

Entelektüel Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Bir Kamu Spor Örgütü Araştırması

Arif ÖZSARI^{1*} 

¹Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü, Osmaniye.

Orijinal Makale

Gönderi Tarihi: 02.07.2021

Kabul Tarihi: 02.12.2021

DOI:10.25307/jssr.961153

Online Yayın Tarihi: 30.12.2021

Öz

Bu araştırmanın amacı, entelektüel sermaye ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin incelenmesidir. Araştırmanın evreni bir kamu spor örgütü çalışanlarını kapsamaktadır. Örneklem grubunu ise kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen ve araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 50 kadın, 139 erkek olmak üzere toplamda 189 iş gören oluşturmaktadır. Araştırma verileri "entelektüel sermaye" ve "örgütsel özdeşleşme" ölçekleri ile toplanmış ve ilgili ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Araştırmada betimsel istatistiğin yanı sıra t testi ve Anova testlerine yer verilmiş olup, ilişkisel model kapsamında korelasyon ve regresyon analizlerine başvurulmuştur. Araştırma sonucunda kamu spor örgütü çalışanlarının entelektüel sermaye düzeylerinin eğitim seviyesi ve kadro türü değişkenlerine göre anlamlı değişimler gösterdiği, örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ise yaş ve eğitim seviyesi değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur. Korelasyon analizi sonucuna göre entelektüel sermayenin alt boyutlarından olan insan sermayesi ve yapısal sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü, ancak zayıf düzeyli bir ilişki tespit edilmiştir. Entelektüel sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisini tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmış ve entelektüel sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı bulunmuştur. Örgütsel özdeşleşme değişkenini entelektüel sermaye ölçeği boyutları ile tahmin etmenin istatistiksel olarak güç olduğu da söylenebilir.

Anahtar kelimeler: Entelektüel sermaye, kamu spor örgütü, örgütsel özdeşleşme.

The Relationship Between Intellectual Capital and Organizational Identification: A Study on a Public Sports Organization

Abstract

The aim of this research is to examine the relationship between intellectual capital and organizational identification. The universe of the research includes employees of a public sports organization. The sample group consists of a total of 189 employees, including 50 women and 139 men, who were selected by using easy sampling method and voluntarily agreed to participate in the study. Research data were collected by using "intellectual capital" and "organizational identification" scales, and a confirmatory factor analysis was carried out for the relevant scales. In the research, besides descriptive statistics, t test and Anova tests were used, and correlation and regression methods were used within the context of the relational model. As a result of the research, it was found that the intellectual capital levels of the public sports organization employees showed significant changes according to the variables of education level and staffing type, and it was found that organizational identification levels show significant differences according to age and education level variables. According to the results of the correlation analysis, a positive but weak correlation was found between organizational identification with human capital and structural capital, which are sub-dimensions of intellectual capital. Regression analysis was conducted to determine the effect of intellectual capital on organizational identification, and it was found that intellectual capital did not have a significant effect on organizational identification. It can also be said that it is statistically difficult to predict the variable of organizational identification with the dimensions of the intellectual capital scale.

Keywords: Intellectual capital, public sports organization, organizational identification.

* Sorumlu yazar: Dr. Arif ÖZSARI, E-posta: arifozsari@hotmail.com

GİRİŞ

Toplumsal bütünleşmeyi sağlamak adına farklı toplulukları ortak norm ve değerler çerçevesinde ortak bir amaçta buluşturmak devletlerin en önemli görevi haline gelmiştir (Ceylan, 2020). Bu amaçla Türkiye Cumhuriyeti kamu spor örgütlerini kurmuş ve toplumun her kesimini evrensel spor değerleri kapsamında bu örgütlerin çatısı altına almayı planlamıştır.

Yaşadığımız son yıllarda entelektüel sermaye kavramı, üzerinde durulması gereken stratejik bir kavram haline gelmiş ve araştırmalara konu olmuştur (Fettahlıoğlu ve Afşar, 2015). Entelektüel sermaye bir örgütün gerçek değerinin bulunmasında yol gösterici olmasının yanı sıra onu yönetme konusunda önemli bilgiler sunmaktadır (Karacan, 2004). Girdisi ve çıktısı insan olan spor örgütleri için entelektüel sermayeyi oluşturmak, korumak, güçlendirmek ve mülkiyetleri haline getirebilmek, değişimlere uyum sağlayabilmek ve teşekkür buldukları varlıklarını devam ettirebilmek için oldukça elzem bir durum olduğu düşünülmektedir (Özsarı, 2020a).

Alanyazında entelektüel sermaye teorisinin gelişiminde bu teorinin kaynaklara dayalı teori (kaynak temelli görüş) ve bilgiye dayalı teorinin (bilgi temelli görüş) gelişmiş bir şekli olduğu ifade edilmektedir (Khaliq, Shaari ve Isa, 2013). Bu bağlamda araştırma kapsamında her iki teoriye kısaca değindikten sonra entelektüel sermaye kavramı konusunda bilgi verilmesi planlanmıştır. Kaynak temelli teori, örgütlerde kaynak temelli görüş teorisi rekabet avantajının kaynaklarını anlayabilmek adına stratejik yönetimin en temel araştırma alanlarından biri olan “neden bazı örgütler diğerlerinden daha iyi bir başarıyı gösterir?” sorusuna çözüm geliştirecek tarzda, stratejik yönetimde ele alınan teorilerden biridir (Çalışkan, 2017). Bu görüş alan uzmanları tarafından çoşkuyla benimsenecek en son stratejik yönetim kavramlarından biridir (Fahy ve Smithee, 1999). Kaynak temelli teori ilgili alanyazına ilk olarak Wernerfelt (1984) aracılığıyla dahil edilmiştir. Teoriye göre örgütler, farklı fiziksel varlıklar ile fiziksel olmayan varlık ve yeteneklere sahiptirler. Birbirlerine tam olarak benzeyen örgütler yoktur; her örgütün aynı deneyimlerden geçmesi, aynı varlık ve yetenekleri edinmesi ya da aynı örgüt kültürünü geliştirmesi mümkün değildir (Akt: Sönmez ve Kasımoğlu, 2014). Aynı zamanda bu teori örgütlerin ilgili buldukları alanda neden daha başarılı veya başarısız olduğuna dair içten dışa bir görünüm veya örgüte özel bir bakış açısı kazandırmaktadır (Madhani, 2010).

