

A Study on the Relationship Between Intellectual Capital and Teachers' Job Satisfaction

Selçuk DEMİR

Ministry of Education

Abstract:

In this study, it was aimed to determine the relationship between intellectual capital and teacher's job satisfaction. This study used a survey-based correlational design. The sample of this research consists of 252 teachers in 37 schools that were selected randomly with the cluster sampling method from the primary schools in Hatay's Kurkhan district in the 2016-2017 academic year. Data of this study were collected by "Intellectual Capital Scale" and "Job Satisfaction Scale". Analyses of this study was performed with Regression analysis. According to the findings of regression analyses, intellectual capital levels of schools positively predict teachers' job satisfaction. While human capital and structural capital facets of intellectual capital don't significantly predict teachers' job satisfaction, relational capital facet significantly predicts. It may be beneficial for school managers to invest in developing and strengthening intellectual capital at school, if they want teachers' job satisfaction to increase.

Keywords: *Intellectual capital, job satisfaction, teacher.*



Inönü University
Journal of the Faculty of Education
Vol 19, No 3, 2018
pp. 205-215
DOI: 10.17679/inuefd.385908

Received : 29.01.2018
Accepted : 05.11.2018

Suggested Citation

Demir, S. (2018). A study on the relationship between intellectual capital and teachers' job satisfaction, *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 19(3), 205-215. DOI: 10.17679/inuefd.385908

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

In the last century, while tangible assets such as building, machine and tools have lost their old importance, intangible assets have become important together with the shift from industrial society to knowledge-based society in contemporary organizations. Organizations constitute value and make innovations with intangible assets in the competition environment (Bontis, 1998; Mura and Longo, 2013). Intellectual capital is the total of the intangible assets of an organization which can't exactly be seen in their financial statement. Intellectual capital concentrates on the importance of intangible assets as an intellectual material to be used for getting superiority (Tayles et al., 2005). Management approach moving individuals to central help individuals feel satisfied with their job. Creating difference and superiority in schools are probable with having teachers satisfied with their job and adopted the aims of their schools.

Intellectual capital is comprised of three facets: Human capital, structural capital and relational capital (Bontis 1998; Bontis, Keow and Richardson, 2000; Chen and Wang, 2009; Leal, et al., 2015; Tayles et al., 2005). Human capital is an individual's skills, talents and experiences which individuals use for serving the aims of organization (Mura and Longo, 2013; Stewart, 1997). Structural capital is a knowledge "no going home at nights" and staying at workplace even if employees go out (Stewart, 1997). Relational capital includes the relationships of corporates with their external environment (Saruhan and Yıldız, 2014). Relational capital has importance for schools because of including the relations that have a potential to transform into value at both organizational and individual level (Karakuş and Çobanoğlu, 2013). In the related literature, there is a consensual view that the value constituted by organizations derives from the interaction of these three dimensions (Bontis 1998; Leal, et al., 2015; Tayles et al., 2005).

Purpose

Although it is stated that corporates' intellectual capital and teachers' job satisfaction are the important concepts to increase the corporate performance, there is limited studies to examine the relationships between intellectual capital and job satisfaction in the educational organizations. Also according to the related literature, determining the relationship between the facets of intellectual capital and job satisfaction is required. This study is designed the way that presents important ideas regarding the impact on teachers' job satisfaction of intangible assets which turn into value. Also the relationship between the dimensions of intellectual capital and job satisfaction is required to examine to take more advantages of intellectual capital in educational organizations. Therefore in this study, it was aimed to determine the relationship between intellectual capital and teacher's job satisfaction.

Method

This study used a survey based correlational design. The population of the study consists of 502 primary school teachers that worked in Kırıkhan District in Hatay in the 2016-2017 academic year. The sample of the study consists of 252 teachers in 37 primary schools that were selected randomly from the population. These 37 schools were selected randomly with cluster sampling method. 300 surveys were distributed to primary school teachers, but 252 of them were available and taken into analysis. According to Özdamar (2003), this sample size was enough at 95% confidence interval for this population. Data of this study were collected by "Intellectual Capital Scale" and "Job Satisfaction Scale". Analyses of this study was performed with the program of SPSS.

While 55.2% of the teachers participating in this study were male ($n=139$), 44.8% were female ($n=113$). 77.4% of the participants were married ($n=195$), whereas 22.6% of them were single ($n=57$). The most frequent age range of the participants is 31-40 years ($n=103$), with a percentage of 40.9%, whereas the least frequent age range of the participants is 41 years and older, with a percentage of 27%. The most frequent tenure range of the participants is between 11 to 15 years ($n=90$) with a percentage of 35.7%, whereas the least frequent tenure range of the participants is 16 years and over ($n=41$), with a percentage of 16.3%.

Data of this study were obtained through five-point Likert-type scales. The points of the scale are differentiated as 1= I don't agree at all; 2= I don't agree; 3= I agree partially; 4= I agree; and 5= I totally agree. Two different scales were used in this study as follows. *Intellectual capital scale* that was developed by Karakuş ve Çobanoğlu (2013). Cronbach's Alpha of the overall scale was 0.97. Cronbach's Alpha coefficients

of three dimensions were as follows; Human Capital: .92, Structural Capital: .94, Relational Capital: .95. The scale of *job satisfaction* was developed by Griffen et al. (2010) and adapted to Turkish by Demir (2018). Cronbach's Alpha of the scale was 0.83.

