motowidlo SJ, Borman WC, Schmit MJ, 1997. A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10 (2), 71-83.
- Motowidlo SJ, Kell HJ, 2012. Job performance. *Industrial and Organizational Psychology*, 12, 1-61.
- Motowidlo SJ, Van Scooter JR, 1994. Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79, 475-80.
- Nassar S, 2018. Entellektüel sermayenin Borsa İstanbul'da listelenmiş olan firmaların finansal performansı üzerindeki etkisi. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Nedjema A, 2016. The role of intellectual capital in achieving organizational innovation study of the case of "Ain Touta" cement company, Algeria. *European Journal of Business and Innovation Research*, 4, 30-57.
- Nejjari Z, Aamoum H, 2020. Intellectual capital as a generator of innovation in companies: a systematic review. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(1), 464-79.

- Neysi SH, Mazraeh S, Mousavi Z, 2012. The importance of intellectual capital disclosure. *International Journal of Business and Social Science*, 3(5), 307-10.
- Ngan PT, 2015. Organisational innovativeness: motivation in an employee's innovative work behaviour. *Scientific Bulletin-Economic Sciences*, 14, 86-97.
- Niqab M, Hanson J, Bangert A, Kannan S, 2020. Measuring intellectual capital in schools in the developing country of Pakistan. *International Journal of Learning and Development*, 10 (1),1-34.
- Noerchoidah N, Harjanti D, 2019. Exploring the relationship between procedural justice and innovative work behavior in hospitality industry. *Journal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 21(1), 21–31.
- Norusis MJ, 2008. *SPSS statistics 17.0 Guide to data analysis*. Chicago, Published by prentice Hall Inc. p.279-453.
- Nguyen DQ, 2018. The impact of intellectual capital and knowledge flows on incremental and radical innovation: Empirical findings from a transition economy of Vietnam. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 10 (2/3), 149-70.
- O'Connell MS, Hartman NS, McDaniel MA, Grubb WL, Lawrence A, 2007. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(1), 19-29.
- Onay M, 2011. Çalışanın sahip olduğu duygusal zekâsının ve duygusal emeğinin, görev performansı ve bağlamsal performans üzerindeki etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(4), 587-600.
- Omar ASS, 2016. The effect of corporate governance and intellectual capital on firm performance. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van*.
- Öneren M, Çiftçi GE, Harman A, 2016. Bilgi paylaşımının yenilikçi davranışa ve örgütsel güvene etkisi. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 58, 127-57.
- Örgün E, 2017. Otel işletmelerinde sosyal sermaye ve psikolojik sermaye ilişkisinde örgütsel sosyalleşmenin rolü. *Doktora Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Nevşehir*.
- Örnek AŞ, Ayas S, 2015. The relationship between intellectual capital, Innovative work behavior and business performance reflection. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195, 1387 – 395.
- Örsal Ö, 2020. Üniversite hastanelerinin verimliliğinin entelektüel sermaye ölçüm yöntemlerine göre değerlendirilmesi ve bir model önerisi. *Doktora Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir*.
- Örücü E, Çınar B, 2019. Pozitif psikolojik sermayenin yenilikçi davranış üzerindeki etkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 275-91.
- Öz AÖ, 2019. Entelektüel sermayenin işletme performansı üzerine etkisi: Nevşehir ili örneği. *Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Nevşehir*.
- Özçelik Z, 2017. Çalışanların mesai içi ve dışı boş zaman davranışlarının iş performansı ve ruhsal sağlıkları üzerinde etkisi. *Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri*.
- Özdamar K, 2018. Eğitim, sağlık ve sosyal bilimler için SPSS uygulamalı temel istatistik. *Eskişehir, Nisan Kitapevi*. s.184.
- Özdevecioğlu M, Kanıgür S, 2009. Çalışanların ilişki ve görev yönelimli liderlik algılamalarının performansları üzerindeki etkileri. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(16), 53-82.
- Özdemir B, Taşçı D, 2017. Entelektüel sermaye ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliğinin testi: Türkiye'nin ilk 1000 sanayi kuruluşu'nda deneysel bir araştırma. *International Journal of Social Science*, 61, 363-72.
- Özgün AH, 2019. Sosyal sermaye, entelektüel sermaye, inovasyon ve performans ilişkisi: sağlık kurumları üzerine bir araştırma. *Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul*.
- Özilhan A, 2018. Dünyada entelektüel sermayenin önemi ve Türkiye uygulaması. *Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.