Stratejik bir kaynak olarak bilgiye ilginin artması ve kaynaklara dayalı teorinin örgüt teorisi olduğuyula ilgili tartışmalar bilgi temelli görüş yazınının oluşmasını sağlamıştır (Bağış ve Öztürk, 2020). Bilgi temelli görüş yazınının gelişiminde farklı bilim insanlarının (Conner ve Prahalad, 1996; Grant, 1996; Foss, 1996) rolü olduğu söylenebilir. Bilgi temelli görüşte Grant (1996) daha önceki literatürün aksine bilginin, bireyin içinde yer aldığı ve organizasyonun birincil rolünün bilgiyi oluşturmaktan ziyade bilgiyi uygulamak olduğunu, bilginin özellikleri ve üretimin bilgi gereksinimleri hakkındaki varsayımları göz önüne alındığında örgütün bilgiyi bütünleştiren bir kurum olarak kavramsallaştırıldığını ifade eder. Grant’a (1996) göre ortaya konan teorinin sonuçları arasında örgütsel yetenek temelinde, organizasyonun tasarım ilkeleri (özellikle hiyerarşi analizi ve karar verme yetkisinin dağılımı) ile örgütün yatay ve dikey sınırlarının belirleyicileri için çıkarımlara sahiptir. Genel bir ifade ile bilgiye dayalı bu

yaklaşım, geniş kapsamlı yönetim uygulamalarının etkili olabilmesi açısından mevcut örgütsel yeniliklere ve trendlere yeni bir ışık tutmaktadır (Grant, 1996).

Entelektüel sermaye kavramı farklı disiplinlerde yer bulan bir kavramdır. Bu kavramı anlamak, tanımlamak disiplinlere göre değişmektedir (Huang, Luther ve Tayles, 2007). Entelektüel sermayenin ölçülmesi konusunda farklı yaklaşımlar olsa da henüz dünya çapında kabul görmüş kesin bir yöntem yoktur (Daştan ve Bayraktar, 2020). Örgütler ve kamu sektörü kuruluşları için entelektüel sermayenin açığa çıkarılması, açıklanması oldukça önemlidir (Astuti, Rohman ve Cihariri, 2020; Subaida ve Mardiati, 2018). Entelektüel sermaye, değere dönüştürülebilen bilgidir (Edvinsson, 1997). Entelektüel sermaye, maddi olmayan varlıkların etkin kullanımının sağladığı avantajlar olarak ifade edilebilir (Kazar ve Kazar, 2015). Entelektüel sermaye konusunda çalışma yapan bilim insanları, entelektüel sermayenin iş görenlerin yetkinliği, bilgisi, eğitimi, becerisi, entelektüel çevikliği gibi çeşitli maddi olmayan kaynaklara dayalı olduğunu da savunmuşlardır (Khaliq vd., 2013).

Canel ve Luoma-aho'ya (2019) göre entelektüel sermaye, kamu sektörünün karşılaştığı zorlukların üstesinden gelebilmek için gereken bilgi ve tecrübeyi içeren soyut bir varlıktır. Kamu spor örgütleri kâr amacı gütmeyen, spor faaliyetlerini yürüterek kişilerin hem beden hem de ruh sağlığını koruyacak ve geliştirecek bir takım tedbirler almaktadırlar. Kamu spor örgütleri aynı zamanda bireyleri sportif, sosyal ve kültürel faaliyetlere yönlendirmektedir. Tüm bu sorumluluklar yerine getirilirken karakteristik olarak kamu spor örgütlerinin entelektüel birikimlerinin rolünün ortaya çıktığı düşünülmektedir (Özsarı, 2020a). Kamu spor örgütleri iş görenlerinin yetkileri vesorumlulukları dahilinde 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 (Özsarı, 2020b).

Entelektüel sermaye üzerine yapılan çalışmalarda çeşitli sınıflandırmalar ortaya konmuştur (Akman, 2015). Entelektüel sermaye kavramının toplumlardaki ve örgütlerdeki farklılıklar nedeniyle çok yönlü değerlendirilebildiği ve tanımı ile unsurları konusunda tam bir uyum birliğinin oluşturulamadığı ve bu durumun doğal karşılanması gerektiği düşünülmektedir (Özsarı, 2020b). Pratama, Sasongko ve Innayah (2020) göre entelektüel sermaye üç bileşeni içermektedir. Subramaniam ve Youndt'a (2005) göre bu bileşenler; insan sermayesi, sosyal sermaye ve yapısal sermaye olmak üzere üç alt boyutta toplanabilir. İnsan kaynaklı sermaye, bir örgütte insan unsurundan etkin düzeyde fayda sağlayabilmek adına örgüt için önemli bir yetkinliktir (Çavuş, Develi ve Sarioğlu, 2015). Bu yetkinliğin kullanılmasında insan sermayesinin ön plana çıktığı söylenebilir. Tovstiga ve Tulugurova'ya (2009) göre insan sermayesi entelektüel çevikliği, yetkinlik ve tutumları somutlaştırmaktadır. Akman'a (2015) göre örgüte özgün karakterini veren insan unsuru beceri, zekâ ve uzmanlık gibi kavramları içermektedir. İnsan sermayesi, bir çalışanın bilgi ve becerisini, problem çözme yeteneklerini ve deneyimlerini de ifade etmektedir (Wegar, Sofi, Haque, 2020). Örgütlerin temel amaçları arasında yer alan sürdürülebilirlik ve varlıklarının devamlılığı konusunda çalışan insanlar ve onların yeteneklerine ilişkin olumlu çıktılar artı bir değer oluşturmaktadır (Üstün ve Tatlı,

2018). Kamu çatısı altında bulunan spor örgütlerinde bu değerlerin oluşmasında ve ortaya koyulmasında insan sermayesinin önemli bir rolü olduğu da söylenebilir.