After collecting the data, data was first entered in the SPSS. Demographic characteristics of participants, exploratory factor analysis, the reliability and validity analyses for each scale, correlation analysis and regression analyses were conducted via this package program.

Findings

According to the correlation matrix, intellectual capital (general), human capital facet, structural capital facet, relational capital facet and job satisfaction were positively correlated and significant at .01 level. As for to the findings of regression analyses, intellectual capital positively predicts teachers' job satisfaction. While human capital and structural capital facets of intellectual capital don't significantly predict teachers' job satisfaction, relational capital facet significantly predicts.

Discussion & Conclusion

This study contributes to the knowledge of how intellectual capital and its facets are associated with job satisfaction. It may be beneficial for school managers to invest in developing and strengthening intellectual capital of schools, if they want teachers' job satisfaction to increase. The intellectual capital of schools is a strong intangible asset that has impacts on how stakeholders see and perceive their schools. School members are pleased with working in these schools having the intellectual capital. Perceptions that school has teachers who have skills, talents and experiences about educating and teaching, a strong organizational structure and good relations with stakeholders influence how teachers think about and evaluate their own school. School leaders and education policy makers require to know that intellectual capital can be used as an effective strategy to enhance satisfaction levels of teachers. The set of positive attitudes lead to another positive attitudes so teachers having job satisfaction have other positive attitudes as well in the work. In this way efficacy and productivity can increase in schools.

Entelektüel Sermaye ile Öğretmenlerin İş Doyumları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Çalışma

Selçuk DEMİR

Milli Eğitim Bakanlığı

Öz

Bu çalışmada sahip olunan entelektüel sermayenin öğretmenlerin iş doyumları ile ilişkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, Hatay'ın Kırıkhan ilçesinde bulunan ilkokullarda 2016–2017 eğitim-öğretim yılında görev yapmakta olan öğretmenler arasından küme örnekleme yöntemi ile yansız olarak seçilmiş 37 okulda çalışan 252 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verilerinin toplanmasında "Entelektüel Sermaye Ölçeği" ve "İş Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde regresyon analizi kullanılmıştır. Regresyon analizi sonuçlarına göre; kurumların sahip oldukları entelektüel sermaye düzeyleri öğretmenlerin iş doyumlarını anlamlı olarak yordamaktadır. Entelektüel sermayenin insan sermayesi ve yapısal sermaye alt boyutları öğretmenlerin iş doyumlarını anlamlı olarak yordamazken, ilişkisel sermaye alt boyutu öğretmenlerin iş doyumunu anlamlı olarak yordamaktadır. Öğretmenlerin iş doyumlarını arttırmak isteyen okul yöneticilerinin, okulda entelektüel sermayeyi güçlendirme ve geliştirme çalışmalarında fayda görülebilir.

Anahtar Kelimeler: Entelektüel sermaye, iş doyum, öğretmen.



Inönü Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Dergisi
Cilt 19, Sayı 3, 2018
ss. 205-215
DOI: 10.17679/inuefd.385908

Gönderim Tarihi : 19.01.2018
Kabul Tarihi : 05.11.2018

Önerilen Atıf

Demir, S. (2018). Entelektüel sermaye ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki üzerine bir çalışma. *Inönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 205-215. DOI: 10.17679/inuefd.385908

GİRİŞ

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte bilgi ve iletişim teknolojilerine sahip olma, güncelleme ve geliştirme amaçlı çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Günümüzde çağcıl örgütlerde bina, makine ve araç-gereçler gibi somut varlıklar önemini kaybederken yönetim becerileri, patent, örgüt kültürü ve imaj gibi soyut varlıklar önem kazanmaktadır (Saruhan ve Yıldız, 2014). Örgütlerin maddi olmayan varlıklarını ifade eden entelektüel sermaye (Huang, Luther ve Tayles, 2007; Powell ve Snellman, 2004), soyut varlıklardan oluşur ve soyut varlıkların somut varlıklara göre daha fazla değer yaratabileceğini belirtir (Bontis, 1998; Mura ve Longo, 2013).

Eğitim örgütlerinde entelektüel sermayenin artan önemine karşılık alanyazında bu sermaye türüne ilişkin sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışma; sahip olunan değere dönüşebilecek soyut varlıkların, öğretmenlerin işlerine karşı geliştirdikleri olumlu tutumları üzerindeki etkisine dair önemli fikirler sunacak şekilde tasarlanmıştır. Ayrıca eğitim örgütlerinin; entelektüel sermayeden daha fazla yararlanabilmesi ve amaçlarına uygun olarak yönetebilmeleri için entelektüel sermayenin unsurları olan insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermayenin de iş doyumunu ile ilişkisinin incelenmesi gerekmektedir.

Entelektüel Sermaye

Entelektüel sermaye kavramı insan, müşteri ve örgütsel sermayenin toplam stoğu ya da kurumların sahip oldukları "bilgi-tabanlı kaynak" olarak tanımlanır (Stewart, 1997). Bu sermaye türü, örgütlerin mali raporunda tam olarak görünmeyen soyut varlıkların toplamıdır (Roos ve Roos, 2007). Entelektüel sermaye, örgütlere rekabet avantajı kazandıran entelektüel varlıklardır (Tayles ve diğerleri, 2005). Alanyazında çoğunlukla entelektüel sermayenin üç boyuttan oluştuğu üzerinde uzlaşa sağlanmaktadır: insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermaye (Bontis 1998; Bontis, Keow ve Richardson, 2000; Chen ve Wang, 2009; Leal vd., 2015; Tayles vd., 2005).

