



Araştırma Makalesi • Research Article

Beşerî Sermayenin Ölçülmesi: Kamu Personeline Yönelik Bir Uygulama

Measuring Human Capital: A Field Research for Civil Servant

Şerafettin Erten ^{a,*}, İbrahim Türkmen ^b

^a Dr. Öğr. Üyesi, Uşak Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, 64200, Uşak/Türkiye.
ORCID: 0000-0003-0297-0580

^b Öğr. Gör., Uşak Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, 64200, Uşak/Türkiye.
ORCID: 0000-0002-1558-0736

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 24 Ekim 2019
Düzeltilme tarihi: 21 Nisan 2020
Kabul tarihi: 29 Nisan 2020

Anahtar Kelimeler:

Kamu Yönetimi
Beşerî Sermaye
İnsan Kaynakları Yönetimi
Ölçek Uyarlama

ÖZ

Araştırmanın amacı bir kamu kurumunda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi personelin beşerî sermaye düzeylerinin belirlenmesi ve demografik değişkenler açısından farklılıkların ortaya konulmasıdır. Bu amaçla, Vidotto ve diğerleri (2017) tarafından geliştirilen beşerî sermaye ölçeğinin Türkçeye uyarlaması yapılmıştır. Araştırmanın verileri bir kamu kurumundaki çalışan ve çalışmaya gönüllü olarak katılan 198 kamu personelinde elde edilmiştir. Verilerin analizi, SPSS 22.0 ve AMOS 22.0 programları aracılığıyla yapılmıştır. Araştırma sonucunda kamu kurumlarının beşerî sermayelerini değerlendirebilmelerine olanak sağlayan beşerî sermaye ölçeğinin geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmıştır. Ayrıca kamu personelinin bazı demografik değişkenlere göre beşerî sermaye düzeylerinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Kamu örgütlerinde beşerî sermayeye ilişkin çalışmalar sınırlıdır. Bu durum ülkemiz için geçerlidir. Bu nedenle çalışma kamu kurumlarında beşerî sermayenin değerlendirilmesine yönelik literatüre katkıda bulunması açısından önemlidir.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 24 October 2019
Received in revised form 21 April 2020
Accepted 29 April 2020

Keywords:

Public Administration
Human Capital
Human Resource Management
Scale Adaptation

ABSTRACT

The aim of the study is to determine the human capital levels of the personnel subject to the Civil Servants Law No. 657 in a public institution, and to reveal the differences in terms of demographic variables. For this purpose, the human capital scale developed by Vidotto et al. (2017) was adapted to Turkish. The data of the study was obtained from 198 civil servants working in a public institution and participating in the study voluntarily. The data were analyzed by SPSS 22.0 and AMOS 22.0. As a result of the research, the validity and reliability of the human capital scale, which enables public institutions to evaluate human capital, has been proved. In addition, significant differences were found in human capital levels of civil servants according to some demographic variables. Studies on human capital in public organizations are limited. This also applies to our country. Therefore, the study is important in terms of contributing to the literature on the evaluation of human capital in public institutions.

1. Giriş

Günümüzde genel kabul, endüstri çağının sona erdiği ve bunun yerini bilgi çağı ve bilgi toplumunun aldığı yönündedir. Bilgiyi elde etme ve işlemenin maliyetindeki düşüş onu her yerde kolayca elde edilebilen ve alınıp satılabilen bir meta haline getirmiştir (Bassi ve Van Buren, 1999: 415). Bilginin bu özelliği onun klasik üretim faktörleri olan emek, sermaye, doğal kaynaklar ve girişimcinin yanına,

beşinci faktör olarak eklenmesine neden olmuştur (Arikboğa, 2003:70).