- Öztürk MB, Demirgüneş K, 2008. Kurumsal yönetim bakış açısıyla entellektüel sermaye. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19, 395-411.
- Öztürk T, 2016. Liderlik davranışlarının yönetim inovasyonu üzerindeki etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Özülke F, 2016. Entelektüel sermaye kavramına hızlı bakış. Erişim tarihi, 26 Ağustos 2019. Erişim adresi, <http://fusunozulke.com/entelektuel-sermaye/>
- Özveren M, Yıldız S, 2010. Entelektüel sermayenin ölçüm yöntemleri ve kriterlerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29 (2), 275-89.
- Paçacı Y, 2019. Mediating effect of organizational trust and knowledge sharing behavior on the relationship between organizational justice and contextual performance: a case of auditing sector. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Pekkan NÜ, 2017. Sosyal sermaye ve öz-yeterliliğin işe yabancılaşma üzerine etkisi: sağlık sektöründe bir araştırma. Doktora Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Pelenk SE, 2018. Örgütsel adalet, proaktiflik ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkiler: kimya sektörü çalışanları ile bir araştırma. Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6, 149-55.
- Penger S, Grah B, 2019. Organizational design and organizational learning: the moderating role of innovative behavior and team psychological empowerment in the case of an international sustainable mobility provider. *Economic And Business Review*, 21(1), 79-108.
- Perez-Penalver MJ, Aznar Mas LE, Montero Fleta B, 2018. Identification and classification of behavioural indicators to assess innovation competence. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 11(1), 87-115. Erişim tarihi, 10 Ağustos 2019. Erişim adresi, <http://dx.doi.org/10.3926/jiem.2552>
- pgm.gsb.gov.tr, 2019. Gençlik ve Spor Bakanlığının Taşra Teşkilatının Kuruluşu, Görevleri, Çalışma Usul ve Esasları HakkındaYönerge.
- Pieterse AN, Knippenberg DV, Schippers M, Stam D, 2009. Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior*. Erişim tarihi, 15 Ekim 2019. Erişim adresi, www.interscience.wiley.com. doi: 10.1002/job.650
- Plichta SB, Kelvin EA, 2013. *Munro's statistical methods for health care research*. Sixth Ed. New York, Wolters Kluwer Health | Lippincott Williams & Wilkins. p. 426.
- Portes A, 2000. The two meanings of social capital. *Sociological Forum*, 15(1), 1-12. Erişim tarihi, 26 Temmuz 2019. Erişim adresi, www.jstor.org/stable/3070334
- Polatçı S, 2014. Psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri: polis teşkilatında bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 115-24.
- Pradhan S, Pradhan RK, 2016. An empirical investigation of relationship among transformational leadership, affective organizational commitment and contextual performance. *SAGE Publications*, 19(3), 227-35.
- Pradhan S, Jena L, Bhattacharyya P, 2018. Transformational leadership and contextual performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(2), 445-62.
- Prayitno G, Sari N, Putri İK, 2019. Social capital in poverty alleviation through pro-poor tourism concept in slum area case study: Kelurahan Jodipan, Malang city. *International Journal of Geomate*, 16(55), 131-37. doi.org/10.21660/2019.55.37152
- Pretty J, 2003. Social capital and the collective management of resources. *Publish in Science*, 12(302), 1912-14.
- Purc E, Laguna M, 2019. Personal Values and Innovative Behavior of Employees. *Frontiers in Psychology*, 10(865), 1-16. doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00865