İnsan Sermayesi: Kurumlarda çalışanların yetkinliklerini, diğer bir ifadeyle bilgi, yetenek, beceri ve deneyimlerinin toplamını ve bunların örgüte olumlu katkılarını ifade etmektedir (Chen ve Wang, 2009; Mura ve Longo, 2013; Longo ve Mura, 2011; Stewart, 1997). İnsan sermayesi; doğrudan deneyim aracılığıyla iletilemeyen, kodlanamayan ve örgüt içerisinde bir görevi yerine getirmek için gereksinim duyulan çalışanların sahip oldukları beceri ve yeteneklerin toplamıdır (Bontis 1998). Bu sermaye türü; çalışanların kararlara katılımını sağlayarak ödüllerle ya da insanı önceleyen yönetim anlayışıyla motivasyonlarının artırılması ve yaratıcılıklarını geliştirecek bir iş ortamı oluşturarak yetkinliklerinin desteklenmesi ve bu yetkinliklerin örgüt amaçlarına uygun olarak kullanımı ile ilgilidir (Saruhan ve Yıldız, 2014). İnsan sermayesi, örgütlerin stratejik yenileme ve yenilik kaynağıdır (Bontis, 1998; Hobikoğlu, 2011). Örgütlerin rekabet avantajları sahip oldukları insan sermayesine, özellikle entelektüel malzemeleri yenileyen bilgi işçilerine bağlıdır (Mayfield ve Mayfield, 2004). Örgütlerde oluşturulan ortam tüm çalışanların yaratıcılıklarını geliştirerek onların yenilik ve buluş yapmaya yönelmelerini sağlamalı ve fikirlerini paylaşmalarına olanak tanımalıdır (Saruhan ve Yıldız, 2014). Çalışanlar işlerinden ayrıldıklarında bilgi birikimini ve deneyimlerini de beraberinde götürürler. Ancak bilgi paylaşılmasını destekleyen güçlü bir kültür oluşturulması ve etkin bilgi yönetim sistemleri ile bu sorunun giderilmesi önemlidir.

Yapısal Sermaye: İnsanlar gece evlerine gittiklerinde örgütte kalan bilgi, beceri ve enformasyondur (Youndt, Subramaniam ve Snell, 2004). Bu sermaye türü paylaşılabilir ve tekrar üretilebilir bir özelliğe sahiptir (Stewart, 1997). Yapısal sermaye; insan sermayesi örgütten ayrılrsa bile kurumlarda kalan kültür, marka, entelektüel mülkiyetler, bilgi teknolojileri ve süreçler ve sosyal sorumluluklar olarak belirtilebilir (Saruhan ve Yıldız, 2014). Örgütsel sermaye olarak da adlandırılan yapısal sermaye insan sermayesinin gelişimini destekleyen örgütsel sistem, kültür ve süreçlerden türetilen kodlanmış, depo edilmiş ve kurumsallaşmış bilgidir (Chen ve Wang, 2009; Youndt vd., 2004).

İlişkisel Sermaye: Bu sermaye türü; müşteri ve tedarikçilerle dışsal ilişkileri ve çalışanlarla içsel ilişkileri içeren, bireyler ve karşılıklı ilişki ağları arasındaki etkileşimlerdeki gömülü bilgiden oluşur (Chen ve Wang, 2009). Örgüt içerisindeki bireylerin edindikleri bilgileri paylaşmaları oldukça önemlidir (Kwantes, 2007). Kurumun dış çevresi ile olan ilişkilerini içeren sermayedir (Saruhan ve Yıldız, 2014).

Youndt ve diğerleri (2004) örgütsel bilginin evrimsel bir süreçten kaynaklandığını ileri sürerler. Entelektüel sermaye gelişiminin, insan sermayesinden başlayarak ilişkisel sermayeye ve son olarak da yapısal sermayenin oluşumuna doğru bir yol izlediğini ileri süren bir model önermişlerdir. İnsan sermayesi; bireylerin sahip oldukları bilgi, beceri ve yeteneklerinden oluşur. Bu sermaye türü bireylerin eğitimi ve gelişiminin sağlanması

ile arttırılabilir. Çalışanlar bilgi, beceri ve deneyimlerini örgütsel amaçlar için ortaya koyarlar ve diğerleri ile paylaşırlar. Bu paylaşma istekliliği örgütün ilişkisel sermaye düzeyine göre değişir. Son olarak da prosedürler, kodlamalar ve bilginin depolanması, diğer bir ifadeyle örgütsel sermaye gelişir (Kwantes, 2007). Ayrıca Longo ve Mura (2011) entelektüel sermayenin en önemli boyutunun, yapısal ve ilişkisel sermayenin oluşumuna katkı sağladığını ileri sürdükleri insan sermayesi olduğunu belirtirler. Leal ve diğerleri (2015) benzer şekilde insan sermayesinin, örgütlerde yapısal ve ilişkisel sermayeyi arttırdığını bulmuşlardır. Saruhan ve Yıldız'a göre (2014) yapısal ve ilişkisel sermayeyi insan sermayesi oluşturmasına rağmen tüm kurumların temel amacı olan ekonomik kalkınmanın temel unsuru müşteri (ilişkisel) sermayesidir. Ayrıca ilişkisel sermayenin yüksek düzeyde olmasının, müşteri sadakatını arttırdığını ileri sürmektedirler. Sadakat duygusunun ve tatminin artması da bilgi sistemlerinin etkin kullanımıyla mümkün olmaktadır.