Doğal olarak bugün bilginin ön planda olmadığı hemen hiçbir alan bulunmamaktadır. Bilgiyi elde etmek, işlemek, enformasyona dönüştürüp kullanmak başlıca uğraş alanı haline gelmiştir. Kas gücünün yerini beyin gücü almıştır. Sanayi devriminin klasik yapıları yerini bilgi devriminin yapılarına bırakmaktadır. Bu ekonomi başta olmak üzere, üretim biçiminin, örgüt yapılarının ve çalışan kavramının

* Sorumlu yazar/Corresponding author.
e-posta: serafettin.erten@usak.edu.tr

değişmesi anlamına gelmektedir. İçinde bulunduğumuz bu dönemde yenilikçilik, yaratıcılık, buluşçuluk, farklılık, uzmanlık ve yeteneklerde çeşitlilik gibi değerler ön plana çıkmaktadır (Stewart, 1997).

Bilgi ekonomisi ya da yeni ekonomi adları da verilen yeni durumda örgütlerin temel kaynakları yalnızca maddi veya finansal varlıkları değil, maddi olmayan varlıkları da içermektedir. Örgütler varlıklarını sürdürmek için artık kıymetli, nadir, tükenmeyen ve olmazsa olmaz maddi olmayan duran varlıklara da sahip olmak zorundadır (Gupta, vd., 2019: 78; Brooking, 1996:12). Entelektüel sermaye olarak adlandırılan bu varlıklar, en genel ifadeyle örgütün “zenginlik yaratmak üzere kullanıma sokulabildiği entelektüel malzeme; yani bilgi, enformasyon, entelektüel mülkiyet ve deneyim (Stewart, 1997: x11)” olarak tanımlanmaktadır.

Örgütlerde çalışanların bilgi, beceri ve yetenekleri, örgütün yarattığı süreçler, kullandığı teknoloji, müşteri bilgisi ve tüm bu unsurları bir araya getirip kullanma becerisi yani bilgi yönetiminin düzeyi rekabette avantajın yeni kaynağı haline gelmiştir (Bassi ve Van Buren, 1999: 415; Farah ve Abouzeid, 2017: 226). Bu nedenle bilgi ve entelektüel sermaye, bilgi yönetimi ve entelektüel sermaye yönetimi kavramları eş anlamlı olarak kullanılmaya başlanmıştır (Bassi ve Van Buren, 1999: 417).

Örgütler için hayati öneme sahip olduğu vurgulanan entelektüel sermayenin bir takım unsurlardan oluştuğu kabul edilmektedir. Literatürde bu unsurlar beşerî sermaye, yapısal sermaye, müşteri sermayesi, yenilik sermayesi, sosyal (kültürel) sermaye, paydaş sermayesi, organizasyonel sermaye, süreç sermayesi ve ilişki sermayesi olarak çeşitli şekillerde sınıflandırılmaktadır. Ancak en çok savunulan görüş entelektüel sermayenin beşerî sermaye, yapısal sermaye ve müşteri sermayesinden oluştuğu yönündedir (Kızıl, 2010: 35).

Bu unsurlar içerisinde ise en fazla önem ve değer verilen beşerî sermayedir. Çünkü bilgiyi üreten ve yeni çağın yenilik, verimlilik, kalite, hız, uzmanlık, etkinlik, buluşçuluk, girişimcilik gibi maddi olmayan varlıklarına anlam katan faktör insandır. Dolayısıyla insan entelektüel sermayenin kilit bileşeni olarak kabul edilmektedir (Akyüz, 2011: 31). Beşerî sermaye çalışanın soyut zekâsı ve yeteneklerinden oluşmaktadır. Bilgi çağında ekonomik güce ve gelişmeye giden yol bu unsurun etkin bir şekilde kullanılmasından geçmektedir (Şamiloğlu, 2002: 87). Ancak bundan daha önemlisi, beşerî sermayenin modern örgütlerin satın alamayacağı ya da satamayacağı tek tür sermaye olmasıdır. Bu özelliği onu diğer entelektüel sermaye unsurlarından açık bir şekilde ayırmaktadır (Bassi ve Van Buren, 1999: 424).