- Ramirez MAN, Nunez J, Rivero RAB, Banuelos MNS, 2017. Structural relationship among intellectual capital dimensions. *International Journal of Advanced Corporate Learning*, 10(1), 33-44.
- Raykov T, 1997. Estimation of composite reliability for congeneric measures. *Applied Psychological Measurement*, 21(2), 173-184
- Rawal N, Mahini SA, 2014. Models and methods of intellectual capital accounting. *Advances in Economics and Business Management*, 1(1), 21-26.
- Reilly RR, Aronson ZH, 2012. Managing Contextual Performance. Erişim tarihi, 26 Eylül 2019. Erişim adresi, <https://ssrn.com/abstract=2193645>
- Resmi Gazete, 09.07.2018. 30473 sayılı (KHK/703) Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname. Erişim tarihi, 13 Ağustos 2019. Erişim adresi, www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180709M3.
- Riaz S, Xu Y, Hussain S, 2018. Understanding employee innovative behavior and thriving at work: a Chinese perspective. *Administrative Sciences*, 8(3), 1-14.
- Ricci F, Scafarto V, Celenza D, Gilvari IS, 2015. Intellectual capital and business performance in professional football clubs: evidence from a longitudinal analysis. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 11(9), 450-65.
- Ringim KJ, Shuaib SN, 2017. İnnuence of social capital on consumption per capita income and poverty alleviation intertiary institution cooperative thrift and credit Society. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 8(3), 35-43.
- Rotundo M, Sackett PR, 2002. The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80.
- Rudakov DV, Akhmetova GZ, Chernyavskii DI, Makovetskii MY, Kobernik EG, Rudakova TG, 2018. The degradation of intellectual and creative human capital as the factor for deterioration of the economy competitiveness in Omsk region. *Economics: Yesterday, Today and Tomorrow*, 8(10), 196-210.
- Rus AID, Achim MV, Borlea SN, 2019. Theoretical and methodological approaches on the intellectual capital. *Studia Universitatis "Vasile Goldis" Arad Economics Series*, 29(2), 1-16.
- Sakur R, 2019. Entelektüel sermaye ile firmaların finansal performansları arasındaki ilişki: Bist Sınai endeksinde yer alan firmalar üzerine bir uygulama. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Samarin THZ, Sahranavard AR, 2016. Studying the relationship between organizational memory and intellectual capital (studying item: Assaluyeh petrochemical). *International Journal Of Humanities And Cultural Studies*, 1, 496-509.
- Samkin G, Schneider A, 2017. *The Routledge companion to intellectual capital*. Ed: Guthrie J, Dumay J, Ricceri F, Nielsen C. London, Routledge/ Taylor Francis Group, p.77.
- Sarıçan E, 2018. Okullarda entelektüel sermaye, inovasyon ve etkililik ilişkisi. Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Scott SG, Bruce RA, 1994. Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace. *Academy Of Management Journal*, 37(3), 580–607.
- Sevilmiş A, Şirin, EF. 2019. Fitness merkezleri standart ve kalite belgelendirme sürecinde Almanya modeli ve Türkiye’de uygulanabilirlik çalışması. Ankara, Akademisyen Kitapevi, s. 163.
- Sevin HD, Küçük S, 2016. İş görenlerin rekreasyonel etkinliklere katılım düzeyleri ile çalışma performansları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 3(1), 24-31.
- Shakina E, Bykova A. Intellectual capital evaluation: relationship between knowledge management implementation and company’s performance. 12 th European Conference on Knowledge Management, September 2011. Erişim tarihi, 25 Eylül 2019, Erişim adresi, <http://ssrn.com/abstract=1999904>

- Sharabati AAA, Jawad SN, Bontis N, 2010. Intellectual capital and business performance in the pharmaceutical sector of Jordan. *Management Decision*, 48(1), 105-31.
- Shih KH, Chang CJ, Lin B, 2010. Assessing knowledge creation and intellectual capital in banking industry. *Journal of Intellectual Capital*, 11(1), p.74-89
- Siisiainen M. Two Concepts of Social Capital: Bourdieu vs. Putnam. Paper presented at ISTR Fourth International Conference, 5-8 July 2000. Trinity College, Ireland. Erişim tarihi, 14 Ekim 2019. Erişim adresi, www.suz.uzh.ch/dam/jcr:ffffff-df42-7cac-ffff-ffffbdccdaaa/siisiainen.pdf
- Singh N, Koiri P, 2016. Understanding social capital. *Social Science Spectrum*, 2(4), 275-80.
- Sipahi B, Yurtkoru ES, inko M, 2008. Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi. 2.baskı. İstanbul, Beta Yayıncılık, s.80.
- Smith KH, 2005. Measuring innovation: The Oxford handbook of innovation. Eds: Fagerberg J, Mowery DC, Nelson RR. New York: Oxford University Press, p.148-77.
- Soheyl F, Moeinaddin M, Nayebyzadeh S, 2014. The relationship between components of intellectual capital and performance Of Yazd Tile companies. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 319-30.
- Sonntag S, Frese M, 2002. Performance concepts and performance theory. *Psychological Management of Individual Performance*. UK, John Wiley-Sons, p.6.
- Sonntag S, Volmer J, Spychala A, 2008. Job performance. *Sage Handbook Of Organizational Behavior*, 1, 427-47.
- Sönmez RV, 2016. Örgüt kültürünün inovasyon üzerine etkisi ve bir araştırma. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Stewart TA, 1997. Entelektüel sermaye, örgütlerin yeni zenginliği. (Çev: Nurettin Elhüseyni), İstanbul, MESS Yayın No:258, s.8-242.
- Subramaniam ID, 2012. Determinant of innovative behavior in the workplace: a case study of a Malaysian public sector organisation. *American Journal of Social Issues & Humanities*, 2(6), 384-97.
- Subramaniam M, Youndt MA, 2005. The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities, *Academy of Management Journal*, 48(3), 450-63
- Sunay H, 2017. Spor Yönetimi. 3.baskı. Ankara, Gazi kitapevi, s. 242-304.
- Swaroop P, Dixit V, 2017. Creativity, innovation and innovative behaviour at work: clearing the conceptual confusion. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, 5(6), 459-64.
- Şahin C, 2011. Sosyal ve entelektüel sermayenin ilköğretim ile ortaöğretim okullarında kullanılma düzeylerinin okul yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda incelenmesi. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Şahin M, 2019. Gençlik hizmetleri ve spor il ve ilçe müdürlüklerinde görev yapan personelin sporda sürdürülebilirliğe ilişkin tutumlarının belirlenmesi: Ege Bölgesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Şavkar E, 2011. Sosyal sermayenin unsurları ve ekonomik kalkınmayla ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Şekerdil R, 2016. İç girişimcilik eğilimlerinin sosyal inovasyon üzerine etkisi: İzmir ilinde özel banka çalışanlarına yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şeker HŞ, 2016. Örgüt kültürü ile inovasyon arasındaki ilişki ve bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tabachnick BG, Fidell LS, 2015. Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı. 6. baskı. (Çev: Mustafa Baloğlu), Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık, s.79.
- Tekin M, Etlioğlu M, Tekin E, 2018. Kamu kurumlarında inovasyon ve girişimcilik. *International Journal of Academic Value Studies*, 4(18), 111-30.