Önceki araştırmalarda (Longo ve Mura, 2011; Mura ve Longo, 2013) kurumun entelektüel sermaye düzeyinin öğretmenlerin olumlu duygularını arttırdığı ve olumsuz duygularını ise azalttığı bilinmektedir. Dolayısıyla kurumun entelektüel sermayesi işle ilgili olumlu tutumların daha kolay gelişmesini sağlamaktadır. İlgili alanyazın incelendiğinde, entelektüel sermayenin olumlu tutumlardan iş doyumunu (Channar, Talraje ve Bai, 2015; Leal vd., 2015; Longo ve Mura, 2011; Moon ve Kym, 2006; Mura ve Longo, 2013), örgütsel bağlılık (Chen ve Wang, 2009; Ghorbanhosseini, 2013; Mura ve Longo, 2013; Zeinoddini, Esfahani ve Soleimani, 2015), işe sargınlık (Anjali ve Anand, 2015) ile pozitif ilişkili; olumsuz tutumlardan işten ayrılma niyeti (Mura ve Longo, 2013; Soegoto, 2016) ile negatif ilişkili olduğu görülmektedir.

İş Doyumu

Örgütlerde insanların fizyolojik ihtiyaçlarının dışında psiko-sosyal ihtiyaçları, amaç ve beklentileri, arzu ve istekleri bulunmaktadır. Maddi, mali ve fiziki yönden tatmin oldukları gibi psiko-sosyal yönden de tatmin olmaları önemlidir (Genç, 2012). Aksi takdirde işinden doyum elde edemeyen çalışanlar ortaya çıkar. Bu tür çalışanların ise başarısı düşer, üretim ve verimlilikleri azalır (Özkalp ve Kirel, 2010).

Keser' e göre (2005) iş doyumunu, bireylerin bedensel ve fiziksel sağlıklarının iyi olmasının yanında fizyolojik ya da duygusal olarak da iyi durumda olmalarıdır. Kreitner ve Kinichi'ye göre (2009) ise iş doyumunu, bir bireyin işinden ya da iş deneyimlerinden ne kadar doyum elde ettiğine yoğunlaşan pozitif psikolojik durumudur. İş doyumunu, tanımı konusunda bir uzlaşıya varılamayan bir kavramdır. Örgütsel ve bireysel açıdan pek çok olumlu çıktılar olduğundan dolayı üzerinde incelemeler yapılmakta olan önemli bir performans değişkenidir (Schermerhorn vd., 2011).

Entelektüel Sermaye ve İş Doyumu İlişkisi

Örgütlerin sahip olduğu entelektüel sermaye örgüt üyelerinin işlerinde olumlu tutum ve davranışlar sergilemesini sağlayacağı ve işlerine karşı olumsuz tutumlarını azaltacağı bilinmektedir (Kwantes, 2007; Longo ve Mura, 2011). İlgili alan yazın incelendiğinde, eğitim örgütlerinde entelektüel sermayenin iş doyumunu ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir (Channar vd., 2015; Leal vd., 2015; Longo ve Mura, 2011; Mura ve Longo, 2013). Kurumların entelektüel sermaye düzeylerinin yüksek olmasının, öğretmenlerin iş hayatlarında duygusal olarak iyi olmalarını sağlayacağını söyleyebiliriz.

Örgütlerde ilişkisel sermaye; örgütün dış çevre ile ilişkilerinin iyi düzeyde, dış çevrenin sadakatinin ve kurumun imajının olumlu olmasıdır. Diğer iki sermaye türü (insan sermayesi ve yapısal sermaye), ilişkisel sermayeyi güçlendirmeye yöneliktir (Saruhan ve Yıldız, 2014). Okullar açısından bakıldığında toplumdan alınacak destek ve meşrutiyet önemlidir. Yöneticilerin ve öğretmenlerin uyum içerisinde çalışmalarını noktasında okul dışındaki müşterilerin de desteğine ihtiyaç duyarlar. Alınacak destekle okulun çevresiyle uyumu ve eğitim programlarının geçerliliği de sağlanmış olur (Hoy ve Miskel, 2012).

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, kurumların sahip oldukları entelektüel sermayeleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Ayrıca bu çalışmada entelektüel sermayenin alt boyutları (insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermaye) ile iş doyumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu temel amaç bağlamında aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- 1) Kurumların sahip oldukları entelektüel sermaye düzeyleri öğretmenlerin iş doyumlarını arasında anlamlı bir ilişki var mı?
- 2) Sahip olunan insan sermayesi ile öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mı?
- 3) Sahip olunan yapısal sermaye ile öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mı?
- 4) Sahip olunan ilişkisel sermaye ile öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mı?

