



Cilt / Volume: 14, Sayı / Issue: 28, Sayfalar / Pages: 1035-1059

Araştırma Makalesi / Original Article

Received / Alınma: 14.12.2023

Accepted / Kabul: 04.09.2024

PERSONEL GÜÇLENDİRME İLE ENTELEKTÜEL SERMAYE ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ

Gülhan GÖK¹

Öz

Entelektüel sermaye günümüzde tüm örgütler için maddi kaynaklardan daha önemli bir kaynak haline gelmiştir. Bu kaynağın özellikle sağlık hizmetleri gibi emek yoğun hizmet sunan kurumlar için daha da önemli olduğu söylenebilir. Çünkü personelin sahip olduğu nitelik hizmet sunumunu etkilemektedir. Bu nedenle sağlık kurumlarındaki entelektüel sermaye düzeyinin belirlenmesi ve entelektüel sermaye üzerinde etkili olan faktörlerin ortaya çıkarılması kurumsal hedeflere ulaşılabilmesi için önem arz etmektedir. Bu araştırma ile sağlık personelinin entelektüel sermaye algısı ve entelektüel sermayenin ortaya çıkarılmasında etkili olduğu varsayılan yapısal güçlendirme algısı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu iki değişkenin birbiri ile olan ilişkisi değerlendirilmiş ve sağlık personelinin entelektüel sermaye algısı üzerinde etkili olan diğer faktörler belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma verileri oluşturulan anket formu ile toplanmış olup 404 sağlık personelinin elde edilen veriler analiz edilmiştir. İki değişken arasındaki ilişkinin belirlenmesinde Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Entelektüel sermaye algısı üzerinde etkili olan faktörlerin belirlenmesi amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Ayrıca betimleyici değişkenlere göre sağlık personelinin entelektüel sermaye ve yapısal güçlendirme algısında bir farklılık olup olmadığı değerlendirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda entelektüel sermaye algısı ile yapısal güçlendirme algısı arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Oluşturulan regresyon modellerinden birinci modeldeki lisansüstü düzeyinde eğitim almış olmak, cinsiyet ve sektör değişkenlerinin entelektüel sermaye algısı üzerinde %9 oranında bir yordayıcılığı olduğu tespit edilmiştir. İkinci modeldeki ön lisans, lisans, lisansüstü düzeyde eğitim almış olmak ve yapısal güçlendirme değişkenlerinin ise entelektüel sermaye algısını %62 oranında yordadığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Entelektüel Sermaye, Yapısal Güçlendirme, Personel Güçlendirme, Hiyerarşik Regresyon Analizi.

Jel Kodları: I13, J24, M12.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Amasya Üniversitesi, E-posta: gulhan.gok@amasya.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4462-2541

Atıf/Citation

Gök, G. (2024). Personel güçlendirme ile entelektüel sermaye arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(28), 1035-1059

DETERMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONNEL EMPOWERMENT AND INTELLECTUAL CAPITAL

Abstract

Intellectual capital has become a more important resource for all organizations today than material resources. It can be said that this resource is even more important especially for institutions that provide labor-intensive services such as health services. Because the quality of the staff affects service delivery. Therefore, determining the level of intellectual capital in healthcare institutions and revealing the factors affecting intellectual capital are important to achieve institutional goals. This research attempted to determine the perception of intellectual capital of healthcare personnel and the perception of structural empowerment, which is assumed to be effective in revealing intellectual capital. The relationship between these two variables was evaluated and other factors affecting the perception of intellectual capital of healthcare personnel were tried to be determined. Research data were collected with a survey form and data obtained from 404 healthcare personnel were analyzed. Pearson Correlation Coefficient was used to determine the relationship between two variables. Hierarchical regression analysis was conducted to determine the factors affecting the perception of intellectual capital. In addition, it was evaluated whether there was a difference in the perception of intellectual capital and structural empowerment of healthcare personnel according to descriptive variables. As a result of the analysis, it was concluded that there is a high level and positive relationship between the perception of intellectual capital and the perception of structural strengthening. Among the regression models created, it was determined that having a graduate level education, gender and sector variables in the first model had a 9% prediction on the perception of intellectual capital. In the second model, it was determined that the variables of having an associate's degree, undergraduate degree or graduate education and structural empowerment predicted the perception of intellectual capital by 62%.

Keywords: Intellectual Capital, Structural Empowerment, Personnel Empowerment, Hierarchical Regression Analysis.

Jel Codes: I13, J24, M12.

1. GİRİŞ

İşletmeler performanslarını iyileştirmek, daha fazla kar elde edebilmek, rekabet üstünlüğü sağlayabilmek ve kurumsal kaynakları etkin bir şekilde kullanabilmek için çeşitli girişimlerde bulunmaktadır. Bu girişimler arasında örgüt kültürünü değiştirme, süreçlerini yenileme, sürekli öğrenme, inovasyon, personel güçlendirme gibi birçok uygulama yer almaktadır (Bontis, 1999, s. 435). Söz konusu bu uygulamaların tamamında insan faktörü en önemli unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Uslu & Kedikli, 2017, s. 77). İnsanın sahip olduğu bilgi ve uzmanlık düzeyi, rekabet gücünün belirleyicisi olarak kabul edilmektedir. Bu bilgi ve uzmanlığın ortaya çıkarılabilmesinde takım ruhuyla hareket edilmesi, personelin güçlü kılınması, yönetimin personeli desteklemesi, örgüt sistemlerinin uygun olması, örgütte paylaşım kültürünün benimsenmesi, örgütün bilgiye bakış açısı ve örgütsel yapı önemli faktörler arasında yer almaktadır (Kahramanoğlu, 2017, s. 158).

Bilginin egemen olduğu günümüzde maddi olmayan varlıklar zenginliğin, ilerlemenin ve firma düzeyinde rekabet avantajının temel kaynağı haline gelmiş durumdadır (Mazzotta, 2018, s. 23). Bilgi Çağı'ndan önceki dönemlere bakıldığında "kaynak" terimi para, makine, malzeme ve diğer maddi varlıkları ifade ederken Bilgi Çağı'nda pek çok kritik kaynak maddi olmayan, soyut ve bilgiye dayalı kaynakları da kapsamaktadır (Harris, 2016, s. 111). Maddi olmayan kaynakların kritik öneme sahip olması nedeniyle işletmeler giderek daha fazla maddi olmayan kaynaklara yönelmektedir. Entelektüel sermaye (ES), işletmelerin rekabet avantajı için kullandığı değerli, soyut ve taklit edilemez kaynaklarını ifade eden (Peng vd., 2007, s. 539) tüm bilgilerin toplamı olarak tanımlanmaktadır (Subramaniam & Youndt, 2005, s. 451).

Entelektüel sermaye; insan sermayesi, yapısal ve ilişki sermaye olmak üzere üç unsurdan oluşmaktadır. Bu unsurlardan insan sermayesi, işletmenin personeline gömülü olan bilgi, beceri, yetenek (Subramaniam & Youndt, 2005, s. 451), tutum, yenilikçilik, girişimcilik (Narvekar & Jain, 2006, s. 178) ve kişilik özellikleri gibi maddi olmayan kaynakların toplamını ifade etmektedir (Alfiero vd., 2021, s. 73). İnsan sermayesinin personele gömülü olması nedeniyle öncelikle bu sermayenin ortaya çıkarılması gerekmektedir (Zaim & Gürün, 2007, s. 309). Diğer taraftan personelin işe alınmasına, hareketliliğine ve devir hızına bağlı olarak insan sermayesi değişiklik gösterebilmektedir. Ayrıca insan sermayesinin personelin sahip olduğu niteliklerden oluşması nedeniyle kurum içerisinde kalmasının sağlanmasıyla ilgili de sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Bu sorunların ortadan kaldırılması için insan sermayesi yapısal sermayeye dönüştürülmeye çalışılmaktadır (Toraman vd., 2009, s. 99). Yapısal sermaye ise veri tabanları, patentler, kılavuzlar, yapılar, sistemler içinde yer alan ve bunlar aracılığıyla kullanılan kurumsallaşmış bilgi ve kodlanmış deneyimlerdir (Subramaniam & Youndt, 2005, s. 451). Bu entelektüel sermaye unsuru, insan sermayesi eve gittiğinde organizasyonda kalan insan dışı tüm bilgi depolarını ifade etmektedir (Mazzotta, 2018: 25). Ancak yapısal sermayenin yeterli olmaması, işletmenin sistemlerinin ve prosedürlerinin zayıf olması ES'den tam olarak faydalanılmasını engelleyebilmektedir (Yiğit, 2021, s. 682). İlişki sermaye ise dış paydaşlarla olan ilişkinin ürettiği (Alfiero vd., 2021, s. 73) ve bu ilişki ağlarından elde edilen bilgi kaynaklarını ifade etmektedir (Mazzotta, 2018, s. 25). Kuruluşun marka değeri, müşteri ve rakipleriyle olan ilişkileri, müşteri sadakati ve memnuniyeti gibi dışsal unsurlar bu sermayenin içeriğini oluşturmaktadır (Toraman vd., 2009, s. 101).