- Temel AS, 2019. Yöneticilik kademesinde görev yapmakta olan çalışanların düşünme stilleri ile spora yönelik tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Temiz P, 2017. liderin gücünün kaynağının çalışanların algılanan görev ve bağlamsal performansları üzerine etkisi: İstanbul iline ait kamu hastanesinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Temiz Ü, 2016. Destekleyici örgüt iklimi ve psikolojik sermayenin yenilikçilik eğilimine etkisi: görgül bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Thiagarajan A, Baul U, 2013. Intellectual capital for 21st century business contemporary thoughts and futuristic thrust. *International Journal Of İnnovative Research Development*, 2(1), 42-55.
- Thurlings M, Evers AT, Vermeulen M, 2015. Toward a model of explaining teachers' innovative behavior: a literature review. *Review of Educational Research*, 85(3), 430-71. doi.org/10.3102/0034654314557949
- Tjonndal A, 2016. Sport, innovation and strategic management: A systematic literature review. *Brazilian Business Review*,13,38-56. doi: http://dx.doi.org/10.15728/edicaoesp.2016.3
- Tokmak İ, 2008. Stratejik insan kaynakları yönetiminin işletmelerin yenilikçilik yeteneğine etkisi ve elektronik sanayisine yönelik bir araştırma. Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Top MZ, 2011. İlköğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin tutumlarının incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Töre E, 2017. Entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışına etkisinin bilgi paylaşımı, öz-yeterlilik ve iç denetim odağı perspektifinden incelenmesi üzerine bir araştırma. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Töremen F, 2002. Okullarda sosyal sermaye: kavramsal bir çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 556-73.
- Tunçer A, 2018. Entelektüel sermayenin işletme performansına etkisinde yenileşimi destekleyen örgüt ikliminin rolü: büyük ölçekli işletmelerde bir araştırma. Doktora Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tunçer P, 2013. Örgütlerde performans değerlendirme ve motivasyon. *Sayıştay Dergisi*, 88, 87-108.
- Turgut E, Beğenirbaş M, 2013. Çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde sosyal sermaye ve yenilikçi iklimin rolü: sağlık sektöründe bir araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 23(2), 101-24.
- Tutar H, Altınöz M, 2010. Örgütsel iklimin iş gören performansı üzerine etkisi: Ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 65(2), 195-218.
- Tutar H, Altınöz M, Çakıroğlu D, 2011. The effects of employee empowerment on achievement motivation and the contextual performance of employees. *African Journal of Business Management*, 5(15), 6318-329.
- Tuteja N, Sharma PK, 2018. Linking job performance and big five personality traits of employees in Chandigarh IT sector. *Scholarly Research Journal for Humanity Science*, 6(26), 7358-370.
- Tükel Y, 2018. Aile ve sosyal politikalar gençlik ve spor kulüpleri yöneticilerin algıladıkları etkileme taktikleri ile iş performansları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü, 2019. İnovatif sözcüğü Türkçe karşılığı. Erişim tarihi, 17 Ağustos 2019. Erişim adresi, <https://tdk.gov.tr/>
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü, 2019. Yenilikçilik sözcüğü Türkçe karşılığı. Erişim tarihi, 18 Ağustos 2019. Erişim adresi, <https://tdk.gov.tr/>
- Türk Dil Kurumu sözlüğü, 2019. Performans sözcüğü Türkçe karşılığı. Erişim tarihi, 16 Eylül 2019. Erişim adresi, <https://tdk.gov.tr/>