Entelektüel sermayeyi oluşturan diğer bir bileşen sosyal sermaye kavramıdır. Sosyal sermaye için tam anlamıyla bir tanım yapılamasa da karşılık bulduğu kavram kişiler arası ve örgütlere duyulan güven, paydaşlar arasındaki ilişkiler ağının etkinliği, iş birliği, ortak normlar, aynı hedeflere ulaşabilmeve sosyal yaşama katılım olarak ifade edilebilir (Ceylan, 2020). Kamu spor örgütlerinin kendilerine tevdi edilen görevleri yerine getirirken diğer kurum-kuruluşlarla ve iş görenleri ile kurduğu ilişkiler ağını sosyal sermayenin bir parçası olarak değerlendirilebilir. 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 (Özsarı, 2020b). Entelektüel sermayeyi oluşturan üçüncü bileşen ise yapısal sermaye kavramıdır. Yapısal sermaye; kurumsal imaj, kurumsal bilgi sistemi (Sanjuq, Khairuddin, Al-Fawaeer, Barham ve Alnajjar, 2018) örgütsel süreçler, sistemler, ar-ge faaliyetleri, örgüt kültürü, veri tabanları, mülkiyet hakkı gibi tüm çalışanlar işyerlerinden ayrıldıktan sonra örgütte kalanları ifade etmektedir (Petkovic ve Dzamic, 2020). Günümüzde kamu spor örgütleri kendi iç dinamiklerini göz önünde bulundurarak, diğer kamu kuruluşlarının veri tabanlarıyla bağlantılı olarak spor bilgi sistemi vb., mekanizmalar geliştirerek kurumsal bilgi sistemleri vasıtasıyla kamuya hizmet noktasında önemli açılımlarda bulunmaktadır. Bu durumun bir nevi kamu spor örgütlerinin kendi yapısal sermayelerini oluşturmalarına zemin hazırladığı da söylenebilir.

Araştırma modeli kapsamında ele alınan diğer bir kavram ise örgütsel özdeşleşmedir. Bu kavram, sosyal kimlik teorisinin temel ilkelerinden yola çıkılarak açıklanan örgütsel bir davranış kavramıdır. Bu teorinin ilkeleri sosyal olguları açıklamak için farklı bilim dallarında kullanılmaktadır. Özellikle örgütsel davranış yazında sosyal kimlik teorisinin temel varsayımları, çalışanların davranış ve tutumlarını açıklamada etkili bir teorik model sunmaktadır (Gürlek ve Tuna, 2018). Örgütsel özdeşleşmenin bir kavram olarak ele alınması sosyal kimlik teorisinin gelişiminden kaynaklanmaktadır. Tajfel (1978) sosyal kimliği “kişinin bilgisinden ya da sosyal bir gruba ya da gruplara üyeliğinden ve bu üyeliğe duygusal ve değersel olarak bağlılığından türeyen kişinin sosyal bağlamının bir parçası” olarak tanımlamıştır (Akt: Tüzün ve Çağlar, 2008). Tajfel ve Turner (1985) sosyal kimlik teorisi kapsamında bireylerin benliklerinin çeşitli sınıflamalarla ilişkilendirildiği toplumsal kategoriler bulunduğunu savunmakta, bireylerin içerisinde buldukları sosyal çevre içinde kendilerini ve diğer bireyleri bazı toplumsal statü ve hiyerarşiye göre sınıflandırma eğilimden olduklarını ifade etmektedirler. Bununla birlikte sosyal kimlik, örgütün rekabet ortamında karşılaşacağı zorluklarla baş etmesinde üstünlük sağlayan temel bir yetenek olarak görülmektedir (Fiol, 1991; Akt: Ateş, 2017).

Aliyev'e (2014) göre örgütsel özdeşleşmekurumlar için önemli sonuçlar oluşturacağından incelenmesi gereken çok ciddi bir kavramdır. Özdeşleşme, bir örgütte örgütün başarılarının ya da başarısızlıklarının kişinin kendi başarıları ya da başarısızlıkları olarak görmesidir (Mael ve Ashforth, 1992). İş görenler kurumlarıyla özdeşleştikçe kurumları hakkındaki fikirleri de pozitif yönde değişmektedir. Örgütleriyle özdeşleşen iş görenlerin performansları ve verimlilikleri de artmaktadır (Şahin ve Reyhan, 2017). Örgütsel özdeşleşme kavramının kişinin içinde bulunduğu örgütü ile her halükarda bütünleşmesini ifade ettiği de düşünülebilir.

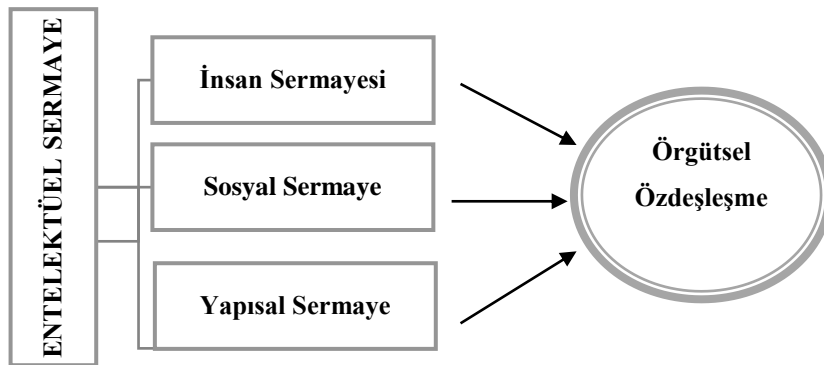
Ashforth ve Mael'e (1989) göre özdeşleşme, bireyin kimliğiyle uyumlu faaliyetlerde bulunmasına ve bunlardan doyum almasına, kendisini grubun bir üyesi olarak görmesine ve geleneksel olarak grup oluşumuyla ilişkili hedefleri güçlendirmesine yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda örgütsel özdeşleşme, kuruluşun kimliği ve değerleriyle uyumlu fiilleri desteklediği için bu kavram iş görenlerin eylemlerini yönlendirme ve uyumlaştırma yöntemi olarak da görülmektedir (Kaplan, 2020). Örgütler, misyonlarına bağlı kalarak örgütün hedeflerine ulaşmak için sorumlu davranan çalışanları arzu ederler. Bu nedenle yönetimin görevi sadece kendini adanmış çalışanları değil aynı zamanda kuruluşun misyonu ile özdeşleşen çalışanları da yetiştirmektir (Miller, Allen, Casey ve Johnson, 2000).

Bu araştırma bir kamu spor örgütü işgörenlerinin katılımlarıyla gerçekleştirilmiştir. Kamu spor örgütleri karakteristik olarak kâr amacı gütmeyen ve Türkiye Cumhuriyeti mevcut anayasasının (1982) 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 (Özsarı, 2020a). Kamu spor yönetiminin birincil hedefi insana ve dolayısıyla topluma hizmet etmektir. Bu süreçte kamu spor yönetiminin misyonu doğrultusunda entelektüel birikimleriyle birlikte örgütleriyle özdeşleşmiş bireylerin çok daha verimli hizmetler gerçekleştirecekleri de bir gerçektir. Bir kamu spor örgütünde entelektüel sermaye ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin araştırıldığı bu çalışma ile entelektüel sermaye kavramı ile örgütsel özdeşleşme kavramları açıklanmaya çalışılmış ve araştırma modeli kapsamında oluşturulmuş olan hipotezlerin sınırlarını ilgili literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır.