YÖNTEM

Araştırmanın Desenlenmesi ve Uygulanması

Bu araştırmada birden fazla değişken arasındaki ilişkilerin uygulanan ölçekler aracılığıyla araştırıldığı bir ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır (Büyüköztürk vd., 2012; Karasar, 2012). Kurumların sahip olduğu entelektüel sermaye ve alt boyutları ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evreni 2016-2017 eğitim öğretim yılında Hatay ili Kırıkhan ilçesindeki ilkokullarda görev yapan 502 öğretmendir. Bu araştırmada tek tek bireylerin değil, seçkisiz olarak belirlenen grupların örneklem için seçilmesi olarak tanımlanan küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Büyüköztürk vd., 2012). Araştırmanın çalışma evreni olan Kırıkhan'daki her ilkokul bir küme kabul edilip okullar tesadüfi olarak seçilmiştir. Örneklem sayısı belirlemede, ana kütle sayısı belli olan büyüklükler için hazırlanan formüle göre alınan 252 öğretmenin %95 güven düzeyi için yeterli olduğu görülmüştür (Özdamar, 2003). Öğretmenlere verilen 300 anketin 252 tanesi geri geçerli olduğu tespit edilmiş ve değerlendirilmeye alınmıştır.

Örnekleme alınan öğretmenlerin (n=252) %55,2'si erkek (n=139), %44,8'i kadınlardan (n=113) oluşmaktadır. Bu öğretmenlerin %77,4'ü evli (n=195) iken %22,6'sı bekâr öğretmenlerden (n=57) oluşmaktadır. Katılımcıların en fazla buldukları yaş aralığını %40,9 ile 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler (n=103), en az buldukları yaş aralığını ise %27 ile 41 yaş ve üzeri öğretmenler (n=68) oluşturmaktadır. Katılımcıların en fazla buldukları kıdem aralığı ise %35,7 ile 11-15 yıl aralığındaki öğretmenlerden (n=90), en az buldukları kıdem aralığı ise %16,3 ile 16 yıl ve üzeri aralığındaki öğretmenlerden (n=41) oluşmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri ölçekler yoluyla elde edilmiştir. Veri toplama aracı olarak entelektüel sermaye ölçeği ve iş doyumu ölçeği kullanılmıştır. Beşli likert tipi ölçeklerin kullanıldığı çalışmada ölçeklerin puanları, "1= Hiç katılmıyorum"; "2= Katılmıyorum"; "3= Kısmen katılıyorum"; "4= Katılıyorum"; ve "5= Tamamen katılıyorum" şeklinde değişmektedir. Ölçme araçlarına ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

Entelektüel sermaye anketi: Entelektüel sermayeyi ölçmek için, Karakuş ve Çobanoğlu (2013) tarafından geliştirilmiş "entelektüel sermaye ölçeği" kullanılmıştır. Entelektüel sermaye ölçeği üç boyutludur. Bu üç faktör, ölçme aracındaki toplam varyansın %66,51'ini açıklamaktadır. Rotasyon açıklama değerlerine göre 7 maddeden oluşan 1. faktör entelektüel sermayenin insan sermayesi ile ilgili maddelerinden oluşmaktadır. Bu boyutun açıklanan varyans yüzdesi 17,85'tir. Rotasyon açıklama değerlerine göre 13 maddeden oluşan 2. faktör entelektüel sermayenin yapısal sermaye boyutu ile ilgili maddelerinden oluşmaktadır. Bu boyutun açıkladığı varyans yüzdesi 23,92'dir. Rotasyon açıklama değerlerine göre 11 maddeden oluşan 3. faktör entelektüel sermayenin ilişkisel sermaye boyutu ile ilgili maddelerinden oluşmaktadır. Bu boyutun açıkladığı varyans yüzdesi 24,70'tir. Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısı insan sermayesi boyutu için .92, yapısal sermaye boyutu için .94 ve ilişkisel sermaye boyutu için .95, genel toplam için ise .97 olarak bulunmuştur.

İş doyumu ölçeği: Griffen ve diğerleri (2010) tarafından geliştirilen ve Demir (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan "iş doyumu ölçeği (job satisfaction scale)" kullanılmıştır. İş doyumu tek faktörlü bir yapıya sahiptir. Bu tek faktör ölçme aracındaki toplam varyansın %63,98'ini açıklamaktadır. Güvenirlik analizi sonucu ise Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısı .83 olarak bulunmuştur.

Analizler

Veriler geçerlik ve güvenirlilik açısından incelenmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonuçları ve Cronbach's Alpha güvenirlilik katsayıları kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğunu göstermiştir. Daha sonra değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile tespit edilmiştir. Ardından basit ve çoklu doğrusal regresyon analizleri kullanılarak incelenmiştir.

BULGULAR

Değişkenlerle İlgili Betimsel Analizler ve Korelasyon Matrisi

Öğretmenlerin araştırma kapsamında uygulanan ölçeklerdeki maddelere katılım düzeylerini gösteren aritmetik ortalama, standart sapma değerleri ile değişkenler arası ilişkilerin düzeyi ve yönünün belirtildiği korelasyon değerleri Tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 1.