Son çeyrek yüzyılda, küreselleşme, bilgi teknolojilerindeki gelişmeler, yeni sağ ekonomik politikalar ve klasik yönetim anlayışına getirilen eleştiriler devletin rolünün ve kamu kurumlarının yapı ve işleyişinin yeniden ele alınmasını gerektirmiştir (United Nations, 2005: 13). Bunun yanında maddi olmayan duran varlıkların en önemli refah ve ilerleme kaynaklarından birisi olduğunun kabulü, devletlerin beşerî sermaye konusuna daha fazla ilgi gösterme ihtiyacını doğurmuştur (Yeh-Yun Lin ve Edvinsson, 2011: 2).

Kamu kurumları ve yöneticileri özel sektör deneyimlerinden yola çıkarak, yeni yönetim biçimlerine ve stratejilere

yönelmiştir. Bu doğrultuda kamu örgütleri de varlık üretiminin maddi olmayan nitelikteki unsurlarının geliştirilmesi ve yönetimi ile ilgili değişikliklerden payını almıştır. Mevcut şartlar altında beşerî sermaye, kamu kurumları için de rekabet üstünlüğünün ana kaynağı haline gelmiştir (Ramirez, 2010: 248). Yine bu bağlamda, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar olarak kamu örgütlerinde, özellikle beşerî sermaye unsuru ve bunun gelişimi bir lüks olmaktan çıkmış, etkin ve verimli işleyen bir kamu yönetimi için ön koşul haline gelmiştir (United Nations, 2005: 43).

Günümüzde beşerî sermayenin önemi kamu veya özel sektör ayırmaksızın yadsınamaz bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda çalışmada kamu kurumlarının beşerî sermayelerinin değerlendirilmesine yönelik bir uygulama gerçekleştirilmiştir.

2. Beşerî Sermaye

Bilgi çağı ve toplumunun en belirleyici özelliği belki de değişimlerin çok hızlı yaşanmasıdır. Zaman ve mekân kavramlarının da farklı bir boyut kazandığı bu dönemde örgütlerin klasik yöntem ve uygulamalarla varlıklarını sürdürebilmeleri mümkün görünmemektedir. Örgütler için var olma, rekabet etme, başarı ve zenginlik bu değişime ne kadar ayak uydurabildiklerine bağlı hale gelmiştir. Örgütler açısından en belirgin değişim varlıklar bağlamında ortaya çıkmıştır. Yakın döneme kadar maddi varlıklarının büyüklüğü ve kalitesi belirleyiciyken, örgütler artık maddi olmayan varlıkları, bir başka ifadeyle entelektüel sermayeleri ile değerlendirilmektedir. Beşerî sermaye ise bu varlığın değişmez ve vazgeçilmez unsuru olarak görülmektedir.

Ekonomistlerin rutin uğraş alanlarından birisi de çalışanların kalitesinin üretime yaptığı katı olmuştur. William Petty 17. yüzyılda ilk kez işçilerin kalite farklılıklarını vurgulamış ve “işçilerin değerini” muhasebeleştirmiştir. Adam Smith de işçilerin bilgi, beceri ve yeteneklerine değinmiş ve ücretlendirmede bu hususların da dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca eğitim ve öğrenimin insanda “yatırımlar” olarak değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürmüştür. Smith’den yüz yıl sonra yine ünlü ekonomist Alfred Marshall sermayenin en değerli olanının insana yapılan yatırım olduğunu söylemiştir. Ancak hiçbir beşerî sermaye terimini kullanmamıştır. Kavram ilk kez 1950’lerde Theodore W. Schultz ve Jacob Mincer tarafından ekonomik ve üretken özellikler bakımından geleneksel sermayeye benzeyen bağımsız bir sermaye kategorisi anlamında kullanılmıştır (Nerdrum ve Erikson, 2001: 128-129).