METOT

Araştırma Modeli

Genel tarama modelleri ile ilişkisel veya tekil taramalar yapılabilir (Karasar, 2019). Bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Aşağıdaki şekil 1'de araştırmanın kavramsal modeli (entelektüel sermaye-örgütsel özdeşleşme) ve oluşturulan hipotezler sunulmuştur.



Şekil 1: Araştırmanın kavramsal modeli

H₁: Entelektüel sermayenin alt boyutlarından insan sermayesi, örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak pozitif yönde etkilemektedir.

H₂: Entelektüel sermayenin alt boyutlarından sosyal sermaye, örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak pozitif yönde etkilemektedir.

H₃: Entelektüel sermayenin alt boyutlarından yapısal sermaye, örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak pozitif yönde etkilemektedir.

Araştırma Grubu

Bu araştırma 2021 yılı içerisinde yürütülmüştür. Araştırma grubunu kamu spor sektörü bünyesinde görev yapan iş görenler oluştururken, örneklem grubunu ise bu iş görenler arasından kolayda örnekleme yöntemiyle seçilerek, araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 50 kadın, 139 erkek olmak üzere toplamda 189 iş gören oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Entelektüel Sermaye Ölçeği: Subramaniam ve Youndt (2005) tarafından geliştirilmiş ve Özdemir ile Taşçı (2017) tarafından Türkçe'ye çevrilerek geçerlilik ve güvenilirliği yapılmıştır. Ölçek; insan sermayesi (İ.S.), sosyal sermaye (S.S.) ve yapısal sermaye(Y.S.) olmak üzere üç boyut ve on dört önermeden ibarettir. Bu araştırma kapsamında kullanılan "entelektüel sermaye ölçeğine" ilişkin doğrulayıcı faktör analizi neticesinde model uyum kriterleri gözden geçirilmiş ve CMIN/DF(x²/df): 1.638, GFI: 0.92, AGFI: 0.89, CFI:0.98, IFI:0.98, TLI:0.97, RMSEA:0.05 olarak bulgulanmıştır. Ölçeğin bu araştırma için Cronbach Alpha değerleri İ.S.: .921; S.S.: .896; Y.S.: .863 olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Örgütsel özdeşleşme algısını ölçmek için Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ölçeğin dilsel geçerlilik ve güvenilirliği Şahin (2014) tarafından yapılmıştır. Ölçek tek boyut ve altı maddeden oluşmaktadır. Ölçek, Saruhan'ın (2017) ilgili çalışmasında da kullanılmıştır. Ölçeğin bu araştırma için Cronbach Alpha değeri .863 olarak tespit edilmiştir. Bu araştırma kapsamında kullanılan "örgütsel özdeşleşme ölçeğine" ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda model uyum kriterleri incelenmiş ve CMIN/DF(x²/df): 1.455, GFI: 0.98, AGFI: 0.95, CFI:0.99, IFI:0.99, TLI:0.98, RMSEA:0.049 olarak bulgulanmıştır. Ölçeklerin X² /DF değerlerinin 3'ün altında, RMSEA değerlerinin 0.08'in altında olması, GFI, AGFI, CFI, IFI, TLI bulgularının literatürde belirtilen değer aralıklarında bulunması kullanılan her iki ölçeğin, toplanan veri ile doğrulandığını göstermektedir (Anderson ve Gerbing 1984, Hair vd., 2014; Kline, 2011; Plichta ve Kelvin 2013).

Araştırma Yayın Etiği

Araştırma ilgili kurumun (Gençlik ve Spor Bakanlığı) bilimsel araştırma ve yayın etiği kurulu tarafından ilgi (b) genelge çerçevesinde değerlendirilmiş ve söz konusu araştırmanın yapılması (Evrak no: E-36592570-730.08.03-89436) uygun bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Verileri betimlemede basıklık ve çarpıklık katsayısı kullanılabilir (Büyüköztürk, 2019). Bu araştırma kapsamında basıklık ve çarpıklık bulgularının değerlendirilmesi sonucunda parametrik testlerin kullanılması uygun görülmüştür. Varyansların kontrolü sonrasında homojen dağıldığı anlaşılmıştır. Betimsel istatistiğin yanı sıra t testi ve Anova testlerine yer verilmiş olup, ilişkisel model kapsamında pearson momentler çarpım korelasyonu ve çoklu regresyon analizlerine yer verilmiştir.

BULGULAR

Tablo 1. Araştırmada kullanılan ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerleri

Ölçekler	N: 189	Std. Sp	Çarpıklık	Basıklık
Entelektüel Sermaye	İnsan Sermayesi	1.461	-.340	-.532
	Sosyal Sermaye	1.444	-.453	-.225
	Yapısal Sermaye	1.340	-.744	.309
Örgütsel Öz.	Örgütsel Özdeşleşme	.848	-.968	.938

Tablo 1’de görüleceği üzere çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu tespit edilmiştir. Normallik iki unsuru basıklık ve çarpıklıktır (Tabachnick ve Fidell, 2015). Bulgulara göre normallik varsayımının sağlandığı söylenebilir.

Tablo 2. Cinsiyet değişkeni t testi

		Cinsiyet	N	Ort	Std. Sp	t	p
Entelektüel sermaye	İ.S.	Kadın	50	4.72	1.309	.940	.349
		Erkek	139	4.49	1.512		
	S.S.	Kadın	50	4.63	1.388	.291	.772
		Erkek	139	4.56	1.468		
	Y.S.	Kadın	50	5.26	1.427	.889	.375
		Erkek	139	5.06	1.309		
Örgütsel Özdeşleşme	Kadın	50	3.93	.919	-.683	.496	
	Erkek	139	4.03	.824			

İ.S.: İnsan sermayesi, S.S.: Sosyal sermaye, Y.S.: Yapısal sermaye

Tablo 2’de görüleceği üzere katılımcıların cinsiyet değişkeninde entelektüel sermaye ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinde anlamlı farklılıklar söz konusu değildir ($p>0.05$).