Entelektüel sermaye perspektifi bilgi yoğun endüstrilerdeki araştırmalarda yaygın olarak uygulanmasına rağmen bu sermaye türüne sağlık hizmetlerinde daha az ilgi gösterilmiştir

(Alfiero vd., 2021, s. 73). Son derece bilgi yoğun bir endüstri olarak nitelendirilen sağlık hizmetleri (Peng vd., 2007, s. 539), ES tabanlı bir sektördür (Chang vd., 2014, s. 1102). Ayrıca hizmet performansı insani, ilişkisel ve organizasyonel boyutlarla ilgili soyut kaynaklarla yakından ilişkilidir (Carlucci & Schiuma, 2012, s. 88). Sağlık kuruluşlarının sahip olduğu kaynaklar ve ürettiği değer, geleneksel ölçüm yöntemleri, yönetim muhasebesi ve finansal araçlarla tam olarak temsil edilemez (Veltri vd., 2011, s. 79). Bu nedenle sağlık hizmeti sunucuları etkili bir hizmet sunumu için bilginin geliştirilmesini, kullanılmasını ve entegre edilmesini sağlamaya çalışırlar (Harris, 2016, s. 111). Bu bağlamda yetenekli, deneyimli ve bilgili sağlık personeline ve entelektüel sermayeyi geliştirecek uygulamalara yatırım yaparlar (Covell & Sidani, 2013, s. 2433).

Günümüzde işletmelerin gelişmeleri ve ilerleyebilmeleri entelektüel kaynakları ortaya çıkarabilme ve bu kaynaklardan yararlanabilmeleri ile yakından ilgilidir. Bunun için entelektüel sermayenin kazanılması, yönetilmesi ve kullanılması stratejik bir öneme sahiptir. Bu kapsamda öncelikli olarak elde edilen entelektüel sermayenin ortaya çıkarılması gerekmektedir. Çünkü bilinmeyen bir kaynağın kullanımından ve yönetiminden bahsedilemez (Zaim & Gürün, 2007, s. 309). Sağlık sektöründeki rekabet arttıkça sağlık kurumlarının performanslarını ve finansal verimliliklerini arttırmalarına ihtiyaç duyulmaktadır (Chang vd., 2014, s. 1102). Bu nedenle sağlık hizmetlerine erişimi, bakım kalitesini ve entegrasyonu geliştirmeye yönelik politika veya organizasyonel değişiklikler, ES'nin sağlık sistemi genelinde tanınmasını ve kullanılmasını gerektirmektedir. ES'yi anlamak, izlemek ve kullanmak sağlık hizmetlerinin etkililiği için son derece önemlidir (Evans vd., 2015, s. 2). Sağlık kurumu yöneticilerinin öğrenmeye açık, girişimci, bilgili ve yetenekli personeli güçlendirmesi, güçlü bir organizasyon ve rekabet üstünlüğü için önemli bir faktördür. Personelin yetki ve sorumluluğunun artırılması olarak ifade edilebilen güçlendirme kavramı, örgütlerin önemli stratejik araçlarından bir diğeridir. Günümüzün dinamik koşullarında insan kaynağından en yüksek verimi alabilmek için personel güçlendirme kritik bir öneme sahiptir (Alay vd., 2023, s. 110). Bir personel kendini güçlendirilmiş hissettiğinde buna göre tepki vermekte, örgütteki zorluklarla daha etkin mücadele edebilmekte ve bu zorlukların üstesinden daha kolay gelebilmektedir. Personelin bilgiye erişiminin sağlanması, desteklenmesi, işi için gerekli kaynaklara erişebilmesi, organizasyon içindeki üstleri, akranları ve astları ile yaptığı resmi olmayan işbirlikleri yapması, öğrenme ve gelişim fırsatlarına sahip olması gibi unsurlar personelin güçlendirilmesini olumlu etkilemektedir. Bu anlamda güçlendirilmiş personel

işlerine yönelik olumlu duygular geliştirebilmekte ve örgütsel hedefleri karşılamada daha etkili olabilmektedir (Spence Laschinger vd., 2001, s. 261).

Güç, örgüt içindeki resmi (biçimsel) ve gayri resmi (biçimsel olmayan) sistemler aracılığıyla oluşturulan dinamik bir yapıdır. Biçimsel güç, kişinin yaptığı işten kaynaklanır ve örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesinde merkezi öneme sahip örgütsel süreçlerle ilişkilidir. Biçimsel güç, personelin takdir yetkisini destekler. Biçimsel olmayan güç ise personelin hem kuruluş içindeki hem de dışındaki sponsorlar, akranlar ve astlardan oluşan ağları ile ilgilidir. Biçimsel güç, karar vermede esnekliğe ve takdir yetkisine izin veren iş faaliyetlerinden kaynaklanırken biçimsel olmayan güç, organizasyondaki farklı seviyelerdeki insanlarla olan ittifaklardan veya ilişkilerden kaynaklanır. Bu gayri resmi ittifaklar, çalışanların hedeflerine ulaşmak için ihtiyaç duydukları işbirliğini elde etmelerini sağlar. Bu yapılara erişim derecesi, iş ortamlarında işleri halletmek için gerekenleri harekete geçirebilme derecesini etkiler ve bu da işteki tutum ve davranışlara yansır (Spence Laschinger vd., 2010, s. 6). Her iki güçlendirme biçimi de dört güçlendirme yapısına (fırsat, bilgi, destek ve kaynak) erişimi kolaylaştırır (Knol & van Linge, 2009, s. 360). Kanter'e (1977, 1979) göre çalışanlar fırsatlara, bilgiye, desteğe ve kaynaklara erişemedikleri zaman güçsüzlük yaşarlar. Bu çalışanlar kendilerini sıklıkla işlerinde sıkışmış, büyüme ve hareketlilik fırsatlarından yoksun, umutsuz ve kurumsal karar alma süreçlerinin dışında kalmış hissederler. Bunun aksine güçlendirilmiş çalışanlar yüksek motivasyona sahiptirler ve mevcut koşullar üzerinde kontrol sahibidirler. Bu sayede güçlendirilmiş personel örgütün genel işleyişinin iyileşmesine de destek sağlarlar (Akt. Spence Laschinger vd., 2010, s. 6).

Personel güçlendirmenin başta insan sermayesi olmak üzere, tüm entelektüel sermaye unsurlarına olumlu etkide bulunma potansiyeli söz konusudur (Çakmak, 2022, s. 69). Diğer taraftan yöneticiler, kurumsal ilerlemenin belki de en önemli faktörü olan insan kaynaklarının yeteneğinin, bilgisinin ve tecrübelerinin ne düzeyde olduğunu değerlendirmekte zorluk çekmektedirler (Griffith & White, 2005, s. 180). Sağlık hizmetlerinin sunumundaki veriler, bilgiler ve kanıtlar her geçen gün artmaktadır. Ancak çoğu zaman bunlar tam olarak bir araya getirilememekte ve etkili bir şekilde kullanılamamaktadır. Ayrıca ES, son derece taşınabilir ve gizli bir kaynak olup çoğu zaman çalışanların işten ayrılması, uygunsuz dokümantasyon ve süreçlerin yeniden yapılandırılması gibi nedenlerle kaybedilebilmektedir (Evans vd., 2015, s. 2). Bu bağlamda personelin güçlendirilmesi ve entelektüel sermaye kaynaklarının ortaya çıkarılması büyük önem arz etmektedir. Literatürde sağlık hizmetlerinde entelektüel sermaye ile ilgili entelektüel sermayenin yönetimi (Grantham vd., 1997), sistematik derleme (Evans,