Araştırma Kapsamında İncelenen Değişkenlerin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, Standart Hata ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	\bar{X}	SS	Std. Hata	1	2	3	4	5
1. E.S.	3.85	.657	.041	1				
2. İ.S.	3.86	.739	.046	.853***	1			
3. Y.S.	3.77	.737	.046	.942***	.725***	1		
4. İİ.S.	3.95	.737	.044	.903***	.659***	.770***	1	
5. İ.D.	4.20	.666	.041	.386***	.310***	.337***	.397***	1

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

Notlar: ES: Entelektüel sermaye genel, İ.S.: İnsan Sermayesi, Y.S.: Yapısal Sermaye, İİ.S.: İlişkisel Sermaye, İ.D.: İş Doymu

Tablo 1’e göre; öğretmenlerin okuldaki entelektüel sermaye genele, entelektüel sermaye alt boyutlarına ilişkin algıları ve iş doyumları “Katılıyorum (4)” düzeyindedir. Kurumda öğretmenler tarafından en yüksek düzeyde algılanan entelektüel sermaye alt boyutunun ilişkisel sermaye, en düşük düzeyde algılananın ise yapısal sermaye olduğu bulunmuştur. Korelasyon matrisindeki ilişkilere bakıldığında, entelektüel sermaye genele ($r=.386$, $p<.001$), insan sermayesi alt boyutuna ($r=.310$, $p<.001$), yapısal sermaye alt boyutuna ($r=.337$, $p<.001$) ve ilişkisel sermaye alt boyutuna ($r=.397$, $p<.001$) ilişkin algılar ile iş doyumuna ilişkin algıların pozitif ve anlamlı ilişkili olduğu görülmüştür.

Sahip olunan entelektüel sermayenin öğretmenlerin iş doyumlarını yordaması

Tablo 2.

Entelektüel Sermayenin Öğretmenin İş Doyumunu Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Yordayıcı değişkenler	B	Std. Hata	Beta	t	p
1. Adım (enter)	(sabit)	4.186	.386		10.839	.000
	cinsiyet (dummy)	.016	.088	.012	.179	.858
	yas	-.004	.016	-.053	-.263	.793
	kıdem	.013	.017	.162	.805	.421
2. Adım	(sabit)	2.621	.434		6.035	.000
	cinsiyet (dummy)	-.002	.082	-.002	-.027	.978
	yas	-.002	.015	.024	.127	.899
	kıdem	.003	.016	.040	.211	.833
	Entelektüel sermaye	.383	.060	.378	6.382	.000

Bağımlı değişken iş doymu

$R^2_{\text{değişim}} = .14$ *p<.05, **p<.01

Yapılan regresyon analizinde, demografik değişkenler 1.adımda kontrol edilerek 2. adımda entelektüel sermayenin, öğretmenlerin iş doyumunu anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ($\beta = .37^{**}$, $p<.01$). 1 birimlik entelektüel sermaye artışı 0.37 birimlik iş doymu artışını sağlamaktadır. Açıklanan varyans olarak öğretmenin iş doymu düzeyindeki varyansın %14’ ü sahip olunan entelektüel sermaye tarafından açıklanmaktadır ($\Delta R^2 = .14$; $p<.01$). Sahip olunan entelektüel sermaye arttıkça, öğretmenlerin iş doymu düzeyleri artmaktadır.

Tablo 3.

Entelektüel Sermayenin İlişkisel Sermaye Boyutunun Öğretmenin İş Doyumunu Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Yordayıcı değişkenler	B	Std. hata	Beta	t	p
1. Adım (enter)	(sabit)	4.186	.386		10.839	.000
	Cinsiyet (dummy)	.016	.088	.012	.179	.858
	yas	-.004	.016	-.053	-.263	.793
	kıdem	.013	.017	.162	.805	.421
2. Adım (stepwise)	(sabit)	2.670	.425		6.277	.000
	Cinsiyet (dummy)	.011	.081	.008	.138	.891
	yas	.001	.015	-.013	.069	.945
	kıdem	.002	.015	.030	.159	.873
	ilişkisel sermaye boyutu	.370	.056	.390	6.561	.000

Bağımlı değişken iş doyumunu

$R^2_{\text{değişim}} = .146$ * $p < .05$, ** $p < .01$

Yapılan çoklu regresyon analizinde, demografik değişkenler 1. adımda kontrol edilerek 2. adımda stepwise ile entelektüel sermayenin insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermaye boyutları modele eklendikten sonra, öğretmenlerin iş doyumlarını entelektüel sermayenin ilişkisel sermaye boyutunun anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ($\beta = .39^{**}$, $p < 0.01$). 1 birimlik entelektüel sermayenin ilişkisel sermaye boyutu artışı 0.39 birimlik iş doyumunu artışı sağlamaktadır. Açıklanan varyans olarak öğretmenin iş doyumunu düzeyindeki varyansın %14.6' sını sahip olunan entelektüel sermayenin ilişkisel sermaye alt boyutu tarafından açıklanmaktadır ($\Delta R^2 = .146$; $p < 0.01$). Kurumların sahip oldukları entelektüel sermayenin ilişkisel sermaye alt boyutu arttıkça, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri artmaktadır.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, kurumların sahip oldukları entelektüel sermayenin öğretmenlerin işle ilgili olumlu duygular geliştirmesini sağladığını ortaya koymaktadır. Diğer bir ifadeyle kurumların sahip oldukları entelektüel sermaye düzeyleri öğretmenlerin iş doyumlarını arttırmaktadır. Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre ise entelektüel sermayenin ilişkisel sermaye alt boyutunun öğretmenlerin iş doyumlarını yordadığı; insan sermayesi ve yapısal sermaye alt boyutlarının ise iş doyumunu yordamadığı görülmüştür.