Tablo 3. Yaş değişkeni Anova analizi

	Yaş grubu	N	Ort	Std. Sp	f	p	fark
Entelektüel Sermaye	İ.S.	18-25	5	4.32	1.368	.951	.417
		26-35	85	4.64	1.462		
		36-45	68	4.32	1.448		
		46 ve üz.	31	4.81	1.497		
	S.S.	18-25	5	4.24	1.161	.777	.508
		26-35	85	4.52	1.553		
		36-45	68	4.51	1.299		
		46 ve üz.	31	4.92	1.479		
	Y.S.	18-25	5	4.70	1.109	1.000	.394
		26-35	85	5.14	1.306		
		36-45	68	4.97	1.442		
		46 ve üz.	31	5.43	1.221		
Örgütsel Özdeşleşme	18-25	5	3.66	.978	2.938	.035*	b-d
	26-35	85	3.87	.833			
	36-45	68	4.03	.880			
	46 ve üz.	31	4.36	.731			

a:18-25, b:26-35, c: 36-45, d: 46 ve üzeri

Tablo 3'te görüleceği üzere katılımcıların yaş değişkeni entelektüel sermaye düzeylerinde anlamlı farklılıklar söz konusu değildir ($p>0.05$). Ancak örgütsel özdeşleşme düzeylerinde 46 ve üzeri yaş grubunda bulunan katılımcıların ortalama değerlerinin, 26-35 yaş grubundakilere göre anlamlı bir seviyede daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0.05$).

Tablo 4. Eğitim düzeyi değişkeni Anova Analizi

	Eğitim Düz.	N	Ort	Std. Sp	f	p	fark	
Entelektüel Sermaye	İ.S.	İlk-Ortaöğretim	24	5.30	1.208	3.958	.004*	a-d a-e
		Lise	29	4.96	1.384			
		Önlisans	26	4.70	1.290			
		Lisans	99	4.28	1.501			
		Lisansüstü	11	3.83	1.410			
	S.S.	İlk-Ortaöğretim	24	4.92	1.140	1.420	.229	-
		Lise	29	4.97	1.371			
		Önlisans	26	4.66	1.346			
		Lisans	99	4.37	1.550			
		Lisansüstü	11	4.41	1.218			
	Y.S.	İlk-Ortaöğretim	24	5.26	1.111	1.099	.359	
		Lise	29	5.42	1.420			
		Önlisans	26	5.28	1.174			
		Lisans	99	5.01	1.385			
		Lisansüstü	11	4.61	1.493			
	Örgütsel Özdeşleşme	İlk-Ortaöğretim	24	4.61	.483	4.449	.000*	a-c a-d
Lise		29	4.13	.804				
Önlisans		26	3.91	.835				
Lisans		99	3.81	.875				
Lisansüstü		11	4.33	.707				

a: ilk ve ortaöğretim, b: lise, c: önlisans, d: lisans, e: lisans üstü

Tablo 4'te görüleceği üzere eğitim düzeyi değişkeninde insan sermayesi alt boyutunda ilk-ortaöğretim eğitim düzeyine sahip katılımcıların ortalama değerlerinin, lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip katılımcılara nazaran anlamlı seviyede yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). Örgütsel özdeşleşmede ilk-ortaöğretim eğitim düzeyine sahip katılımcıların ortalama

değerlerinin, önlisans ve lisans eğitim düzeyine sahip katılımcılara göre anlamlı seviyede daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0.05$).

Tablo 5. Kadro türü değişkeni Anova testi

	Kadro Türü	N	Ort	Std. Sp	f	p	fark	
Entelektüel Sermaye	İ.S.	İşçi	56	5.10	1.233	4,341	.001*	a-b
		Memur	61	3.94	1.413			
		Antrenör	30	4.76	1.402			
		Uzman	10	4.50	1.552			
		Yönetici	14	4.32	1.849			
		Diğer	18	4.74	1.373			
	S.S.	İşçi	56	4.95	1.214	2.912	.015*	a-b
		Memur	61	4.03	1.397			
		Antrenör	30	4.74	1.505			
		Uzman	10	4.98	1.754			
		Yönetici	14	4.71	1.540			
		Diğer	18	4.68	1.548			
	Y.S.	İşçi	56	5.30	1.322	1.326	.255	-
		Memur	61	4.80	1.238			
		Antrenör	30	5.39	1.258			
		Uzman	10	5.20	1.711			
		Yönetici	14	4.85	1.595			
		Diğer	18	5.30	1.378			
Örgütsel Özdeşleşme	İşçi	56	4.13	.838	1.208	.307	-	
	Memur	61	3.87	.887				
	Antrenör	30	4.21	.562				
	Uzman	10	3.80	1.056				
	Yönetici	14	3.83	1.054				
	Diğer	18	3.95	.824				

a: işçi, b: memur

Tablo 5'te görüleceği üzere kadro türüdeğişkeninde insan sermayesi ile sosyal sermaye alt boyutlarında işçi statüsünde çalışan katılımcıların ortalama değerlerinin, memur statüsünde çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulgulanmıştır ($p<0.05$). Bireylerin kadro türüdeğişkenindeörgütsel özdeşleşme düzeylerinde anlamlı farklılıklar söz konusu değildir ($p> 0.05$).

Tablo 6. Entelektüel sermaye ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi korelasyon analizi

N =189		Ort	S.S	İ.S.	S.S.	Y.S.
Entelektüel Sermaye	İnsan sermayesi	4.55	1.461	-		
	Sosyal sermaye	4.58	1.444	.802**	-	
	Yapısal sermaye	5.12	1.340	.630**	.697**	-
Örgütsel özdeşleşme		4.00	.849	.156*	.126	.161*

* $p<.05$, ** $p<.01$

Entelektüel sermayenin alt boyutlarını oluşturan insan sermayesi, sosyal sermaye, yapısal sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasında yapılan korelasyon analizinin sonuçlarına göre İnsan sermayesi ile Sosyal sermaye arasında ($r=.802$) pozitif ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki, İnsan sermayesi ile Yapısal sermaye arasında ($r=.630$) pozitif yönde orta düzeyli anlamlı bir korelasyon mevcuttur. Sosyal sermaye ile Yapısal sermaye arasında ($r=.697$)

anlamli, pozitif yönlü ve orta düzeylibir ilişki bulgulanmıştır. İnsan sermayesi ile ile Örgütsel özdeşleşme arasında ($r=.156$) anlamli, pozitif yönlü ancak zayıf düzeyli bir ilişileşim tespit edilmiştir. Yapısal sermaye ile Örgütsel özdeşleşme arasında ($r=.161$) pozitif yönlü ancak zayıf düzeyli bir ilişileşimin varlığından söz edilebilir.