Brown ve Baker, 2015), performans geliştirme (Harris, 2016; Alfiero vd., 2021), bilgi teknolojilerinin kullanımında entelektüel sermaye uygulamaları (Poe, 2011; Poe vd., 2011), entelektüel sermaye ile girişimcilik arasındaki ilişki (Rafiei vd., 2023), entelektüel sermaye oluşturulması (Simpson, 2007), entelektüel sermaye ve yönetici hemşirelerin rolü (Gilbert vd., 2017), entelektüel sermayenin ölçülmesi (Kim & Jang, 2011), entelektüel sermayenin geliştirilmesi (Davidson, 2007), entelektüel sermayenin raporlanması (Veltri vd., 2011) gibi araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Literatürdeki bazı çalışmalarda ise entelektüel sermayeye yönelik yapılan yatırımların sonuçlarına değinilmektedir (Alfiero vd., 2021, s. 73; Covell & Sidani, 2013, s. 2433). Bu araştırma ile ise sağlık personelinin yapısal güçlendirme ve entelektüel sermayeye ilişkin değerlendirmelerinin ortaya konulması hedeflenmiştir. Ayrıca araştırma ile yapısal güçlendirme ile entelektüel sermaye arasındaki ilişkinin ve kendini güçlendirilmiş hissetme durumuna göre kurumlarındaki entelektüel sermayeye yönelik değerlendirmelerin nasıl etkilendiğinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Bilgi çağında bilgi, temel başarı faktörü olarak kabul edilmektedir ve bir kuruluşun değerinin ölçüsü, binalar ve makinelerden ziyade entelektüel sermayeden oluşmaktadır (Simpson, 2007, s. 87). Sağlık hizmetleri de emek yoğun bir sektör olması nedeniyle sağlık personelinin sahip olduğu özellikler ve bilgi düzeyi, sunulan hizmetin niteliğini etkilemektedir. Diğer taraftan sağlık personeli istedik özelliklere sahip olsa bile bu özelliklerden faydalanabilmek için uygun koşulların sağlık kurumu tarafından sağlanması ve gerekli kaynakların harekete geçirilmesi gerekmektedir. Bu araştırma ile sağlık kurumlarındaki ES ilgili sağlık personelinin algısının belirlenmesi, bu kaynaklardan yararlanma hususunda önemli bir etken olacağı düşünülen personelin güçlendirilme düzeyinin tespit edilmesi, personel güçlendirmenin entelektüel sermaye düzeyiyle ilişkisinin belirlenmesi ve düşünüldüğü gibi personel güçlendirmenin entelektüel sermaye düzeyini etkileyip etkilemediğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma, konu ile ilgili Türkiye'deki sağlık personelinin görüşlerini ve maddi olmayan kaynakların etkin kullanımında etkili olan unsurları ortaya çıkarıyor olması bakımından önemlidir.

Bu araştırma Türkiye'de herhangi bir sağlık kurumunda görev yapan sağlık personelinin kapsamaktadır. 2023 yılında yayınlanan ve 2021 yılına ait verileri içeren Sağlık İstatistikleri Yıllığı'na göre tüm sektörlerde toplam 1.251.922 personel bulunmaktadır (T.C. Sağlık Bakanlığı, Sağlık İstatistikleri Yıllığı, 2023, s. 213). Bu büyüklükteki bir evreni temsil etme yeterliliğine sahip örneklem sayısı 384'tür. Araştırmanın veri toplama süresi içerisinde

araştırmaya 404 sağlık personeli katılım sağlamıştır. Tüm veriler geçerli olduğu için örneklem grubunun evreni temsil etme yeterliliğine sahip olduğu söylenilebilir. Veriler toplanırken katılımcıların onayı alınmıştır ve veriler gönüllülük esasına göre toplanmıştır.

Araştırma verileri 28/09/2023 ve 28/11/2023 tarihleri arasında Google Form'lar üzerinden oluşturulan bir anket formu ile toplanmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasına başlanmadan önce Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulu'ndan 12/09/2023 tarihinde gerekli onay alınmıştır. Oluşturulan on-line anket formu sağlık personelinin bulunduğu Whatsapp gruplarında paylaşılmıştır. Araştırma formu üç bölümden oluşmaktadır. Formun ilk bölümünde katılımcıları tanımlayıcı nitelikteki sekiz soruya (yaş, cinsiyet, görev yapılan sektör v.b.) yer verilmiştir.

İkinci bölümünde sağlık personelinin kurum tarafından güçlendirilme algısını ölçmek üzere tasarlanmış Kanter tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması Sürgevil, Tolay ve Topoyan (2013) tarafından yapılan **Çalışma Etkililiği Koşulları Anketi (Conditions of Work Effectiveness Questionnaire-CWEQ)** kullanılmıştır. Kullanılan ölçek formu her biri üç önermeden oluşan altı alt boyuttan (*fırsat boyutu, bilgi boyutu, destek boyutu, kaynaklara ulaşma boyutu, biçimsel güç boyutu ve biçimsel olmayan güç boyutu*) ve toplamda 18 önermeden oluşmaktadır. Ölçek formu sağlık personelinin kurumlarında ne oranda güçlendirildiğini ifade edebilmeleri bağlamında "1-Hiç", "3-Biraz" ve "5-Çok" olacak şekilde beşli Likert Ölçeği olarak hazırlanmıştır. Ölçekten alınan yüksek puanlar, yüksek güçlendirme algısını göstermektedir (Sürgevil vd., 2013, s. 5375). Ölçek formundan alınan toplam puan yapısal güçlendirilmeye ilişkin algı düzeyini ortaya koyarken her bir boyuta ait puanlar ise alt boyutlara ilişkin güçlendirilme algısını ortaya koymaktadır (Knol & Van Linge, 2009, s. 362).

Ölçek formunun üçüncü bölümünde katılımcıların görev yapmakta oldukları kurumdaki entelektüel sermaye ile ilgili uygulamalara ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla üç alt boyuttan (insan sermayesi-beş önerme, yapısal sermaye-yedi önerme ve ilişkisel sermaye-beş önerme) ve toplamda 17 önermeden oluşan Entelektüel Sermaye Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek formunun Türkçe'ye uyarlaması Kunt ve Sundu (2021) tarafından yapılmıştır. Ölçek beşli Likert Ölçeği tipinde hazırlanmış olup ölçek önermeleri "1-Kesinlikle Katılmıyorum", "5-Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçekten elde edilen puan yükseldikçe personelin görev yaptıkları kurumdaki entelektüel sermayeye ilişkin algıları da daha olumlu olmaktadır.

Ölçme araçlarının güvenilirliğinin belirlenmesi amacıyla iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Yapılan hesaplamada sağlık personelinin yapısal güçlendirilme algılarının belirlenmesinde

kullanılan Çalışma Etkililiği Koşulları Anketi'ne ait iç tutarlılık katsayısı 0,936 olarak bulunmuştur. Entelektüel sermaye algı düzeyinin belirlenmesine ilişkin kullanılan ölçeğe ait katsayı değeri ise 0,964'tür. Elde edilen katsayı değerlerine göre her iki ölçeğinde çok yüksek güvenilirliğe sahip olduğu belirlenmiştir (Gürbüz, 2017, s. 158, 331). Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlere aşağıda yer verilmiştir.

H₁: Betimsel değişkenlere göre sağlık personelinin entelektüel sermaye ve yapısal güçlendirme algısı farklılaşmaktadır.

H₂: Yapısal güçlendirme ile entelektüel sermaye arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Betimsel değişkenler ve yapısal güçlendirme algısı, entelektüel sermaye algısını anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

Araştırmanın verilerinin analizi sürecinde öncelikle katılımcıları tanımlayıcı nitelikteki değişkenlere ait frekans ve yüzdelik dağılımları belirtilmiştir. Verilerin analizi için IBM SPSS Statistics 25 programı kullanılmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda sağlık personelinin entelektüel sermaye algısı ile personel güçlendirme düzeyine ilişkin algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için Person Korelasyon Katsayısı'ndan (*r*) yararlanılmıştır. Katsayının değeri ilişkinin düzeyi hakkında bilgi verirken pozitif ya da negatif olması ilişkinin yönü hakkında bilgi vermektedir. Buna göre değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişkinin olması bir değişken artarken diğer değişkenin azaldığını; pozitif yönlü bir ilişkinin olması ise her iki değişkenin de aynı yönde değiştiğini göstermektedir. Katsayı değerinin 0 ile ± 0.29 aralığında olması zayıf ilişki düzeyini, ± 0.3 ile ± 0.49 aralığında olması orta ilişki düzeyini ve ± 0.5 ve ± 1 aralığında olması ise kuvvetli ilişki düzeyini ifade etmektedir (Alpar, 2021, s. 43).

Sağlık personelinin yapısal güçlendirme algısı ile entelektüel sermaye algısının tanımlayıcı değişkenlere göre farklılaşma durumunun belirlenmesine ilişkin yapılacak analiz türüne karar verebilmek amacıyla öncelikle değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermedikleri belirlenmiştir. Bu amaçla değişkenlerin çarpıklık-basıklık değerlerine bakılmıştır ve veri setini oluşturan örneklem grubunun 30 katılımcıdan fazla olması nedeniyle Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Yapılan analizlerde veri setinin normal dağıldığı belirlendiği için değişken grupları arasındaki farklılığın tespit edilmesinde parametrik testlerden bağımsız örneklem t-testi ve ANOVA testi yapılmıştır (Gürbüz, 2017, s. 214).