Klasik iktisatçıların bu yaklaşımının temelinde aslında sanayi toplumunun ve yönetim anlayışının çalışana ilişkin ortaya koyduğu tipik özellik yatmaktadır. Bu insan bağımlıdır. Çalışan, yukarıdan aşağıya verilen talimatlara uymakla görevli, makina gibi düşünen değil, uygulayan bir karaktere sahiptir. Ancak günümüzde bu tür çalışan örgütteki süreçlerin sağlıklı işlemesi için yeterli değildir. Çünkü yoğun bilgi akışı ve enformasyon yükü zorunlu olarak bu süreçlerdeki tüm sorumluluğun çalışanlarla paylaşılmasını gerektirmektedir. Dolayısıyla örgüt çalışan ilişkisi artık bir karşılıklı bağımlılık haline gelmiştir. Bu durum çalışanların tüm süreci yürütmek için birtakım becerilere sahip olmalarını ve aynı zamanda bu becerileri geliştirmelerini gerektirmektedir. Sonuçta beşerî sermaye örgütlerde en başta

gelen üretim kaynağı olarak görülmeye başlanmıştır (Carkhuff, 2000).

Günümüzde beşerî sermaye örgütlere daha fazla kazanç elde etme fırsatı veren sermaye olarak görülmektedir. Örgütlerin herhangi bir hedefe ulaşması veya diğer sermaye türlerini oluşturması için ön koşul olarak kabul edilmektedir. Ayrıca insan becerileri ve yeteneklerine bağlı olan bilgi tabanlı ekonomide, bu sermaye türü giderek daha önemli hale gelmektedir (Gupta, vd., 2019: 80).

Beşerî sermaye farklı şekillerde ele alınıp tanımlanmıştır. OECD'ye (1999: 16) göre beşerî sermaye "bir bireyin mülkü olan nitelikleri, bilimsel ve teknik bilgisi, becerileri, hareketliliği ve deneyimidir." Weatherly (2003: 1) beşerî sermayeyi "bir örgütün çalışanlarının işlerine yatırım yapmayı seçtiği özelliklerin, yaşam deneyiminin, bilginin, yaratıcılığın, enerjinin ve coşkunun toplamı" olarak tanımlamıştır. Daha yalın bir tanıma göre beşerî sermaye "bir kişinin bilgisi, yetenekleri, değerleri, fiziksel özellikleri gibi unsurlardan oluşan yapıdır" (Becker, 1993: 16). Agndal ve Nilsson'a (2006: 93) göre ise beşerî sermaye örgütün çalışanlarını ve bunların yaratıcılığı, yetkinliği, sosyal becerileri vb. özellikleri ile aynı zamanda örgüt değerlerini, kültürünü ve felsefesini ifade etmektedir. Son olarak farklı bir bakış açısıyla Stewart (1997: 82) beşerî sermayeyi "bireylerin müşterilere çözümler sunması için gerekli yetenekler" olarak kabul etmiştir.

Beşerî sermayenin de birtakım unsurlardan oluştuğu kabul edilmektedir. Bunlar kalıtım, eğitim, deneyim ve hayata ve mesleğe karşı tutumlar olarak dört ana başlıkta ele alınmaktadır (Bontis, 1999: 446). Bu başlıkların altında ise uzmanlık bilgisi (know-how), mesleki nitelikler, işle ilgili yeterlilik, girişimci ruh, yenilikçilik, proaktif ve reaktif yetenekler ve değişebilirlik gibi özellikler yer almaktadır (Petty ve Guthrie, 2000: 166).

Bu özelliklerin bireylere sıkı sıkıya bağlı olması nedeniyle, beşerî sermayenin o bireyi istihdam eden örgütten ziyade bireye ait olduğu ve onunla birlikte hareket ettiği kabul edilmektedir (Roos, 2008; Farah ve Abouzeid, 2017). Bu nedenle günümüz ekonomisinde örgütlerin karşılaştığı en büyük zorlukların başında bu tür özelliklere sahip çalışanları bulmak ve onları elde tutmak gelmektedir (Oliver, 2001: 7). Dolayısıyla kamu ya da özel hiçbir örgüt beşerî sermayesini verimsiz kullanma lüksüne sahip değildir (Stewart, 1997: 97).