Bu çalışmanın bulguları sahip olunan entelektüel sermayenin öğretmenlerin iş doyum düzeylerini arttırdığını göstermektedir. Okullarda yönetim becerileri, üye yetkinlikleri, kültür, itibar, bilgi sistemleri, sosyal sorumluluklar gibi soyut varlıklar değer oluşturmaktadır. Oluşturulan değer, öğretmenlerin işlerinden memnun olmalarını ve doyum elde etmelerini sağlamaktadır. Alanyazında bu araştırmadan elde edilen bulguları destekleyen bazı araştırma bulguları bulunmaktadır (Channar vd., 2015; Leal vd., 2015; Moon ve Kym, 2006; Longo ve Mura, 2011; Mura ve Longo, 2013).

Longo ve Mura (2011) ve Leal ve diğerleri (2015); entelektüel sermayenin yapısal sermaye alt boyutunun, iş doyumunun üzerinde etkisinin olduğunu bulmuşlardır. Moon ve Kym (2006) ise iş doyumunun, insan sermayesinin bir alt boyutu olduğunu ileri sürmektedir. Bu araştırmada ise farklı olarak, entelektüel sermayenin ilişkisel sermaye alt boyutunun, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı; entelektüel sermayenin diğer alt boyutlarının ise iş doyumunu anlamlı olarak yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma sonucu, öğretmenlerin çevresi ve velileri ile güçlü ilişkileri olan bir okulda çalışmalarının, memnuniyetlerini arttırdığını ortaya çıkarmaktadır. Önceki araştırmaların (Leal vd., 2015; Longo ve Mura, 2011; Moon ve Kym, 2006), eğitim örgütleri dışında ve kar amacı güden örgütlerde gerçekleştirilmiş olmaları dikkat çekmektedir. Dolayısıyla bu örgütlerin; eğitim örgütlerinden farklı kültür, değer, sosyal sorumluluklar, prosedür ve işleyişleri bulunmaktadır. Eğitim örgütlerinde uygulanan bu araştırmadan farklı bulgulara sahip olmalarının altında yatan nedenlerin, bu farklılıklar olduğu düşünülebilir.

Entelektüel sermayenin ilişkisel sermaye alt boyutunun iş doyumunu arttırdığı yinelenen bir sonuç ve farklı bir bakış açısı ortaya çıkardığından oldukça önemli görülmektedir. Saruhan ve Yıldız'a göre (2014); tüm kurumlar, ilişkisel sermayelerini güçlendirmek amacındadırlar. Yüksek düzeyde ilişkisel sermayeye sahip

okulların müşterileriyle etkileşimleri olumlu ve dolayısıyla imajları da yüksek düzeydedir. Bu şekilde dış çevrenin desteğini de alan okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumları yüksek düzeyde olmaktadır.

Araştırmada, kurumların ilişkisel sermayelerinin en yüksek, yapısal sermayelerinin ise en düşük düzeyde algılandığı görülmüştür. Örgütlerde yapısal sermayenin geliştirilmesi için kurumsal hafıza oluşturulmalıdır. Kurumsal hafıza sayesinde örgütlerde bilgiler stoklanır ve daha sonra kullanılabilir. Youndt ve diğerleri (2004) entelektüel sermaye gelişiminin insan sermayesinden başlayarak, ilişkisel sermayeye ve son olarak da yapısal sermayenin oluşumuna doğru evrimsel bir sürecinin olduğunu belirten bir model ileri sürmüşlerdir. Bu model düşünüldüğünde insan sermayesinin ve ilişkisel sermayenin geliştirilmesi ile yapısal sermayenin güçleneceği düşünülebilir.

Bu araştırmanın sonuçlarına göre kurumların sahip oldukları entelektüel sermaye düzeyi arttıkça, öğretmenler işlerinde daha mutlu olmakta ve işlerinden doyum elde etmektedirler. Öğretmenlerin işleriyle ilgili bireysel mutluluklarını arttırmak isteyen okul yöneticilerinin, kurumlarında entelektüel sermayeyi güçlendirme ve geliştirme çalışmalarında fayda görülmektedir. Okul yöneticilerinin; okulun müşterilerinin memnuniyetini sağlama konusunda duyarlı olması, toplumsal desteğini arttırma ve öğretmenlerin işleriyle ilgili memnuniyetleri açısından önemlidir. Eğitim örgütleri öğretmenlerin daha mutlu ve verimli olmalarını sağlayıcı fiziksel, sosyal ve psikolojik ortamlar oluşturmaya yönelik politikalar belirlemeli ve uygulamalıdır.