Araştırmada sağlık personelinin entelektüel sermaye algısının betimsel değişkenler ve bu değişkenler kontrol altına alındığında yapısal güçlendirme algısı tarafından ne oranda yordandığını tespit edebilmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Analiz uygulamasından önce veri setinin taşınması gereken ön şartların sağlanma durumu değerlendirilmiştir. Bu şartlar arasında yeterli örneklem büyüklüğünün sağlanması, uç (sapkın) değerlerin olmaması, çoklu ortak doğrusallık, normallik ve artıkların kontrolü yer almaktadır. Hiyerarşik regresyon analizinde yeterli örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında $N \geq 50 + 8m$ (m, bağımsız değişken sayısı) hesaplamasından yararlanılmaktadır (Tabachnick & Fidell, 2020, s. 124). Buna göre yapılan hesaplamada yeterli örneklem sayısı 154 ($50 + 8 \times 13 = 154$) olarak bulunmuştur ve bu sonuçlara göre yeterli örneklem büyüklüğüne sahip olma kriteri sağlanmıştır. Bağımlı ve bağımsız değişken gruplarındaki sapkın (uç) değerlerin varlığının değerlendirilmesi amacıyla Mahalanobis uzaklığı hesaplanmıştır, Q-Q Plot ve Histogram grafikleri incelenmiştir (Tabachnick & Fidell, 2020, s. 74, 124). Veri setinde uç değer varlığı tespit edilmemiştir. Veri setinde çoklu ortak doğrusallığın olup olmadığı Tolerans (Tabachnick & Fidell, 2020, s. 125) ve VIF değerleri hesaplanarak değerlendirilmiştir (Gürbüz, 2017, s. 280). Yapılan incelemede bağımsız değişkenlerde çoklu ortak doğrusallık probleminin olmadığı belirlenmiştir. Yapılan hiyerarşik regresyon analizinde ikiden fazla gruptan oluşan değişkenler için ilk grup yapay (dummy) değişken olarak analize dahil edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçme araçlarından elde edilen ortalama değerlerinin yorumlanmasında ise $p-1/p$ (p, ölçek önermelerine ait seçenek sayısı; $(5-1)/5=0,80$) hesaplamasından elde edilen artış miktarı (0,80) dikkate alınmıştır ve bu artış miktarına göre 1,00-1,80 puan aralığı “Çok Düşük”, 1,81 - 2,60 puan aralığı “Düşük”, 2,61 - 3,40 puan aralığı “Orta”, 3,41 - 4,20 puan aralığı “Yüksek” ve 4,21 - 5,00 puan aralığı “Çok Yüksek” olarak derecelendirilmiştir.

3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırma hipotezlerini test etmeye yönelik analiz bulgularına, katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımlarına ve tanımlayıcı değişkenlere ilişkin istatistiklere yer verilmiştir. Buna göre araştırmaya katılan kişilerin %63,4’ü kadın ve %36,6’sı erkektir. Yaş değişkenine ait gruplardan 18-25 yaş aralığındaki kişiler, katılımcıların %33,4’ünü oluşturmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%71) kamu sektöründe çalışmakta olup %47,3’ünün deneyim süresi 1-5 yıl arasında değişmektedir. Araştırmaya katılan kişilerin eğitim düzeyine bakıldığında ise %45,5’inin lisans düzeyinde ve %11,4’ünün ise lise düzeyinde eğitime sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1. Ölçme Araçlarıyla İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Tanımlayıcı İstatistikler					
Ölçekler ve Alt Boyutları	n	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
Fırsat Boyutu	404	1,00	5,00	3,88	0,85
Bilgi Boyutu	404	1,00	5,00	3,33	1,05
Destek Boyutu	404	1,00	5,00	3,35	1,08
Kaynak Boyutu	404	1,00	5,00	3,59	0,86
Biçimsel Güç Boyutu	404	1,00	5,00	2,79	1,05
Biçimsel Olmayan Güç Boyutu	404	1,00	5,00	3,35	1,02
Yapısal Güçlendirme	404	1,22	5,00	3,38	0,80
İnsan Sermayesi Boyutu	404	1,00	5,00	3,26	0,97
Yapısal Sermaye Boyutu	404	1,00	5,00	3,15	1,07
İlişki Sermayesi Boyutu	404	1,00	5,00	3,26	1,04
Entelektüel Sermaye	404	1,00	5,00	3,22	0,95

Sağlık personelinin yapısal güçlendirme ve entelektüel sermaye algısının belirlenmesi amacıyla ölçme araçlarının alt boyutlarının ve toplam puanlarının ortalamaları hesaplanmıştır. Tablo 1’de yer alan ortalamalara göre sağlık personelinin yapısal güçlendirme algısı ve entelektüel sermaye algısı orta düzeydedir (Yapısal Güçlendirme Ort.=3,38; Entelektüel Sermaye Ort.=3,22). Yapısal güçlendirme düzeyinin belirlenmesinde kullanılan alt boyutlara ait ortalamalar incelendiğinde ise Fırsat ve Kaynak Boyutu’na ilişkin algının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir (Fırsat Boyutu Ort.=3,88; Kaynak Boyutu Ort.=3,59). Alt boyutlardan Biçimsel Güç Boyutu’na ilişkin algının ise diğer alt boyutlara göre en düşük düzeye sahip olduğu tespit edilmiştir (Biçimsel Güç Boyutu Ort.=2,79). Entelektüel sermaye algısının belirlenmesinde kullanılan alt boyutlara ait ortalamaların ise birbirine oldukça yakın değerler aldığı ve sağlık personelinin insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişki sermayesi algılarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır (İnsan Sermayesi Boyutu Ort.=3,26; Yapısal Sermaye Boyutu Ort.=3,15; İlişki Sermayesi Boyutu Ort.=3,26).

3.1. T-Testi ve ANOVA Analizlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde sağlık personelinin yapısal güçlendirme algısı ve entelektüel sermaye algısının betimsel değişkenlere göre farklılaşma durumuna ilişkin yapılan analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo 2’de cinsiyet değişkeni ile yapısal güçlendirme ve entelektüel sermaye algılarında bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen t-Testi bulgularına yer verilmiştir.

Table 2. Cinsiyet Değişkenine Göre Yapısal Güçlendirme ve Entelektüel Sermaye Düzeyinin Farklılaşma Durumu

Bağımlı Değişkenler	Bağımsız Değişken	Gruplar	n	%	Ort	Std. Sapma	t	p
Yapısal Güçlendirme Düzeyi	Cinsiyet	Kadın	256	63,4	3,34	0,78	-1,35	0,18
		Erkek	148	36,6	3,45	0,84		
Toplam			404	100	3,38			
Entelektüel Sermaye Düzeyi	Cinsiyet	Kadın	256	63,4	3,16	0,90	-1,59	0,11
		Erkek	148	36,6	3,32	1,02		
Toplam			404	100	3,22			

Cinsiyet değişkenine göre yapısal güçlendirme ve entelektüel sermaye düzeyinin farklılaşma durumunun değerlendirilmesi amacıyla gerçekleştirilen t-testi sonucunda anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Hem kadınların hem de erkeklerin entelektüel sermaye algıları orta düzeydedir.

Table 3. Yaş Değişkenine Göre Yapısal Güçlendirme ve Entelektüel Sermaye Düzeyinin Farklılaşma Durumu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Gruplar	n	%	Ort.	Std. Sapma	F	p
Yapısal Güçlendirme Düzeyi	Yaş	18-25	135	33,4	3,57	0,75	3,51	0,008
		26-30	82	20,3	3,37	0,76		
		31-35	74	18,3	3,26	0,83		
		36-40	41	10,1	3,33	0,80		

		41 ve üzeri	72	17,8	3,19	0,86		
Toplam			404	100	3,22	0,95		
		18-25	135	33,4	3,46	0,90		
Entelektüel		26-30	82	20,3	3,21	0,99		
Sermaye	Yaş	31-35	74	18,3	2,99	0,91		
Düzeyi		36-40	41	10,1	3,17	0,88	3,99	0,003
		41 ve üzeri	72	17,8	3,06	0,97		
Toplam			404	100	3,38	0,80		

Araştırma kapsamında yaş değişkeni ile entelektüel sermaye ve yapısal güçlendirme algısında anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi amacıyla ANOVA testi yapılmıştır. Uygulanan test sonucunda grupların entelektüel sermaye ve yapısal güçlendirme algılarının farklılaştığı belirlenmiştir. Gruplara ait ortalamalara bakıldığında 31-35 yaş aralığındaki kişilerin entelektüel sermaye algısı diğer gruplara göre daha düşük ve orta düzeyde olduğu, 18-25 yaş aralığındaki kişilerin entelektüel sermaye algısının ise diğer gruplardan daha fazla ve yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Yapısal güçlendirme algısı ise 41 ve üzeri yaş grubundaki sağlık personeline diğer gruplara göre daha düşük ve yine 18-25 yaş aralığındakilerde daha fazla ve yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur.