- Türk Z, Bengü H, 2010. Entelektüel sermaye ölçümü, muhasebesi, raporlanması ve yönetimi. Adana, Nobel Kitapevi, s. 5-43.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982. Erişim tarihi, 15 Haziran 2019. Erişim adresi, www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf
- Ukenna S, Ijeoma N, Anionwu C, Olise MC, 2010. Effect of investment in human capital development on organisational performance: empirical examination of the perception of small business owners in Nigeria. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 26, 93-107.
- Ulu S, 2011. Örgütsel hizmet odaklılık ve algılanan dışsal prestijin bağlamsal performans üzerindeki etkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Ulusal Gençlik ve Spor Politikası Belgesi, 2013. Erişim tarihi, 14 Ağustos 2019. Erişim adresi, www.gsb.gov.tr/Sayfalar/36/10/Mevzuat
- Uzuntarla Y, Ceyhan S, Fırat İ, 2016. Sağlık kurumlarında yenilikçilik: Bingöl ili örneği. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(11), 189-201.
- Ünlü O, 2015. Stratejik bilgi yönetimi enstrümanlarından entelektüel sermayenin boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Türk prefabrik sektörü üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Şah Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Van Scotter JR, Motowidlo SJ, 1996. Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 525-31.
- Van Scotter JR, Motowidlo SJ, 2000. Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 526-55.
- Voipio AD, 2015. High-involvement management practices enhance employees' innovative behavior? Alto University School Of Business. Erişim tarihi, 15 Eylül 2019. Erişim adresi, <https://pdfs.semanticscholar.org/752d/bf546c456ca8cc5e5af8e81cd14f433a569d.pdf>
- West MA, Farr JL, 1990. Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies. John Wiley-Sons, England, p. 3-13.
- West MA, Sacramento CA, 2006. Flourishing teams: developing creativity and innovation. Erişim tarihi, 15 Ağustos 2019. Erişim adresi, doi: 10.4135/9781446213704.n3
- Wang H, Begley T, Hui C, Lee C, 2012. Are the effects of conscientiousness on contextual and innovative performance context specific? Organizational culture as a moderator, *The International Journal of Human Resource Management*, 23(1), 174-189.
- Xinyu Z, 2014. The impacts of intellectual capital of China's public pharmaceutical company on company's performance. *Journal of Chemical and Pharmaceutical Research*, 6(4), 999-1004
- Yalçın A, 2018. Uluslararası girişimcilik yöneliminin yenilikçilik boyutu: küresel doğan işletmeler üzerine nitel bir çalışma. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yanık A, 2017. Bulut bilişim ile sosyal sermaye arasındaki teknik ilişkinin iş tatminine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10 (52), 1250-59.
- Yamaguchi A, Kim MS, Oshio A, Akutsu S, 2017. Influences of social capital on natural disaster research in Japan. *Journal of Sustainable Development*, 10(3), 46-54.
- Yams NB, 2017. Integrated model of innovative competence. *Journal of Creativity and Business Innovation*, 3, 140-69.
- Yaşlıca-Erenel B, 2019. Entelektüel sermaye, girişimsel yönelim ve firma performansı; bilgi yaratma sürecinin rolü. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Yener S, Arslan A, 2017. Babacan liderliğin bağlamsal performans üzerindeki etkisinde yatay/ dikey bireyci ve kolektivist eğilimlerinin aracı rolleri. 25. Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 25-27 Mayıs, Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Yereli AN, Gerşil G, 2005. Entellektüel sermayeyi ölçme ve raporlama yöntemleri. *Yönetim ve Ekonomi*, 12(2), 17-29.

- Yıldız B, 2017c. The role of envy in employees abusive supervision perception and contextual performance. *Press Academia Procedia*, 55, 541-47.
- Yıldız B, Arda ÖA, 2018. Algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi işyeri davranışları üzerindeki etkisinde kolektif şükranın rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16 (2), 141-61.
- Yıldız B, Çakı N, 2018. Algılanan örgütsel desteğin bağlamsal performans üzerindeki etkisinde bireysel şükranın aracı rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32,69-86.
- Yıldız D, 2020d. Büyük işletmelerde entelektüel sermayenin yenilikçiliğe dayalı rekabet üstünlüğüne etkisi: Eskişehir’de kurulu işletmeler üzerinde bir araştırma. Doktora Tezi, Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Giresun.
- Yıldız MR, 2017b. Turizm işletme yöneticilerinin yenilikçilik algısının yenilikçilik faaliyetlerine ve yenilik stratejilerine etkisi: Bartın, Zonguldak ve Karabük illerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bartın.
- Yıldız S, 2010a. Entelektüel sermaye teori ve araştırma. İstanbul, Türkmen Kitapevi. s.36-88.
- Yıldız S, 2010b. Entellektüel sermayenin işletme performansına etkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldız T, Aykanat Z, 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.
- Yıldız YK, 2017a. Sağlık kuruluşlarında güncel inovasyon endeksleri: kamu ve özel sektör sağlık kuruluşlarında bir alan incelemesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldız Z, Topuz H, 2011. Sosyal sermaye ve ekonomik kalkınma ilişkisi açısından Türkiye üzerine bir değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 61 (2), 201–26.
- Yılmaz H, Polatçı S, 2018. Örgütsel adalet algısı ve personel güçlendirmenin iş performansına etkisi: örgütsel sinizmin rolü. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 286-308.
- Yılmaz O, 2015. İlişkisel sermaye, yapısal sermaye ve insan sermayesinin şirket performansına etkisi. Doktora Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Yılmaz V, Turan A, 2019. Kamuda performans yönetiminin önemi. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 313-42.
- Yiğit S, Özeyer K, 2011. Sürdürülebilir rekabet üstünlüğü kaynağı olarak bilgi. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21), 333-60.
- Yorulmaz M, 2018. Gemi adamlarının iş tatmini, görev ve bağlamsal performansları arasındaki ilişkiler. *Journal of ETA Maritime Science*, 6(4), 349-63.
- Zeghal D, Maaloul A, 2010. Analysing value added as an indicator of intellectual capital and its consequences on company performance. *Journal of Intellectual Capital*, 11(1), 39-60.