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu araştırma eğitim örgütlerinde gerçekleştirilmiş ve sadece öğretmen algıları esas alınmıştır. Bu durumun doğal sonucu olarak, bu çalışmanın bulgularının kar amacı güden örgütlerle kıyaslanması zor gözükmemektedir. Belirtilen sınırlılıklarına rağmen bu araştırma; entelektüel sermaye ve boyutlarının, iş doyumunu ile ilişkisine dair yeni ve farklı bakış açıları sunmaktadır. Benzer bir çalışma, farklı örneklerle ve nitel araştırma desenleri kullanılarak yapılabilir. Bu çalışmada belirlenen ilişkilerin nedenleri derinlemesine incelenerek tespit edilebilir. Farklı yerleşim birimlerinde, farklı kültürel özelliklere sahip örgütlerde ve daha geniş örneklerle benzer araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA/REFERENCES

- Anjali, K.T., & Anand, D. (2015). Intellectual stimulation and job commitment: A study of IT professionals. *ThIUP Journal of Organizational Behavior*, 14 (2), 28-41.
- Bontis, N. (1998). Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*, 36(2), 63-76.
- Bontis, N., Keow, W., & Richardson, S. (2000). Intellectual capital and the nature of business in Malaysia. *Journal of Intellectual Capital*, 1(1), 85-100.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. V. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Channar, Z.A., Talraje, S., & Bai, M. (2015). Impact of human capital variables on the effectiveness of the organizations. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9 (1), 228-240.
- Chen, M. Yi-Ching, & Wang, Y.S. (2009). Intellectual capital and organizational commitment. *Proceedings of the International Conference on Intellectual Capital, Knowledge Management & Organizational Learning*, 303-311.
- Demir, S. (2018, Mayıs). *Öz yeterliğin iş doyumunu, örgütsel bağlılık, motivasyon ve işe sargınlıktaki rolü*. V. International Eurasian Educational Research Congress, Antalya.
- Genç, N. (2012). *Yönetim ve organizasyon, çağdaş sistemler ve yaklaşımlar*. Ankara: Seçkin yayıncılık.
- Ghorbanhosseini, M. (2013). The effect of organizational culture, teamwork and organizational development on organizaional commitment: the mediating role of human capital. *Tehnički vjesnik*, 20 (6), 1019-1025.
- Griffin, M.L., Hogan, N.L., Lambert, E.G., Tucker-Gail, K.A., & Baker, D.N. (2010). Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37, 239-255.
- Hobikoğlu, E.H. (2011). Entelektüel sermayenin önemi, sınıflandırılması ve ölçme yöntemleri: Kuramsal bir çerçeve. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 86-99.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi* (Çeviri ed.: S. Turan, 7. baskıdan çeviri). Ankara: Nobel.
- Huang, C., Luther, R., & Tayles, M. (2007). An evidence-based taxonomy of intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, 8(3), 386-408.

- Karakuş, M. ve Çobanoğlu, N. (2013). İlkokullarda entelektüel sermayenin ölçülmesi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (4), 158-181.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 4(7), 77-96.
- Kreitner, R., & Kinichi, A. (2009). *Organizational behaviour*. New York: Mc Graw-Hill International Edition, Ninth edition.
- Kwantes, C.T. (2007). Organizational commitment, intellectual capital and organizational competitiveness. *South Asian Journal of Management*, 14(3), 28-43.
- Leal, C., Marques, C., Marques, C., & Brago-Filho, E. (2015). Internal communication, intellectual capital and job satisfaction: A structural model applied to a credit union. *ECIC*, 199-207.
- Longo, M., & Mura, M. (2011). The effect of intellectual capital on employees' satisfaction and retention. *Information & Management*, 48 (7), 278-287. DOI: 10.1016/j.im.2011.06.005.
- Mayfield, J., & Mayfield, M. (2004). The effects of leader communication on worker innovation. *American Business Review*, 22(2), 45-51.
- Moon, Y. J., & Kym, H. G. (2006). A Model for the value of intellectual capital. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 23(3), 253-269.
- Mura, M., & Longo, M. (2013). Developing a tool for intellectual capital assessment: An individual-level perspective. *Expert Systems*, 30 (5), 436-450. DOI: 10.1111/j.1468-0394.2012.00650.x.
- Powell, W.W., & Snellman, K. (2004). The knowledge economy. *Annual Review of Sociology*, 30, 199-220.
- Özdamar, K. (2003). *Modern bilimsel araştırma yöntemleri*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özkalp, E. ve Kirel, C. (2010). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Roos, G., & Roos, J. (1997). Measuring your company's intellectual performnace. *Long Range Planning*, 130 (3), 413-426.
- Saruhan, Ş.C. ve Yıldız, M.L. (2014). *İnsan kaynakları yönetimi: Teori ve uygulama*. İstanbul: Beta yayıncılık.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., Osborn, J.G., & Uhl-Bien, M. (2011). *Organizational Behavior*. Asia: John Wiley & Sons (Asia) Pte Ltd.
- Soegoto, E.S. (2016). Effect of intellectual capital and turnover intentions on lecturers' performance, student value and loyalty in private universities of West Java. *Actual Problems of Economics*, 2(176), 234-242.
- Stewart, T. A. (1997). *Entelektüel sermaye* (Çev. Nurettin ELHÜSEYİNİ). İstanbul: Mess Yayınları.
- Tayles, M., Webster, M., Sugden, D., & Bramley, A. (2005). Accounting 'gets real' in dealing with virtual manufacturing. *Journal of Intellectual Capital*, 6, 322-338.
- Youndt, M.A., Subramaniam, M., & Snell, S.A. (2004). Intellectual capital profiles: An examination of investments and returns. *Journal of Management Studies*, 41(2), 335-361.
- Zeinoddini, S., Esfahani, S.A., & Soleimani, H. (2015). The effect of intellectual capital on organizational commitment: A case study of the ministry of economic affairs and finance of Kermanshah province. *International Journal of Organizational Leadership*, 4(3), 324-341.

İletişim/Correspondence

Dr. Selçuk DEMİR
selcuk_demirs@hotmail.com