Tablo 4. Sektör değişkenine göre Yapısal Güçlendirme ve Entelektüel Sermaye Düzeyinin Farklılaşma Durumu

Bağımlı Değişkenler	Bağımsız Değişken	Gruplar	n	%	Ort	Std. Sapma	t	p
Yapısal Güçlendirme Düzeyi	Sektör	Kamu	287	71,0	3,29	0,77		
		Özel	117	29,0	3,61	0,82	-3,72	0,000
		Toplam	404	100	3,38			
Entelektüel Sermaye Düzeyi	Sektör	Kamu	287	71,0	3,13	0,94		
		Özel	117	29,0	3,46	0,92	-3,21	0,001
		Toplam	404	100	3,22			

Kamu ve özel sektörde görev yapan sağlık personelinin kapsayan araştırmada katılımcıların sektör değişkenine göre yapısal güçlendirme ve entelektüel sermaye algılarında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre hem yapısal güçlendirme algısı hem de entelektüel sermaye algısı özel sektörde görev yapan kişilerde daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 5. Deneyim Süresi Değişkenine Göre Yapısal Güçlendirme ve Entelektüel Sermaye Düzeyinin Farklılaşma Durumu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Gruplar	n	%	Ort.	Std. Sapma	F	p
Yapısal Güçlendirme Düzeyi	Deneyim Süresi	0-5 yıl	191	47,3	3,49	0,73	3,88	0,009
		6-10 yıl	74	18,3	3,42	0,88		
		11-15 yıl	58	14,4	3,28	0,83		
		16 yıl ve üzeri	81	20,0	3,15	0,83		
		Toplam	404	100	3,38	0,80		
Entelektüel Sermaye Düzeyi	Deneyim Süresi	0-5 yıl	191	47,3	3,36	0,89	3,20	0,023
		6-10 yıl	74	18,3	3,23	1,09		
		11-15 yıl	58	14,4	3,03	0,90		
		16 yıl ve üzeri	81	20,0	3,03	0,93		
		Toplam	404	100	3,22	0,95		

Deneyim süresine göre yapısal güçlendirme ve entelektüel sermaye düzeyinde anlamlı bir fark olup olmadığının belirlenmesi amacıyla ANOVA testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda 0-5 yıl arasında deneyime sahip olan sağlık personelinin yapısal güçlendirme algısı diğer gruplara göre daha yüksek bulunurken 16 ve üzeri deneyime sahip olan sağlık personelinin ise diğer gruplara göre daha düşük bir yapısal güçlendirme algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Sağlık personelinin entelektüel sermaye algısıyla ilgili sonuçların da benzer bir özelliğe sahip olduğu saptanmıştır. Buna göre yine 0-5 yıl arası deneyime sahip olan sağlık personelinin entelektüel sermaye algısı diğer gruplardan daha yüksektir.

Tablo 6. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Yapısal Güçlendirme ve Entelektüel Sermaye Düzeyinin Farklılaşma Durumu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Gruplar	n	%	Ort.	Std. Sapma	F	p
Yapısal Güçlendirme Düzeyi	Eğitim Düzeyi	Lise	46	11,4	3,33	0,91	3,46	0,017
		Ön lisans	127	31,4	3,57	0,79		
		Lisans	184	45,5	3,28	0,80		
		Lisansüstü	47	11,6	3,34	0,65		
Toplam			404	100	3,38	0,80		
Entelektüel Sermaye Düzeyi	Eğitim Düzeyi	Lise	46	11,4	3,43	1,05	5,63	0,001
		Ön lisans	127	31,4	3,44	0,94		
		Lisans	184	45,5	3,08	0,92		
		Lisansüstü	47	11,6	2,97	0,80		
Toplam			404	100	3,22	0,95		

Tablo 6’da yer alan bulgulara göre sağlık personelinin yapısal güçlendirme ile entelektüel sermaye algısı eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır. Eğitim düzeyi değişkenine ait grupların ortalama değerleri incelendiğinde ön lisans mezunu sağlık personelinin yapısal güçlendirme ve entelektüel sermaye algılarının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer taraftan lisans mezunlarının yapısal güçlendirme algısı diğer gruplara göre daha düşükken entelektüel sermaye algısı, lisansüstü düzeyde eğitime sahip olan sağlık personelinde daha düşüktür.

3.2. Pearson Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmanın amacı doğrultusunda betimsel değişkenler ve yapısal güçlendirme algısı ile entelektüel sermaye algısı arasındaki ilişki belirlenmiştir. Yapılan Pearson Korelasyon Analizine ilişkin bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Entelektüel Sermaye ile Betimsel Değişkenler Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ort.	SS	Entelektüel Sermaye r
Entelektüel Sermaye	3,22	0,95	
Yaş=18-25 yaş	0,33	0,47	.180**
Yaş=26-30 yaş	0,20	0,40	-.009
Yaş=31-35 yaş	0,18	0,39	-.117*
Yaş=36-40 yaş	0,10	0,30	-.020
Yaş=41 yaş ve üzeri	0,18	0,38	-.079
Deneyim Süresi=0-5 yıl	0,47	0,50	.135**
Deneyim Süresi=6-10 yıl	0,18	0,39	.005
Deneyim Süresi=11-15 yıl	0,14	0,35	-.083
Deneyim Süresi=16 yıl ve üzeri	0,20	0,40	-.100*
Eğitim Düzeyi=Lise	0,11	0,32	.080
Eğitim Düzeyi=Ön Lisans	0,31	0,46	.156**
Eğitim Düzeyi=Lisans	0,46	0,50	-.135**
Eğitim Düzeyi=Lisansüstü	0,12	0,32	-.096
Cinsiyet	1,37	0,48	.082
Sektör	1,29	0,45	.158**
Yapısal Güçlendirme	3,38	0,80	.778**

Not: Cinsiyet değişkeni; 1=Kadın, 2=Erkek şeklinde kodlanmıştır. Sektör değişkeni; 1=Kamu Sektörü, 2=Özel Sektör şeklinde kodlanmıştır. $p < 0.01$ **, $p < 0.05$ *

Değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla Pearson Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır. Analiz sonucuna göre entelektüel sermaye ile 18-25 yaş aralığında olma ($r = .180$), 0-5 yıl arasında deneyime sahip olma ($r = .135$), ön lisans düzeyinde eğitim almış olma ($r = .156$) ve özel sektörde görev yapıyor olma durumu ($r = .158$) arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki varken 31-35 yaş aralığında olma ($r = -.117$), 16 yıl ve üzeri deneyime sahip olma ($r = -.100$) ve lisans düzeyinde eğitim almış olma durumu ($r = -.135$) arasında düşük düzeyde ve negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Yapısal güçlendirme ile entelektüel sermaye arasında ise yüksek düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır ($r = .778$).

3.3. Hiyerarşik Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde bağımlı değişkeni (entelektüel sermaye) etkileyen diğer değişkenlerin neler olduğunun ve bu değişkenlerin entelektüel sermaye üzerinde ne düzeyde bir etkiye sahip olduğunun belirlenmesi amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişkenler	Model 1					Model 2				
	B	S.H.	β	t	p	B	S.H.	β	t	p
Yaş=26-30 yaş	-,21	,14	-,09	-1,50	,134	-,05	,09	-,02	-,52	,600
Yaş=31-35 yaş	-,28	,18	-,12	-1,52	,129	-,12	,12	-,05	-,98	,326
Yaş=36-40 yaş	-,04	,21	-,01	-,20	,839	,01	,14	,00	,04	,972
Yaş=41 yaş ve üzeri	-,23	,23	-,09	-1,00	,317	-,09	,15	-,04	-,60	,547
Deneyim Süresi=6-10 yıl	,02	,16	,01	,10	,923	-,03	,10	-,01	-,24	,809
Deneyim Süresi=11-15 yıl	-,16	,18	-,06	-,84	,400	-,10	,12	-,04	-,86	,390
Deneyim Süresi=16 yıl ve üzeri	-,10	,22	-,04	-,46	,646	,06	,14	,02	,40	,692
Eğitim Düzeyi=Ön lisans	-,03	,17	-,01	-,16	,874	-,25	,11	-,12*	-2,31	,022
Eğitim Düzeyi=Lisans	-,29	,16	-,15	-1,84	,066	-,33	,10	-,17*	-3,22	,001
Eğitim Düzeyi=Lisansüstü	-,40	,20	-,14	-2,03	,043	-,50	,13	-,17*	-3,97	,000
Cinsiyet	,27	,10	,14	2,68	,008	,10	,06	,05	1,43	,155
Sektör	,22	,11	,11	2,01	,045	-,02	,07	-,01	-,29	,772
Yapısal Güçlendirme						,90	,04	,77	23,75	,000
R	.30					.79				
R ²	.09					.63				
Düz. R ²	.06					.62				
ΔR^2	,09					,54				

Not: Cinsiyet değişkeni; 1=Kadın, 2=Erkek şeklinde kodlanmıştır. Sektör değişkeni; 1=Kamu Sektörü, 2=Özel Sektör şeklinde kodlanmıştır. Yaş değişkeninde 18-25 yaş aralığı, deneyim süresi değişkeninde 0-5 yıl aralığı ve eğitim düzeyi değişkeninde lise düzeyi referans kategori olarak alınmıştır. ($p < .001$).