7. EKLER

EK-A: Gençlik ve Spor Bakanlığı Anket Uygulama İzni.

EK-B: Entelektüel Sermaye, İnovatif Davranış ve Bağlamsal Performans Ölçekleri.

EK-C: Selçuk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Etik Kurul Kararı.



EK-A: Gençlik ve Spor Bakanlığı Anket Uygulama İzni.



T.C.
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI
Spor Genel Müdürlüğü
Personel ve Eğitim Dairesi Başkanlığı



Sayı : 63296879-900-E.688051
Konu : Anket İzni

13.11.2018

OSMANİYE GENÇLİK VE SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 06.11.2018 tarihli ve 52501218-900-E.675004 sayılı yazınız.

İlgi tarih ve sayılı yazınız ile talep etmiş olduğunuz Kurumumuz Bünyesinde Spor Şube Müdür Vekili olarak görev yapan aynı zamanda Konya Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi Arif ÖZSARI'nın "Kamu Spor Örgütlerinde Entelektüel Sermaye, İnovatif Davranış ve Bağlamsal Performans İlişkisi (Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri Araştırması)" konulu anket çalışması değerlendirilmiş olup ilişkide bulunan tasdiklenmiş suretin çoğaltılarak 81 İl Müdürlüğü'müzde görev yapan personele uygulanmasında bir sakınca görülmemiştir. Söz konusu anket çalışmasının sonucunun Personel ve Eğitim Dairesi Başkanlığı'na bildirilmesi hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

 e-imzalıdır

Ahmet Serdar ÇOBAN
Genel Müdür a.
Personel ve Eğitim Dairesi Başkan V.

Ek : Tasdiklenmiş Anket Sureti (2 sayfa)

Not: Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ömek Mah. Oruç Reis Cad. No:13/A Altındağ/ANKARA

Bilgi için: Çağlar BOSTANCI
Memur

EK-B: Entelektüel Sermaye, Bağlamsal Performans ve İnovatif Davranış Ölçekleri.

KAMU SPOR ÖRGÜTLERİNDE ENTELEKTÜEL SERMAYE, İNOVATİF DAVRANIŞ VE BAĞLAMSAL PERFORMANS İLİŞKİSİ

Değerli katılımcı, bu anket formu kamu spor örgütlerinde entelektüel sermaye, inovatif davranış ve bağlamsal performans arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla tasarlanmıştır. Anket formunda kişisel bilgileriniz istenmemekte, sadece verilen ifadelere katılma dereceniz sorulmaktadır. Vereceğiniz yanıtların doğruluğu araştırmanın sağlıklı ve başarılı bir sonuç üretebilmesi açısından son derece önemlidir. Bu nedenle içtenlikle cevaplar vereceğinizi umar. Katılımınız için teşekkür ederim ☺

Doktora Öğrencisi Arif ÖZSARI
Selçuk Üniversitesi
e-posta: arifozsari@hotmail.com
Tlf: 0535 826 8843

Bos soru bırakmayınız

Cinsiyetiniz: () Kadın, () Erkek

Yaşınız: () 18 - 25 arası, () 26 - 35 arası, () 36 - 45 arası, () 46 üzeri

Eğitim Durumunuz: () İlköğretim, () Ortaöğretim, () Lise, () Önlisans, () Lisans, () Lisansüstü

Çalışmış olduğunuz kadro: () İşçi statüsünde, () Memur, () Antrenör, () Uzman, () İdareci, () Diğer

Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz? () 1-4 yıl, () 5-8 yıl, () 9 -12 yıl, () 13-16 yıl, () 17 yıl ve üzeri

ENTELEKTÜEL SERMAYE İLE İLGİLİ VERİLEN ÖNERMELERE KATILMA DERECEİNİZİ BELİRTİLEN ÖLÇEKLER DOĞRULTUSUNDA İŞARETLEYİNİZ.