Tablo 7. Entelektüel sermaye ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi regresyon analizi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	Beta (β)	P	F	R	R ²	Düz. R ²	D-W
İnsan Sermayesi	Örgütsel Özdeşleşme	.130	.290					
Sosyal Sermaye		-.065	.625	2.041	.179	.032	.016	1.757
Yapısal Sermaye		.124	.227					

Tablo 7’de bağımsız değişken olan entelektüel sermaye ölçeğinin üç alt boyutuna karşılık bağımlı değişken olan örgütsel özdeşleşme arasında yapılan çoklu regresyon analizi görülmektedir. Durbin-Watson (D-W) değerlerinin 1.5 ile 2.5 arasında bulunması değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olmadığını doğrulamaktadır. Oluşturulan regresyon modeli ile bağımsız değişkeni oluşturan entelektüel sermayenin bağımlı değişkeni oluşturan örgütsel özdeşleşme üzerindeki açıklayıcılık gücü, etkisi ve yönü ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çoklu regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamsızdır ($F_{(df=3,185)}=2.041$, $p>0.05$). Modelin R² değeri .032, düzeltilmiş R² değeri .016 olarak tespit edilmiştir. Beta göstergelerine bakıldığında; insan sermayesi boyutu ($\beta=.130$; $p>.05$), sosyal sermaye boyutu ($\beta=-.065$; $p>.05$) ve yapısal sermaye boyutu ($\beta=.124$; $p>.05$) istatistiksel olarak anlamsız olmaları sebebiyle bir etki göstermedikleri tespit edilmiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bir kamu spor örgütünde entelektüel sermaye ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin araştırıldığı bu çalışma ile ilgili bulgular mevcut literatür kapsamında aşağıda yorumlanmaya çalışılmıştır. Katılımcıların cinsiyet kategorisi göz önüne alındığında entelektüel sermaye boyutunda anlamli farklılıklar mevcut değildir (Tablo 2). İlgili literatürde araştırma sonucuyla benzerlik gösteren çalışmalar bulgulanmıştır (Kunt, 2019; Niqab, Hanson, Bangert ve Kannan, 2020). Cinsiyet kategorisinde işgörenlerin örgütsel özdeşleşme boyutunda da anlamli farklılıklara sahip olmadıkları tespit edilmiştir. İlgili yazında bu bulguyu destekler nitelikte araştırmalar mevcuttur. Kadın ve erkek beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerinde anlamli bir farklılık bulunmamaktadır (Kaplan, 2020). Araştırma katılımcılarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Aliyev, 2014; Koç, 2016; Mıhıcı, 2019; Tolukan, Şahin ve Özbaş, 2020). Cinsiyet değişkeninde entelektüel sermaye ve örgütsel özdeşleşmeye ilişkin bulguların ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Katılımcıların entelektüel sermaye düzeyleri yaş gruplarına göre anlamli farklılıklar göstermemektedir (Tablo 3). Bozdemir (2009) ve Büyükakgöl’ün (2016) araştırma sonuçları bulgularımızla benzerlik göstermektedir. Araştırma katılımcılarının yaş değişkeni örgütsel

özdeşleşme düzeylerinde ise 46 ve üzeri yaş grubunda bulunan katılımcıların ortalama değerlerinin, 26-35 yaş grubundakilere nazaran anlamlı seviyede daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Benzer bir bulgu Pala'nın (2020) araştırmasında yer almaktadır; 26-35, 36-45 ve 46-55 yaş gruplarında bulunan kişilerin özdeşleşme düzeyleri, 56 yaş ve üzerinde olanlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek bulgulanmıştır. Araştırmalardaki farklı bulguların örneklem gruplarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmada eğitim düzeyi değişkeninde entelektüel sermayenin alt boyutu olan insan sermayesi boyutunda ilk-ortaöğretim eğitim düzeyine sahip katılımcıların ortalama değerlerinin, lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip katılımcılara nazaran anlamlı bir seviyede daha yüksek bulgulanmıştır (Tablo 4). Şahin'in (2011) sosyal ve entelektüel sermayenin ilköğretim ile ortaöğretim okullarında kullanılma düzeylerinin okul yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda incelediği araştırmasında insan sermayesi boyutunda lisans ve lisansüstü eğitim görmüş bireyler arasında lisans mezunlarına lehine anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Araştırma sonucuyla uyum gösteren bulgular Özsarı'nın (2020b) ilgili araştırmasında da mevcuttur. Bu uyumun örneklem gruplarının benzerliğinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Çalışmanın eğitim düzeyi değişkeninde örgütsel özdeşleşme boyutunda ise ilk-ortaöğretim eğitim düzeyine sahip katılımcıların ortalama değerlerinin önlisans ve lisans eğitim düzeyine sahip katılımcılara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. İlgili yazında araştırma sonucuyla benzerlik gösteren bulgular mevcuttur (Biçim, 2019; Özbaş, 2020; Pala, 2020).

Araştırmanın diğer bir bulgusunda kadro türü değişkeninde entelektüel sermayenin alt boyutlarını oluşturan insan sermayesi ile sosyal sermaye boyutlarında işçi statüsünde çalışan katılımcıların ortalama değerlerinin memur statüsünde çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5). İlgili yazındaki bir araştırmada iş görenlerin kadro türü değişkeninde entelektüel sermayenin tüm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı değişimler bulgulanmış olup, tüm alt boyutlarda antrenörlere ait değerlerin, diğer gruptaki iş görenlere nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Özsarı, 2020b). Bu araştırmanın kadro türü değişkenindeki bulguları göz önüne alındığında işçi statüsünde çalışan katılımcıların insan sermayesi ile sosyal sermaye boyutundaki birikimlerinin memurlara göre daha fazla olduğu söylenebilir. Araştırma katılımcılarının kadro türü değişkeninde örgütsel özdeşleşme düzeyleri anlamlı olarak farklılaşmamaktadır. Dzhahalov'un (2019) ilgili araştırmasında katılımcıların akademik unvanlar açısından örgütsel özdeşleşme düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Benzer bulgular Saygu (2019), Morçin'in (2015) ilgili araştırmaların da yer almaktadır. Farklı bulguların örneklem gruplarından kaynaklandığı düşünülebilir.