Sağlık kurumlarında entelektüel sermaye düzeyinin betimsel değişkenler ve yapısal güçlendirme tarafından ne oranda yordandığını tespit etmek amacıyla hiyerarşik regresyon

analizi kullanılmıştır. Gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 8’de görülmektedir. İlk aşamada regresyon denkleminde girilen yaş, deneyim süresi, eğitim düzeyi, cinsiyet ve görev yapılan sektör değişkenleri sağlık personelinin entelektüel sermaye puanlarındaki değişimin %9’unu açıklamakta olup bu model istatistiksel olarak anlamlıdır ($F(12,391) = 3.245, p < .001, \Delta R^2 = .09$). İkinci grupta yer alan yapısal personel güçlendirme düzeyi değişkeninin regresyon modeline dahil edilmesiyle ise entelektüel sermaye düzeyinin %54’lük ilave bir varyansla açıklandığı tespit edilmiştir ($F(1,390) = 536.955, p < .001, \Delta R^2 = .54$). Oluşturulan regresyon modellerinden birinci modeldeki lisansüstü düzeyinde eğitim almış olmak, cinsiyet ve sektör değişkenlerinin; ikinci modeldeki ön lisans, lisans, lisansüstü düzeyde eğitim almış olmak ve yapısal güçlendirme değişkenlerinin modellere anlamlı katkıları bulunmaktadır ($p < .001$). Tüm bağımsız değişkenlerin sağlık personelinin entelektüel sermaye algısındaki varyansın ise %62’sini açıkladığı belirlenmiştir ($p < .001, \text{Düz } R^2 = .62$).

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sağlık hizmetlerine olan talep (Cavicchi & Vagnoni, 2017, s. 279) ve sağlık hizmetlerinin maliyetleri sürekli olarak artmaktadır. Günümüzde hizmet sunumunun daha verimli hale getirilmesi temel sorunlardan biri (Weisz vd., 2011, s. 192) olması dolayısıyla sağlık hizmetlerinin ekonomik ve mali sürdürülebilirliği temel ilgi odağı haline gelmiştir. Bu nedenle sağlık kuruluşlarının, kurumsal performansı artırmada önemli bir kaynak olarak kabul edilen maddi olmayan kaynakları değerlendirmesi ve yönetmesi büyük önem arz etmektedir (Veltri vd., 2011, s. 88). Bu bağlamda mevcut kaynaklarla daha fazla değer elde edebilmek, verimliliği ve etkinliği artırabilmek için ES unsurlarından yararlanılması gerekmektedir (Pirozzi & Ferulano, 2016, s. 328). Bu araştırma ile hem sağlık kurumlarındaki entelektüel sermaye hem de yapısal güçlendirme algısının düzeyi belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca personel güçlendirme algısının entelektüel sermaye algısını etkileyebileceği varsayıldığından bu iki değişken arasındaki ilişkinin ve etkinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda sağlık personelinin yapısal güçlendirme ve entelektüel sermaye algılarının düzeyi belirlenmiştir. Yapılan analizler sonucunda her iki değişkene ilişkin algının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Yapısal güçlendirme düzeyinin belirlenmesinde kullanılan alt boyutlara ait ortalamalar incelendiğinde Fırsat ve Kaynak Boyutları’na ilişkin algının yüksek düzeyde olduğu, Biçimsel Güç Boyutu’na ilişkin algının ise diğer boyutlara göre daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Entelektüel sermaye algısının belirlenmesinde kullanılan ölçeğin alt boyutlarına ait ortalamaların ise birbirine oldukça yakın olduğu ve sağlık personelinin insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişki

sermayesi algılarının yine orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara göre sağlık personeli görev yaptıkları kurumlarda kendilerine çeşitli fırsatların sunulduğuna, kurumsal kaynaklara erişebilmeye yönelik yüksek düzeyde bir algıya sahipken alacakları kurumsal kararlarda yeterince desteklenmedikleri yönünde bir görüşe sahiptirler. Bu durumun sebebi katılımcıların önemli bir kısmının kamuya ait sağlık kurumlarında görev yapıyor olmaları olabilir. Çünkü kamu kurumlarının karar alma mekanizmaları özel sağlık kurumlarına göre daha sınırlıdır. Özel sağlık kurumları daha özerk bir yapıya sahiptirler ve daha hızlı karar alabilmektedirler. Diğer taraftan sağlık personelinin fırsatlara ve kaynaklara erişim sağlayabilme durumlarının yüksek düzeyde olması sağlık kurumu yöneticileri tarafından personelin kuruma sağlayacağı katkıyı artırmak için daha fazla desteklediği şeklinde değerlendirilebilir. Sağlık kurumlarındaki sağlık personelinin bilgi, deneyim ve yeteneklerini ortaya çıkarmaya ilişkin uygulamalar, personelin bu niteliklerini kullanabilmeleri için gereken ortamın sağlanması ve müşteriler, tedarikçiler, rakipler gibi kurum dışındaki paydaşlardan kurumsal değeri artıracak bilgiler elde edilmesiyle ilgili uygulamalar hakkında orta düzeyde bir algı söz konusudur. Konu ile ilgili literatürde bazı meslek gruplarına yönelik çeşitli araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Bunlardan Poe (2011, s. 9) tarafından yürütülen araştırmada hemşirelerin bilişim sistemlerine ilişkin ES düzeyi değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda hemşirelerin bilişim sistemleriyle ilgili ES düzeyinin yetersiz olduğuna dikkat çekilmiştir. Mazzotta (2018) tarafından İtalya’da yürütülen bir araştırmada entelektüel sermaye unsurlarından yapısal sermayenin en önemli unsur olduğu belirlenmiştir. Alfiero, Brescia ve Bert (2021, s. 9) 2016 yılında İtalya’nın 16 farklı bölgesinde yürütmüş oldukları araştırmada ES yönetiminin araştırmanın gerçekleştirildiği bölgelerin yarısında verimsiz bir şekilde yönetildiği sonucuna ulaşılmıştır. Rafiei ve diğerlerinin (2023, s. 6) yapmış oldukları araştırmada ise insan, yapısal ve ilişkisel sermaye gibi maddi olmayan varlıkların rekabet avantajı için dikkat edilmesi gereken unsurlar olduğuna dikkat çekilmiştir. Ayrıca araştırmada altı hastaneden araştırmaya katılan 313 kişinin görüşleri doğrultusunda sağlık çalışanlarının entelektüel sermaye algılarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Personel güçlendirme ile ilgili yürütülen araştırmalardan Şen (2010, s. 71) ve Durukan, Akyürek ve Çoşkun (2010, s. 420) tarafından yapılan araştırmada ise hemşirelerin güçlendirme algılarının orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlara göre literatürde yer alan çalışmalarla araştırma sonuçlarının benzer olduğu ifade edilebilir.

Araştırma kapsamında betimleyici değişkenlere (cinsiyet, yaş, sektör, deneyim süresi ve eğitim düzeyi) göre sağlık personelinin yapısal güçlendirme ve entelektüel sermaye algılarının

farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmiştir. Yapılan analizler sonucunda kadınların ve erkeklerin yapısal güçlendirme ve entelektüel sermaye algılarında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Diğer taraftan katılımcıların yaşı, çalıştığı sektör, deneyim süresi ve eğitim düzeyine göre yapısal güçlendirme ve entelektüel sermaye algıları arasında bazı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre 31-35 yaş aralığındaki kişilerin entelektüel sermaye algısı diğer gruplara göre daha düşük ve orta düzeyde iken 18-25 yaş aralığındaki kişilerin entelektüel sermaye algısı diğer gruplardan daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Yapısal güçlendirme algısı ise 41 ve üzeri yaş grubunda diğer gruplara göre daha düşükken yine 18-25 yaş aralığındaki kişilerde daha fazla ve yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Kamu sektöründe görev yapan sağlık personelinin hem yapısal güçlendirme algısı hem de entelektüel sermaye algısı özel sektörde görev yapan kişilere göre daha düşük düzeyde bulunmuştur. Deneyim süresi değişkenine göre 0-5 yıl arasında deneyime sahip olan sağlık personelinin yapısal güçlendirme algısı diğer gruplara göre daha yüksek bulunurken 16 yıl ve üzeri deneyime sahip olan sağlık personelinin ise diğer gruplara göre daha düşük bir yapısal güçlendirme algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Sağlık personelinin entelektüel sermaye algısıyla ilgili sonuçların da benzer bir özelliğe sahip olduğu saptanmıştır. Buna göre yine 0-5 yıl deneyime sahip olan sağlık personelinin entelektüel sermaye algısı diğer gruplardan daha yüksektir. Eğitim düzeyi değişkenine ait grupların ortalama değerleri incelendiğinde ön lisans mezunu sağlık personelinin yapısal güçlendirme ve entelektüel sermaye algılarının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan lisans mezunlarının yapısal güçlendirme algısı diğer gruplara göre daha düşükken entelektüel sermaye algısı, lisansüstü düzeyde eğitime sahip olan sağlık personelinde daha düşüktür. Bu sonuçlara göre H₁ hipotezi kabul edilmiştir. Konu ile ilgili literatürdeki çalışmalardan Aslan ve Sünbül'ün (2018, s. 20) çalışmasında 290 sağlık çalışanının görüşleri değerlendirilmiş olup cinsiyet, eğitim düzeyi ve deneyim süresi değişkenlerine göre personel güçlendirme düzeyinin farklılaşmadığı, yaş gruplarına göre en büyük yaş grubunu oluşturan 39 yaş ve üstü yaş grubunda yer alan kişilerin ise diğer gruplardan daha yüksek güçlendirme algısına sahip olduğu belirlenmiştir. Durukan, Akyürek ve Çoşkun'un (2010, s. 426) araştırmasında deneyim süresine göre hemşirelerin personel güçlendirme algılarında bir fark bulunmazken 30-49 yaş arasında olanların personel güçlendirme algılarının 20-29 yaş aralığında olanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Fitzpatrick ve diğerleri (2010, s. 222) tarafından uzmanlık sertifikasına sahip olma durumu ile güçlendirme arasındaki ilişkinin değerlendirildiği çalışmada ise hemşirelerin eğitim düzeyine (ön lisans, lisans, yüksek lisans veya doktora) göre tüm güçlendirme puanlarında anlamlı farklılıklar olduğu ve lisansüstü

eğitime sahip katılımcıların personel güçlendirme algılarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca kadınların toplam güçlendirme puanlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarının literatürde yer alan bazı çalışmaların sonuçlarından farklı olduğu görülmektedir. Bu farklılığın araştırma gruplarının farklı olmasından, farklı sağlık kurumlarında ve farklı coğrafi bölgelerde yürütülmüş olmasından kaynaklanmış olabileceği söylenilebilir.

Araştırma kapsamında entelektüel sermaye ile diğer değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkilerden entelektüel sermaye algısı ile yapısal güçlendirme algısı arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki varken betimsel değişkenlerle entelektüel sermaye arasındaki ilişkilerin düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

Sağlık kurumlarında entelektüel sermaye düzeyinin betimsel değişkenler ve yapısal güçlendirme tarafından ne oranda yordandığını tespit etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizi sonucunda ilk modelde yer alan yaş, deneyim süresi, eğitim düzeyi, cinsiyet ve görev yapılan sektör değişkenleri sağlık personelinin entelektüel sermaye puanlarındaki değişimin %9'unu açıkladığı belirlenmiştir. İkinci modelde regresyon denkleminde dahil edilen yapısal güçlendirme değişkeninin ise entelektüel sermaye düzeyini %54'lük ilave varyansla açıkladığı tespit edilmiştir. Tüm bağımsız değişkenlerin sağlık personelinin entelektüel sermaye algısındaki varyansın ise %62'sini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre entelektüel sermaye algısı üzerinde betimsel değişkenlerin tamamının anlamlı bir etkisi bulunmazken lisansüstü düzeyinde eğitim almış olmanın, cinsiyetin ve görev yapılan sektörün anlamlı ve %9 oranında bir etkisi olduğu saptanmıştır. Ayrıca entelektüel sermaye algısının %54'ünün yapısal güçlendirme algısı tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Bu bulgulara göre yapısal güçlendirme algısının sağlık personelinin entelektüel sermaye algısı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre H₃ hipotezi kabul edilmiştir. Araştırmada elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda sağlık personelinin güçlendirilmesinin bilgi ve deneyimlerinden daha fazla yararlanılmasına olumlu etki edeceği söylenilebilir. Sağlık hizmetleri ekip çalışması gerektirmektedir ve çoğu zaman ekip üyeleri birbirinden öğrenmektedir. Güçlendirilmiş personel, sahip olduğu gömülü bilgiyi daha rahat ortaya çıkaracaktır ve bu sayede diğer personelde bu bilgiye sahip olabilecektir.

Bu araştırma ile sağlık personelinin entelektüel sermaye algısı ile betimsel değişkenler ve yapısal sermaye arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan analizlerde betimsel değişkenlerle entelektüel sermayenin düşük düzeyde bir ilişkisinin olduğu belirlenmiştir. Diğer taraftan entelektüel sermaye ile yapısal güçlendirme algısı arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre sağlık personelinin güçlendirilmesinin personelin bilgi, deneyim ve yeteneklerinin ortaya çıkarılmasında önemli bir etken olduğu ifade edilebilir. Bu bağlamda sağlık kurumu yöneticileri sağlık personelinin güçlendirmelidir. Sağlık personelinin kurumsal kaynaklara erişiminde, düşüncelerini paylaşımlarında, sahip oldukları bilgiyi ve deneyimi çalışma ortamlarına aktarmalarında sağlık kurumu yöneticileri tarafından kurumda bir paylaşım kültürü oluşturması faydalı olacaktır. Ayrıca biçimsel güçlendirmeye ilişkin sağlık çalışanları yeterince kendilerinin güçlendirilmediklerini düşünmektedirler. Bu nedenle personel güçlendirilirken resmi olarak da bu güçlendirme sağlanmalıdır. Sağlık personelinin yapısal güçlendirme ile ilgili biçimsel olmayan güç ile ilgili değerlendirmeleri de orta düzeydedir. Bu bağlamda sağlık personelinin resmi olmayan işbirliklerinin sağlanmasıyla ilgili de bazı eksiklikler olduğuna ilişkin bir algıya sahip oldukları ifade edilebilir. Personelin birbiri ile ilişkilerini güçlendirecek çeşitli çalışmalar yapılabilir. Sağlık kurumu yöneticilerinin kurumda ekip çalışmasını desteklemesi, bununla ilgili politikalar ve prosedürler oluşturması önerilebilir. Genel olarak sağlık personelinin entelektüel sermaye ve yapısal güçlendirme algıları orta düzeydedir. Sağlık kurumu yöneticilerinin bu algı üzerinde etkili olan unsurları tespit etmesi kurumsal hedeflerin başarılması açısından önemlidir. Bu çalışmada entelektüel sermaye algısı üzerinde betimleyici bazı değişkenlerin nispeten düşük bir oranda, yapısal güçlendirme algısının ise önemli bir oranda etkileyciliğinin olduğunu ortaya koymuştur. Ancak çalışmada yer alan betimsel değişkenler ve yapısal güçlendirme dışında da entelektüel sermaye algısı üzerinde etkili olan unsurlar söz konusudur. Bu nedenle hem sağlık kurumu yöneticileri hem de diğer araştırmacılar entelektüel sermayeyi etkileyen faktörlere ilişkin araştırmalar yapabilirler. Yapılan araştırma sonuçları doğrultusunda entelektüel sermaye algısının artırılmasına yönelik planlar oluşturulabilir. Ayrıca bu çalışmada sağlık personelinin entelektüel sermaye algısı belirlenmiştir. Araştırmacılar tarafından entelektüel sermayenin ölçülmesinde kullanılan diğer yöntemler kullanılarak farklı araştırmalar da yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Alay, H. K., Demir, F., & Genç, S. (2023). Personel güçlendirme ve bireysel yaratıcılık ilişkisinde liderlik görevlerinin rolünün incelenmesi. *Research Studies Anatolia Journal*, 6(2), 107-127. doi: 10.33723/rs.1243448
- Alfiero, S., Brescia, V., & Bert, F. (2021). Intellectual capital-based performance improvement: A study in healthcare sector. *BMC Health Services Research*, 21(1), 73. doi: 10.1186/s12913-021-06087-y
- Alpar, R. (2021). *Çok değişkenli istatistiksel yöntemler*. Detay Yayıncılık.
- Aslan, Ş., & Sünbül, F. (2018). Sağlık çalışanlarında personel güçlendirme, başarı güdüsü ve etik liderliğin demografik açıdan farklılıkları. *Journal of Healthcare Management and Leadership*, (1), 13-26. <https://doi.org/10.35345/johmal.518976>
- Bontis, N. (1999). Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital: Framing and advancing the state of the field. *International Journal of Technology Management*, 18(5-8), 433-463. doi: 10.1504/IJTM.1999.002780
- Carlucci, D., & Schiuma, G. (2012). Evaluating organisational climate through IC lens: The case of a public hospital. *Measuring Business Excellence*, 16(4), 79–90. doi:10.1108/13683041211276465
- Cavicchi, C., & Vagnoni, E. (2017). Does intellectual capital promote the shift of healthcare organizations towards sustainable development? Evidence from Italy. *Journal of Cleaner Production*, 153, 275–286. doi:10.1016/j.jclepro.2017.03.1
- Chang, H.-Y., Wu, M.-Y., & Sheu, D.-F. (2014). Perceptions of intellectual capital held by the supervisors of nursing divisions in hospitals in Taiwan. *Management Decision*, 52(6), 1101-1115. doi:10.1108/md-07-2013-0371
- Covell, C. L., & Sidani, S. (2013). Nursing intellectual capital theory: Testing selected propositions. *Journal of Advanced Nursing*, 69(11), 2432-2445. doi: 10.1111/jan.12118
- Çakmak, F. (2022). Demografik özelliklerin personel güçlendirme üzerindeki etkisi: Telekomünikasyon sektöründe bir uygulama. *International Journal of Applied Economic and Finance Studies*, 7(1), 68-85.
- Çetin, M., Akpolat, T., & Özdemir, A. N. (2017). Okullarda entelektüel sermaye kullanımı ile okul yöneticilerinin yenilik yönetimi arasındaki ilişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (13), 141-157. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/564341>
- Davidson, D. (2007). Strength in nursing leadership: The key to the evolution of intellectual capital in nursing. *Nursing Administration Quarterly*, 31(1), 36-42. doi: 10.1097/00006216-200701000-00011
- Durukan, S., Akyürek, Ç., & Çoşkun, E. (2010). Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin örgütsel güven, güçlendirme ve bağlılık düzeylerinin belirlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 411-434.