Beşerî sermayenin özünü, çalışanın saf zekâsı oluşturmaktadır. Bu sermayenin kapsamı çalışanların bilgi dağarcığı ile sınırlıdır (Bontis, 1998: 65). Örgütlerin başlıca hedefi bu bilgiyi artırmaktır (Stewart, 1997: 97). Örgütlerin ve çalışanların ihtiyaç duyduğu becerilerin hızla değiştiği ve karmaşıklaştığı bu çağda, mevcut beşerî sermayeyi korumanın ve geliştirmenin yegane yolu eğitimden geçmektedir (Oliver, 2001: 8). Her düzeyde, beşerî sermayenin performansı örgün ve yaygın eğitime yapılan yatırımla doğrudan bağlantılıdır. Bu yatırım sonucunda, katma değere dönüştürülebilen bilgi ve kişisel özellikler ortaya çıkmaktadır (Roos, 2008: 10). Bu durum bir örgütte çalışan personelin nitelikleri çerçevesinde ele alındığında aşağıda yer alan şekildeki gibi ifade edilebilmektedir:

Şekil-1: Örgüt Çalışanlarının Niteliklerine Göre Kategorileri

Yeri Zor Dolar, Düşük Katma Değerli	Yeri Zor Dolar, Yüksek Katma Değerli
Yeri Kolay Dolar, Düşük Katma Değerli	Yeri Kolay Dolar, Düşük Katma Değerli

Kaynak: (Stewart, 1997:98).

Örgütlerde beşerî sermaye şekilde sağ üst köşeye denk gelmektedir. Yeri zor dolar ve katma değeri yaratan çalışanlar, müşterilerin bir rakip yerine bu örgütü tercih etmelerini sağlayan, ürün ve hizmetleri bilgi, yetenek ve tecrübeleriyle somutlaştıran insanlardan oluşmaktadır. Bu bölüm başlı başına bir varlıktır ve asıl değeri üretenlerden oluşmaktadır. Şeklin diğer bölümlerinde kalanlar ise sadece emek maliyeti olarak kabul edilmektedir (Stewart, 1997: 99).

Çalışanların bilgilerindeki artış, beşerî sermayeyi ve doğal olarak entelektüel sermayeyi ve örgütün piyasa değerini artırmaktadır (Vidotto, vd. 2017: 318). Dolayısıyla beşerî sermaye ancak insana yatırım yapılarak sahip olunabilen bir varlıktır. Bu sermaye görünmemekle birlikte etkileri gözlemlenebilmektedir. Yeni süreçler, buluşlar, mal ve hizmetler, teknoloji vb. beşerî sermayenin gözlenebilir kısmını oluşturmaktadır. Bu nedenle örgütler daha fazla beşerî sermaye üretmek için, bu sermayeye daha çok yatırım yapmaktadır (Schultz, 1993: 15).

Daha önce de belirtildiği üzere bilgi toplumu ve ekonomisinde örgütlerin gücü daha çok maddi olmayan varlıkları ile ölçülmektedir. Kurum ve kuruluşların ve buralardaki bireylerin değerlerinin, sahip oldukları bilgi ve entelektüel sermayeleri ile doğru orantılı olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenle maddi olmayan varlıklar özel sektör kadar kamu sektörü kuruluşlarını da ilgilendirmektedir (Bounfour ve Edvinsson, 2005).

2.1. Beşerî Sermaye ve Kamu Yönetimi

Gelişmiş ya da gelişmekte olan ülke ayrımı yapmaksızın, tüm dünyada beşerî sermayenin önemi ve verilen değer hızla artmaktadır. Bir ülkede beşerî sermaye, yeni teknolojilerin geliştirilmesinde önemli bir girdi ve bunların benimsenmesi ve verimli kullanımı için gerekli bir faktör olarak kabul edilmektedir. Genel olarak iyi kalitede beşerî sermayeden yoksun olan ülkeler, büyüme ve gelişme için daha az fırsata sahip olmaktadır (Matovac, vd., 2010: 361).