Araştırmanın korelasyon analizi sonucuna göre entelektüel sermayenin alt boyutlarından insan sermayesi ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif, zayıf düzeyli ancak anlamlı bir ilişki, yapısal sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif, zayıf düzeyli ancak anlamlı bir ilişki mevcuttur. Entelektüel sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan regresyon analizi sonucu göz önünde bulundurulduğunda örgütsel özdeşleşme değişkenini entelektüel sermaye ölçeği boyutları ile tahmin etmenin istatistiksel olarak güç olduğu anlaşılmış ve araştırma modeli kapsamında oluşturulan hipotez₁, hipotez₂ ve hipotez₃ desteklenmemiştir.

Entelektüel sermayenin ortaya çıkarılması ve etkin bir şekilde yönetilmesi, örgütlerdeki tüm problemlerin çözümü anlamına gelmez; ancak entelektüel sermayenin örgütlerin başarısını destekleyen en önemli unsurlardan biri olduğu unutulmamalıdır (Karacan, 2004). Entelektüel sermayenin örgütler bakımından önemine yapılan vurgu spor sektörünü de içine alacak şekilde zamanla çoğalmaktadır. Ancak son yıllarda entelektüel sermayeye ilişkin farklı örgütlerde araştırmalar yapılmasına karşın, spor sektörünü içine alan yoğun bir araştırma bulunmamaktadır (Dagli-Ekmekci, 2019). Ulaşılabilen yerli ve yabancı literatürde entelektüel sermaye ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin birlikte değerlendirildiği herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla bu araştırmanın alan yazına yapacağı katkılar nedeniyle önem teşkil ettiği düşünülmektedir.

Sonuç olarak; bir kamu spor örgütü çalışanlarının entelektüel sermaye düzeylerinin eğitim seviyesi ve kadro türü değişkenlerine göre anlamlı değişimler gösterdiği; örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ise yaş ve eğitim seviyesine göre anlamlı farklılıklara sahip olduğu gözlenmiştir. İlişkisel model kapsamında entelektüel sermayenin alt boyutlarından olan insan sermayesi ve yapısal sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü, ancak zayıf düzeyli bir ilişki tespit edilmiştir. Regresyon analizi bulgularına göre önüne alındığında bu araştırma örneklemini dahilinde entelektüel sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı ve araştırma modeli kapsamında oluşturulan hipotez₁, hipotez₂ ve hipotez₃ desteklenmediği sonucu ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucunda ulaşılan bulgular örneklem grubuyla sınırlıdır. Gelecekte yapılacak çalışmalar için, farklı evren ve örneklem gruplarının katılımıyla gerçekleştirilecek olan araştırmaların ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çıkar Çatışması: Çalışma kapsamında herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı: Araştırmanın dizaynı, verilerin toplanması ve analizi makalenin hazırlanması, AÖ.

Etik Kurul İzni ile ilgili Bilgiler

Kurul Adı: Gençlik ve Spor Bakanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Tarih: 03.02.2021

Sayı No: E-36592570-730.08.03-89436

KAYNAKLAR

- Akman, Y. (2015). *Öğretmenlerin iş doyumunu algısının entelektüel sermaye düzeyine etkisi*. VII. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Sempozyumu bildiriler kitabı içinde (ss.434-451). Muğla.
- Aliyev, Y. (2014). *Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Anderson, J.C. & Gerbing, D.W. (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.
- Ashforth, B.E. & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organizations. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Astuti, P.D., Rohman, A. & Chariri, A. (2020). Intellectual capital disclosures in public sector organisations. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(3), 103-121.
- Ateş, M.F. (2017). Sosyal kimlik teorisi. Ö. Turunç, H. Turgut (Ed.), *Yönetim ve strateji 101 teori ve yaklaşım* içinde (147-149). Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Bağış, M. & Öztürk, O. (2020). Stratejik yönetim araştırmalarının evrimi: yaklaşımlar ve mikro görüşler üzerinden bir değerlendirme. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(1), 347-370.
- Biçim, F. (2019). *Örgütsel özdeşleşmenin sanal kayıta etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi, Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kars.
- Bozdemir, N.Ö. (2009). *Entelektüel sermayenin örgüt üzerindeki etkileri ve uygulamadan örnekler*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Büyükakgöl, Ü.C. (2016). *Spor organizasyonlarında organizasyonel öğrenme yeteneği, entelektüel sermaye ve iş tatmini ilişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Büyüköztürk, Ş. (2019). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Akademi Yay.
- Canel, M.J. & Luoma-aho, V. (2019). *Public sector communication: Closing gaps between citizens and public organizations*. USA: John Wiley & Sons.
- Ceylan, Y. (2020). Toplumsal bütünleşme bağlamında sosyal sermaye ve çok kültürcülük. *Liberal Düşünce Dergisi*, 100, 69-90. doi: 10.36484/liberal.753261
- Conner, R.K. & Prahalad, C.K. (1996). A resource-based theory of the firm: knowledge versus opportunism. *Organization Science*, 7(5), 477-501.
- Çalışkan, A. (2017). Kaynak temelli görüş yaklaşımı. Ö. Turunç, H. Turgut (Ed.), *Yönetim ve strateji 101 teori ve yaklaşım* içinde (227-229). Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Çavuş, M.F., Develi, A. & Sarıoğlu, G.S. (2015). Mobbing ve örgütsel sessizlik: enerji sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 3(1), 10-20.
- Dzhalalov, M. (2019). *Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel desteğin iş tatmini üzerine etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ağrı.
- Dagli-Ekmekci, Y.A. (2019). Entelektüel sermaye unsurları arasındaki ilişki ve bu unsurların yönetilmesi. *Business and Economics Research Journal*, 10(2), 451-468.

Özsarı, A. (2021). Entelektüel sermaye ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi: Bir kamu spor örgütü araştırması. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 349-364.

Daştan, K. ve Bayraktar, O. (2020). Fikri sermaye kapitalizasyonu ve bir vaka çalışması. *İşletme ve Yönetim Çalışmaları*, 8(3), 2546-2571. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1478>

Edvinsson, L. (1997). Developing intellectual capital at Skandia. *Long range planning*, 30(3), 366-73.

Fahy, J. & Smithee, A. (1999). Strategic marketing and the resource based view of the firm. *Academy of Marketing Science Review*, 10, 1-20.

Fettahlioğlu, Ö.O. & Afşar, A. (2015). Öğrenen örgüt boyutlarına yönelik algılamaların, entelektüel sermaye algılaması üzerindeki yansımaları. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 35, 503-516. <https://doi.org/10.9761/JASSS2896>

Foss, J.N. (1996). More critical comments on knowledge-based theories of the firm. *Organization Science*, 7(5), 519-523.