- Evans, J. M., Brown, A., & Baker, G. R. (2015). Intellectual capital in the healthcare sector: A systematic review and critique of the literature. *BMC Health Services Research*, 15(556). doi: 10.1186/s12913-015-1234-0
- Fitzpatrick, J. J., Campo, T. M., Graham, G., & Lavandero, R. (2010). Certification, empowerment, and intent to leave current position and the profession among critical care nurses. *American Journal of Critical Care*, 19(3), 218–226. doi:10.4037/ajcc2010442
- Grantham, C. E., Nichols, L. D., & Schonberner, M. (1997). A framework for the management of intellectual capital in the health care industry. *Journal of Health Care Finance*, 23(3), 1-19.
- Gök, G. S., & Beduk, A. (2014). Vekalet teorisi kapsamında hedeflere ulaşılması bakımından örgüt içi ilişkilerde personel güçlendirmenin önemi. *Research Journal of Business & Management*, 1(4), 436-447. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jiss/issue/25889/272781>
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Gilbert, J. H., Von Ah, D., & Broome, M. E. (2017). Organizational intellectual capital and the role of the nurse manager: A proposed conceptual model. *Nursing Outlook*, 65(6), 697-710. doi: 10.1016/j.outlook.2017.04.005
- Griffith, J. R., & White, K. R. (2005). The revolution in hospital management. *Journal of Healthcare Management*, 50(3), 170-190. doi: 10.1097/00115514-200505000-00007
- Harris, A. (2016). Nursing to achieve organizational performance. *Healthcare Management Forum*, 29(3), 111–115. doi:10.1177/0840470416638365
- Kahramanoğlu, A. (2017). İnsan kaynakları yönetiminde personel güçlendirme ve koçluk. *The Journal of Turk & Islam World Social Studies*, 4(11), 155-168.
- Kim, E. A., & Jang, K. S. (2011). Development of a measurement of intellectual capital for hospital nursing organizations. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 41(1), 129-140. doi: 10.4040/jkan.2011.41.1.129
- Knol, J., & van Linge, R. (2009). Innovative behaviour: The effect of structural and psychological empowerment on nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 65(2), 359-370. doi:10.1111/j.1365-2648.2008.0487
- Kunt, O., & Sundu, M. (2021). The moderating role of satisfaction level of management information systems in the effect of intellectual capital on innovation capability. *Research Journal of Business and Management (RJBM)*, 8(1), 1-14. doi: 10.17261/Pressacademia.2021.1389
- Mazzotta, R. (2018). The communication of intellectual capital in healthcare organisations: What is disclosed and how? *International Journal of Knowledge-Based Development*, 9(1), 23-49. doi:10.1504/ijkbd.2018.090500
- Narvekar, R. S., & Jain, K. (2006). A new framework to understand the technological innovation process. *Journal of Intellectual Capital*, 7(2), 174–186. doi:10.1108/14691930610661845

- Peng, T. A., Pike, S., & Roos, G. (2007). Intellectual capital and performance indicators: Taiwanese healthcare sector. *Journal of Intellectual Capital*, 8(3), 538–556. doi:10.1108/14691930710774902
- Pirozzi, M. G., & Ferulano, G. P. (2016). Intellectual capital and performance measurement in healthcare organizations. *Journal of Intellectual Capital*, 17(2), 320–350. doi:10.1108/jic-07-2015-0063
- Poe, S. S. (2011). Building nursing intellectual capital for safe use of information technology: A systematic review. *Journal of Nursing Care Quality*, 26(1), 4-12. doi: 10.1097/NCQ.0b013e3181e15c88
- Poe, S. S., Abbott, P., & Pronovost, P. (2011). Building nursing intellectual capital for safe use of information technology: A before-after study to test an evidence-based peer coach intervention. *Journal of Nursing Care Quality*, 26(2), 110-119. doi: 10.1097/NCQ.0b013e31820b221d
- Rafiei, S., Mehrtak, M., Amerzadeh, M., Rafiei, S., Moosavi, S., & Kalhor, R. (2023). The relationship between succession and intellectual capital with entrepreneurship in hospitals. *BMC Health Services Research*, 23(1), 474. doi: 10.1186/s12913-023-09435-2
- Simpson, R. L. (2007). Information technology: Building nursing intellectual capital for the information age. *Nursing Administration Quarterly*, 31(1), 84-88. doi: 10.1097/00006216-200701000-00017
- Spence Laschinger, H. K., Finegan, J., Shamian, J., & Wilk, P. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings. *The Journal of Nursing Administration*, 31(5), 260-272. doi:10.1097/00005110-200105000-00006
- Spence Laschinger, H. K., Gilbert, S., Smith, L. M., & Leslie, K. (2010). Towards a comprehensive theory of nurse/patient empowerment: Applying Kanter's empowerment theory to patient care. *Journal of Nursing Management*, 18(1), 4–13. doi:10.1111/j.1365-2834.2009.01046
- Subramaniam, M., & Youndt, M. A. (2005). The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities. *The Academy of Management Journal*, 48(3), 450-463. <http://www.jstor.org/stable/20159670>
- Sürgevil, O., Tolay, E. and Topoyan, M. (2013). Yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri. *Journal of Yasar University*, 8(31), 5371-5391.
- Şen, G. (2010). *Üçüncü basamak sağlık kuruluşlarında çalışan hemşirelerin personel güçlendirme algılamalarına ilişkin bir uygulama: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi örneği*, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2020). *Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı*. Nobel Akademik Yayıncılık.

- T. C. Sağlık Bakanlığı (2023). Sağlık İstatistikleri Yıllığı. <https://www.saglik.gov.tr/TR-95109/saglik-istatistikleri-yilligi-2021-yayinlanmistir.html> (Erişim Tarihi, 01.10.2023).
- Toraman, C., Abdioğlu, H., & İşgüden, B. (2009). İşletmelerde inovasyon sürecinde entelektüel sermaye ve yönetim muhasebesi kapsamında değerlendirilmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 91-120. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/18959>
- Uslu, Y. D., & Kedikli, E. (2017). Sürdürülebilirlik kapsamında yeşil insan kaynakları yönetimine genel bir bakış. *Third Sector Social Economic Review*, 52(3), 66-81. doi: 10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.17.12.694
- Yiğit, F. (2021). Entelektüel sermaye firma performansını nasıl etkiler? Gelişmekte olan ülkelerden güncel kanıtlar. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 679-696. <https://dergipark.org.tr/en/pub/gumus/issue/62554/904211>
- Veltri, S., Bronzetti, G., & Sicoli, G. (2011). Reporting intellectual capital in health care organizations: Specifics, lessons learned, and future research perspectives. *Journal of Health Care Finance*, 38(2), 79-96.
- Zaim, H., & Gürün, F. (2007). *Kurumsal başarının gizli anahtarı: Entelektüel sermaye*. In Journal of Social Policy Conferences (No. 53, pp. 295-312). Istanbul University.
- Weisz, U., Haas, W., Pelikan, J. M., & Schmied, H. (2011). Sustainable hospitals: A socio-ecological approach. *Ecological Perspectives for Science and Society*, 20(3), 191-198. doi:10.14512/gaia.20.3.10