Fikri işler, kamu yönetimleri de dâhil olmak üzere örgütün entelektüel performansının sonucudur ve bunların varlığı tamamen çalışanların bilgi, beceri, yeterlilik ve tutumlarına bağlıdır. Bugün iyi eğitim almış, motive edilmiş ve katkıda bulunan personel, kamu yönetimlerinin hedef ve amaçlarını başarılı bir şekilde uygulanması ve kurumsal işlev ve stratejilerini gerçekleştirilmesi için çok önemli bir önkoşul haline gelmiştir. Kamu örgütlerinde beşerî sermayeye yapılan yatırım bireysel düzeyde bilgi, beceri ve yeteneklerin gelişmesini teşvik ederken, örgüt düzeyinde verimlilik artışını sağlamakta, toplum düzeyinde ise kültürün ve ekonominin büyümesini sağlayarak toplumsal refahı artırmaktadır (Sarnovics, 2010: 1).

Kamu yönetiminde beşerî sermaye kamu personelinin vasıfları, sürekli eğitim ve çalışma şartlarından oluşmaktadır. Personelin bilgi, beceri ve tutumları kurumun hedef ve amaçlarına ulaşmada en başta gelen unsurlardır. Yenilik yaratabilen, aktif ve bilgili kişilerden oluşan bir personel topluluğu kamu kurumları için en değerli maddi olmayan varlıktır. Bunun yanında kamu örgütlerinde kalıcı ve sürekli eğitim de beşerî sermayenin önemli bir parçasıdır. Eğitim personele mevcut bilgilerini tazeleme ve gelişmeleri takip etme fırsatı sunmaktadır. Son olarak hizmet koşulları yani terfi fırsatları, iş güvencesi, teşvikler vb. gibi çalışma ortamı unsurları da personelin performansını etkilemektedir (Cinca vd., 2003: 257-258).

Campos ve diğerlerine (2006: 222-223) göre kamu beşerî sermayesi kurumun hedef ve amaçlarına ulaşmak için örgütteki birey ve grupların sahip oldukları üretim kapasiteleri ve yararlı bilgiden oluşmaktadır. Bu sermaye üç unsura sahiptir. Bunlardan ilki değerler ve tutumlardır. Bunlar, bireyleri harekete geçiren, yeni ortaya çıkan kaynaklar ve fırsatlar hakkındaki bilgileri temsil etmektedir. İkincisi teknik bilgidir. Teknik bilgi kişinin bir şeyler hakkında sahip olduğu ilişkili bilgiyi yani istihdam edilmeyi veya iyi bir performansı kolaylaştıran bilgiyi ifade etmektedir. Son unsur ise yeterliliklerdir. Bu ise kamu personelinin görevini yerine getirme biçiminde kullandığı bilgidir. Yeterlilikler bireylerin geliştirdiği kapasite, yetenek ve deneyimlerinden oluşmaktadır.

Son dönemde, kamu sektöründe entelektüel sermaye ve unsurlarının tespit edilmesi ve değerlendirilmesinin özel sektöre göre daha öncelikli olduğu ileri sürülmektedir. Gerekçe olarak kamu sektöründe maddi olmayan varlıkların, özel sektöre göre daha fazla olması gösterilmektedir. Kamu yönetimleri başta kamu yararı olmak üzere, özel sektörden farklı olarak, finansal olmayan çok sayıda hedefe sahip bulunmaktadır. Kamu örgütleri de özel sektördeki örgütler gibi aynı üretim girdilerini kullansalar da kamu sektöründe insan kaynakları ve bilgi daha yoğun kullanılmaktadır ve bunlar maddi olmayan varlıklardır. Ayrıca, kamu yönetiminin nihai ürünü bir hizmettir ve bu genellikle somut değildir (Cinca, vd., 2003: 250).

Kamu yönetimi ve örgütleri de bilgi çağında hem teorik hem de pratikte büyük değişim göstermektedir. Toplam kalite yönetimi, stratejik yönetim, insan kaynakları yönetimi gibi çağdaş yönetim uygulamaları ve etkililik, verimlilik, girişimcilik, yenilikçilik, yönetim gibi değerler de örgütlerde kaliteli beşerî sermayeyi gerektirmektedir. Bunun yanında geleneksel yönetim anlayışından kaynaklanan personele yapılan yatırımın bir maliyet unsuru olarak görülmesi anlayışı, kamu yönetimlerinde de terkedilmektedir. Bu bağlamda kamu örgütlerinde beşerî sermayenin mevcut durumunun belirlenmesi ve gerektiğinde çeşitli araçlarla iyileştirilmesi bir zorunluluk haline gelmiştir.