(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kismen Katılmıyorum	(4) Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	(5) Kismen Katılıyorum	(6) Katılıyorum	(7) Kesinlikle Katılıyorum		
1.	Çalışanlarımız son derece niteliklidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
2.	Çalışanlarımız genellikle alanının en iyileri olarak kabul edilir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
3.	Çalışanlarımız yaratıcı ve zekidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
4.	Çalışanlarımız kendi iş alanlarının uzmanıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
5.	Çalışanlarımız yeni fikirler geliştirmekte ve bilgi üretmektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
6.	Çalışanlarımız problemleri belirleme ve çözmeye birbirleriyle işbirliği yapma becerisine sahiptir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
7.	Çalışanlarımız bilgiyi paylaşır ve birbirlerinden öğrenir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
8.	Çalışanlarımız örgütün diğer alanlarındaki çalışanlarla etkileşim kurar ve fikir alış verişini yapar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
9.	Çalışanlarımız çözüm üretmek için müşteriler, tedarikçiler, bağlı olunan ortaklar, vb. ile işbirliği içinde hareket eder.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
10.	Çalışanlarımız örgütün bir bölümündeki bilgiyi başka bir bölümde ortaya çıkan problem ve fırsatlar için kullanır	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
11.	Kurumumuz bilgiyi elde tutmak için programlar kullanır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
12.	Kurumumuza ait bilgilerin çoğu kayıt altındadır (yazılı, veritabanı, vb.).	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
13.	Kurum kültürümüz değerli fikirler ve iş yapma biçimleri üzerine kuruludur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
14.	Kurumumuz bilgisinin çoğunu yapı, sistem ve süreçlerine entegre etmiştir	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)

Arka sayfaya geçiniz

A. GİVEN AYDIN
Sorumlu

**BAĞIYIMSIZ PERFORMANS İLE İLGİLİ VERİLEN ÖNERMELERE KATILMA DEREJENİZİ BELİRTİLEN
ÖLÇEKLER DOĞRULTUSUNDA İŞARETLEYİNİZ.**

	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					

**İNNOVATİF DAVRANIŞ İLE İLGİLİ VERİLEN ÖNERMELERE KATILMA DEREJENİZİ BELİRTİLEN
ÖLÇEKLER DOĞRULTUSUNDA İŞARETLEYİNİZ.**

	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					

A. Güven AYDIN
Şube Müdürü

VAKİT AYIRDIĞINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİM

EK-C: Selçuk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Etik Kurul Kararı.

T.C
Selçuk Üniversitesi
Spor Bilimleri Fakültesi
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurul Kararı

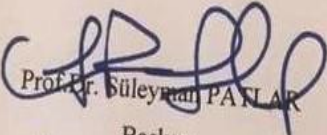
Karar Sayısı : **39**

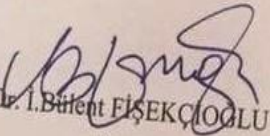
Sayın : İ.Bülent FİŞEKÇİOĞLU
Selçuk Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi

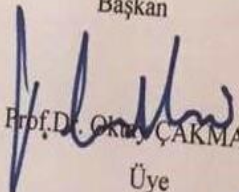
Yürütücü : İ.Bülent FİŞEKÇİOĞLU

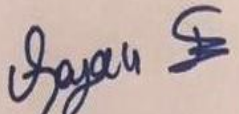
Yrd. Araştırmacı : Arif ÖZSARI

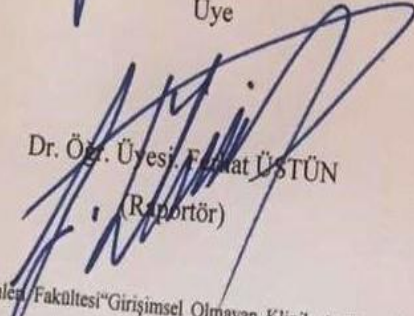
“Kamu Spor Örgütlerinde Entelektüel Sermaye, İnovatif Davranış ve Bağlamsal Performans İlişkisi (Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri Araştırması)” isimli Doktora Tez projesi öneriniz incelenmiş ve Fakültemiz Girişimsel Olmayan Etik Kurul yönergesine uygunluğuna oy birliği/ oy çokluğu ile karar verilmiştir. 28/03/2019


Prof. Dr. Süleyman PAZILAR
Başkan


Prof. Dr. İ. Bülent FİŞEKÇİOĞLU
Üye


Prof. Dr. Oktay ÇAKMAKÇI
Üye


Doç. Dr. Ekrem BOYALI
Üye


Dr. Öğr. Üyesi Fatma ÜSTÜN
(Raportör)

1. Etik Kurul Kararları Spor Bilimleri Fakültesi "Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurul Yönergesine göre verilmektedir.
2. Etik Kurul Kararları danışma niteliğindedir. Üyeler projeler hakkında verdikleri kararlardan dolayı idari ve cezai sorumluluk taşımaz.
3. Projenin yürütülmesi sırasında oluşacak olumsuzluklarda proje yürütücüleri sorumludur.
4. Etik Kurul Raporu verilen projelerde daha sonra proje ile ilgili bir değişiklik (araştırmacı, yöntem vb.) olması durumunda Etik Kuruldan yeniden onay alınması gerekmektedir. Aksi takdirde önceden alınmış olan rapor geçerliliğini yitirecektir.