Grant, R.M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(SI), 109-122. <https://doi: 10.1002/smj.4250171110>

Gürlek, M., & Tuna, M. (2018). Sosyal kimlik teorisi açısından örgütsel özdeşleşmenin teorik temelleri. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 39-48. <https://doi: 10.29226/TR1001.2018.35>

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2014). *Multivariate data analysis*. Seventh ed. London: Pearson Education Limited.

Huang, C.C., Luther, R. & Tayles, M. (2007). An evidence-based taxonomy of intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, 8(3), 386-408. <https://doi:10.1108/14691930710774830>

Kaplan, G. (2020). *Örgüt iklimi örgütsel özdeşleşme ve algılanan liderlik davranışları ilişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi, Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Mersin.

Karacan, S. (2004). Entelektüel sermaye ve yönetimi. *İSMMMÖ Mali Çözüm Dergisi*, 69, 177-199.

Karasar, N. (2019). *Bilimsel araştırma yöntemi*. 34. Baskı. Ankara: Nobel.

Kazar, A. & Kazar, G. (2015). Ulusal entelektüel sermaye endeksine yeni bir yaklaşım. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(2), 83-106.

Khalique, M., Shaari, J.A.N., & Isa, A.H.M. (2013). The road to the development of intellectual capital theory. *Int. J. Learning and Intellectual Capital*, 10(2), 122-136.

Kline, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Third Ed. New York: The Guilford Press.

Kunt, O. (2019). *Entelektüel sermayenin inovasyon yeteneğine etkisinde yönetim bilişim sistemleri memnuniyet düzeyinin rolü*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Madhani, P.M. (2010). *Resource based view of competitive advantage an overview*. India: Icfai University Press.

Mael, F.A. & Ashforth, B.E. (1992). Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behaviour*, 13(2), 103-123.

Mıhçı, H. (2019). *Okullarda etik liderlik ile örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rize.

- Miller, V.D., Allen, M., Casey, M.K. & Johnson, J. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13(4), 626-658. [https://doi: 10.1177/0893318900134003](https://doi.org/10.1177/0893318900134003)
- Morçin, S.E. (2015). *Dönüştürücü/etkileşimci liderliğin iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Antalya'daki beş yıldızlı otel işletmeleri örneği*. Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim dalı, Isparta.
- 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.
- Özbaş, Y.E. (2020). *Ortaokullarda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algıları ile örgütsel etkililik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, B. & Taşçı, D. (2017). Entelektüel sermaye ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliğinin testi: Türkiye'nin ilk 1000 sanayi kuruluşunda deneysel bir araştırma. *International Journal of Social Science*, 61,363-72.
- Özsarı, A. (2020a). *Kamu spor örgütlerinde üç kavram analizi (Entelektüel sermaye, inovatif davranış ve bağlamsal performans)*. Ankara: Akademisyen Kitapevi.
- Özsarı, A. (2020b). *Kamu spor örgütlerinde entelektüel sermaye, inovatif davranış ve bağlamsal performans ilişkisi*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Pala, Y. (2020). *Örgüt iklimi ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Petkovic, M. & Dzamic, V. (2020). Theoretical determination of green intellectual capital. *Ecologica*, 27(100),668-674.
- Plichta, S.B.&Kelvin, E.A. (2013). *Munro's statistical methods for health care research*. Sixth Ed. New York: Wolters Kluwer Health Lippincott Williams & Wilkins.
- Pratama, B.C., Sasongko, K.M. & Innayah, M.N. (2020). Sharia firm value: the role of enterprise risk management disclosure, intellectual capital disclosure and intellectual capital. *Journal of Economics and Business*, 5(1), 2503-4243.
- Sanjuq, G., Khairuddin, M., Al-Fawaeer, M., Barham, J. & Alnajjar, M. (2018). Intellectual capital shaping practices & organizational success. Erişim adresi: www.researchgate.net/publication/348743253
- Saruhan, S. (2017). *Örgütsel sosyalleşmenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi*. Yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Saygu, Y. (2019). *Örgütsel prestijin örgütsel özdeşleşme düzeyine etkisi*. Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya
- Sönmez, R. & Kasimoğlu, M. (2014). Sürdürülebilir rekabet avantajının kaynağı: Endüstri temelli teori ve kaynak temelli teori çerçevesinde. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi*, 25,63-90.
- Subaida, I. & Mardiaty, N.E. (2018). Effect of intellectual capital and intellectual capital disclosure on firm value. *Journal of Applied Management*, 16(1),125-134. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.01.15>
- Subramaniam, M. & Youndt, M.A. (2005). The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities. *Academy of Management Journal*, 48(3), 450-63.
- Şahin, C. (2011). *Sosyal ve entellektüel sermayenin ilköğretim ile ortaöğretim okullarında kullanılma düzeylerinin okul yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda incelenmesi*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Şahin, E. (2014). *Ortaöğretim kurumlarında örgütsel kimlik, örgütsel imaj, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel adalet*. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Özsarı, A. (2021). Entelektüel sermaye ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi: Bir kamu spor örgütü araştırması. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 349-364.

Şahin, E. & Reyhan, S. (2017). Gençlik hizmetleri ve il spor müdürlüğünde çalışan antrenörlerde algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 23-34.

Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2015). *Using multivariate statistics*. Boston: MA Pearson.

Tajfel, H.&Turner, J.C. (1985). The social identity theory of intergroup behaviour. Worchel, S., Austin, W.G. (Ed.), *Psychology of Intergroup Relations*, Chicago: Nelson Hall.

Tolukan, E., Şahin, M.Y. & Koç, M. (2016). Cimnastik antrenörlerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *Turkish Studies*, 11(6), 377-398. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.9558>

Tovstiga, G. & Tulugurova, E. (2009). Intellectual capital practices: a four-region comparative study. *Journal of Intellectual Capital*, 10(1),70-80.

Tüzün, İ.K. & Çağlar, İ. (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. *Journal of Yasar University*, 3(9), 1011-1027.

Üstün, F. & Tatlı, M. (2018). *Örgütsel adalet algısının örgütsel özdeşleşme üzerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. 2nd International EMI Entrepreneurship ve Social Sciences Congress, Cappadocia, 09-11 November 2018.

Wegar, F., Sofi, Z.A. & Haque, S.M.I. (2020). Nexus between intellectual capital and business performance: evidence from India. *Asian Journal of Accounting Research*, 6(2), 180-195. <https://doi:10.1108/AJAR-07-2020-0064>



Bu eser **Creative Commons Atıf-Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı** ile lisanslanmıştır.