3. Yöntem ve Uygulama

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Türkiye’de kamu personeli merkezi yerleştirme sınavı olan Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) ile atanmaktadır. Bu nedenle kamu kurumları çalıştıracağı kamu personelinin kendisi seçmemektedir. Ancak atanan personelin bilgi,

yetenek ve becerilerinin geliştirilmesinde, bir başka ifadeyle beşerî sermayelerinin güçlendirilmesinde sorumluluk kamu kurumlarına aittir. Bu bağlamda araştırmanın amacı, bir kamu kurumunda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na tabi personelin beşerî sermaye düzeylerinin belirlenmesi ve demografik değişkenler açısından farklılıkların tespit edilmesi olarak belirlenmiştir.

Literatür incelendiğinde beşerî sermaye ile ilgili çalışmaların daha çok kalkınma, büyüme, refah gibi kavramlar çerçevesinde, ülke ekonomisine yaptığı katkılar veya özel sektör örgütlerinde beşerî sermayenin etkileri çerçevesinde yoğunlaştığı görülmektedir. Kamu örgütlerinde beşerî sermayeye ilişkin çalışma sınırlıdır. Bu durum ülkemiz için de geçerlidir. Bu nedenle çalışma kamu kurumlarında beşerî sermayenin değerlendirilmesine yönelik literatüre katkıda bulunması açısından önemlidir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Uşak ilinde eğitim alanında faaliyet gösteren bir kamu kurumunda görev yapan 300 kamu personeli oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış olup, araştırmaya gönüllü olarak katılan tüm kamu personelinin veri toplanmaya çalışılmıştır. İki aylık bir çalışma sonucunda 198 katılımcıya ulaşılmıştır. Ancak iki anket, cevaplarda boşluklar bulunması ve anket formunda yer alan ifadeler verilen cevapların aynı olması nedeniyle değerlendirmeye alınmamıştır. Dolayısıyla araştırmada 196 katılımcıdan elde edilen veriler analiz edilmiştir.

3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma Uşak ilinde eğitim alanında faaliyet gösteren bir kamu kurumunda görev yapan personelle yapılmıştır. Araştırma sonuçlarını ülkede kamu yönetiminde görev yapan tüm kamu personeline genellemek mümkün değildir. Sonuçların genelleştirilebilmesi için diğer kamu kurumlarında da test edilmelidir. Ancak genel hakkında bir fikir vermesi ve gelecekte yapılacak olan araştırmalara örnek olması açısından önemlidir.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı ilgili kamu kurumunda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na tabi olarak görev yapan personelin beşerî sermaye düzeylerinin belirlenmesi ve demografik değişkenler açısından farklılıklarının incelenmesidir. Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezler şunlardır:

H₁: Beşerî sermaye ve alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H₂: Beşerî sermaye ve alt boyutlarında yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H₃: Beşerî sermaye ve alt boyutlarında eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H₄: Beşerî sermaye ve alt boyutlarında çalışma yılı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H₅: Beşerî sermaye ve alt boyutlarında unvan değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

3.5. Araştırmada Kullanılan Ölçek

Araştırma verilerini toplamak için kullanılan anket formu, beş demografik soru ve 5'li Likert tipinde hazırlanmış, 18 ifadeden oluşan beşerî sermaye ölçeğinden oluşmaktadır. Demografik değişkenler olarak kamu personelinin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma yılı ve unvanları ele alınmıştır. Araştırmada Vidotto ve diğerleri (2017) tarafından geliştirilen ölçek, izin alınarak kullanılmıştır.