8. ÖZGEÇMİŞ

Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Spor Yöneticiliği bölümünden 2007 yılında birincilikle mezun olmuştur. 2010 yılında Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Yöneticiliği ana bilim dalında yüksek lisans eğitimini tamamlamıştır. Yaklaşık 12 yıldır kamu sektöründe spor yöneticiliği görevi yapmaktadır.

Ulusal ve Uluslararası Hakemli Dergilerde Yayımlanan Makaleleri

- * Arif ÖZSARI, İ. Bülent FİŞEKÇİOĞLU, Mehmet ALTIN (2017). Gençlik Merkezi Faaliyetlerine Katılan Suriyeli Mültecilerin Algıladıkları Hizmet Kalitesi Üzerine Bir Araştırma. Spor Bilimleri Araştırma Dergisi, 2(1), 31-44.
- * Pepe ŞİRİN, ÖZSARI Arif, PEPE Hamdi, FİŞEKÇİOĞLU Bülent, PEKEL Aydın (2017). Scrutiny On The Moral Decision-making Attitudes Of The Youth Sports people In Combat Branches. European Journal of Physical Education and Sport Science, 3(11), 33-50.
- * Mehmet ALTIN, Arif ÖZSARI (2017). Sporcu Eğitim Merkezlerinde Yatılı Olarak Eğitim Gören Sporcuların Ahlaki Karar Alma Tutumları. International Journal of Cultural and Social Studies, 3(1),133-45.
- * İ. Bülent FİŞEKÇİOĞLU, Arif ÖZSARI (2017). Leisure Time Management and the Attitudes of Disabled Athletes. International Journal of Science Culture and Sport, 5(4), 302-318.
- * Arif ÖZSARI, Alpaslan GÖRÜCÜ, Mehmet ALTIN, Ekrem BOYALI (2018). Üniversitelerin Spor Bilimleri Fakültesi Özel Yetenek Sınavlarına Hazırlanan Bireylerin Gelecek Beklentileri. Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi, 3(1), 10-22.
- * Arif ÖZSARI (2018). İtme Engelli Voleybolcuların Sportmenlik Yönelimleri. Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 20(3),113-22.
- * A. ÖZSARI, H. DEMİREL, YG. YALÇIN, M.ALTIN, H.DEMİR (2018). Kadın Basketbolcuların Sportmenlik Yönelimleri. Türk Spor Bilimleri Dergisi, 1(2), 66-71.
- * Arif ÖZSARI, İ. Bülent FİŞEKÇİOĞLU, M. Çağrı ÇETİN, A. Sencer TEMEL (2018). Sport Diplomacy as Public Diplomacy Element. International Journal of Science Culture and Sport, 6(3), 339-49.
- * İ. Bülent FİŞEKÇİOĞLU, Arif ÖZSARI, H. Fatih ŞEN, M. Mehmet ALTIN, Alpaslan GÖRÜCÜ(2019). Evaluate Professional and Amateur Athletes' Social Insurances with Legal Aspects in Turkey. Turkish Journal of Sport and Exercise, 21(2), 211-216.
- * Arif ÖZSARI, M. Çağrı ÇETİN (2019). Amatör Futbolcuların Görev ve Ego Yönelimlerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. International Journal of Contemporary Educational Studies, 5(2), 1-11.
- * Mutlu TÜRKMEN, Arif ÖZSARI (2020). Covid-19 Salgını ve Spor Sektörüne Etkileri. International Journal of Science Culture and Sport, 8(2), 55-67. Doi:10.14486/IntJSCS.2020.596
- * Arif ÖZSARI, Kadir YILDIZ (2020). Gençlik Kampı Liderlerinin Takım Çalışmasına Yatkinliklarının İncelenmesi. Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 25(3),187-97.

Bildirileri

- * Hokey Sporcularında Takım Çalışmasına Yatkinlik ve Problem Çözme Becerileri İlişkisi (Arif ÖZSARI / Şirin PEPE /Hamdi PEPE/ İ. Bülent FİŞEKÇİOĞLU). III. Ines Uluslararası Eğitim ve Sosyal Bilimler Kongresi, 28 Nisan-01 Mayıs, 2018- Alanya/Antalya.
- * Taekwondo sporcularının boş zaman yönetiminlerinin bazı değişkenler açısından değerlendirilmesi (M.ÖZDEMİR – A. ÖZSARI – R. TOPUZ) Proceedings of IBAD 2018 – 3rd International Scientific Research Congress on Humanities and Social Sciences, July 9-11, 2018 - Skopje, Macedonia.

İletişim: arifozsari@hotmail.com