Beşerî sermaye ölçeği, çalışanların liderlik, beceri, tutum, yetkinlik ve yeterlilikleri ile kurumun bu özellikleri geliştirmeye yönelik uygulamaları, örgütsel hafıza gibi hususları dikkate alan bütüncül bir ölçektir. Ölçek kurumun beşerî sermayesini ölçmeye yöneliktir. Vidotto vd. (2017) tarafından geliştirilen beşerî sermaye ölçeği başlangıçta 18 ifade ile oluşturulmuştur. Araştırmacılar tarafından yapılan faktör analizi sonucunda "liderlik ve motivasyon", "nitelikler", "memnuniyet ve yaratıcılık" olmak üzere üç boyuttan ve 13 ifadeden oluşan beşerî sermaye ölçeği geliştirilmiştir. Beşerî sermaye ölçeğinin üç alt faktörünün Cronbach's alpha katsayıları sırasıyla 0,857, 0,833 ve 0,687'dir (Vidotto, vd., 2017). Bu araştırmada ise beşerî sermaye ölçeği için başlangıçta oluşturulan 18 ifadenin tamamı alınmıştır.

3.6. Verilerin Analizi

Araştırma verileri SPSS 22 ve Amos 22 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma verilerinin normal dağılım gösterip göstermediği basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewnes) değerleri ile test edilmiştir. Araştırmada kullanılan beşerî sermaye ölçeğinin geçerliliğine yönelik açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği, Cronbach's Alpha katsayısı ile değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan kamu personelinin beşerî sermaye ve alt boyutlarıyla ilgili görüşleri cinsiyete göre fark olup olmadığı bağımsız örneklem t-testi ile yaş, eğitim, çalışma yılı ve unvana göre farklılıkları ise ANOVA testi ile analiz edilmiştir.

4. Bulgular

Araştırma sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan kamu personelinin demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 1' de özetlenmiştir. 18-24 yaş grubunda 3 katılımcı bulunduğu için 18-24 ve 25-29 yaş aralığı birleştirilmiştir. Doktora yapan personel sayısı 2 olduğu için yüksek lisans ve doktora grubu birleştirilmiş ve lisansüstü grubu oluşturulmuştur.

Araştırmaya katılanların %36,7'si kadın, %63,3'ü erkektir. Katılımcıların yaş aralığı incelendiğinde %62,3'ü 40 yaş altındadır. Eğitim durumu açısından incelendiğinde araştırmamıza katılan çalışanların %89,3'ü üniversite mezunudur. Kamu hizmeti veren bir kurumda üniversite mezunu çalışanlarının çok olması önemlidir. Araştırmaya katılanların %76'sı memur olarak çalışmaktadır. Araştırma grubunun yarısından fazlası (%54,6) 10 yıldan daha fazla mesleki tecrübeye sahiptir.

Tablo 1. Katılımcıların Tanımlayıcı İstatistikleri

Değişken	Frekans	%	Değişken	Frekans	%
----------	---------	---	----------	---------	---

Cinsiyet		Yaş			
Kadın	72	36,7	18-29	25	12,8
Erkek	124	63,3	30-34	57	29,1
Eğitim			35-39	40	20,4
Lise	21	10,7	40-44	31	15,8
Önlisans	23	11,7	45 ve üstü	43	21,9
Lisans			Çalışma Yılı		
Lisansüstü	134	68,4	1-5	28	14,3
Unvan			6-10	63	32,1
Memur	149	76,0	11-15	39	19,9
Yönetici	31	15,8	16-20	19	9,7
Teknik	16	8,2	21	ve	47
Personel			üzeri	24,0	

4.2. Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi

Beşerî sermaye ölçeğinin geçerliliğine yönelik açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin ise Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. Ölçeğe ilişkin açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 2'de verilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ise Tablo 3'te verilmiştir.

Beşerî sermaye ölçeğinin geçerliliğine yönelik açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Öncesinde verilerin uygunluğu test edilmiştir. Veri setinin KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) örnekleme yeterliliği (0,902) ve Barlett's küresellik testi ($p=0,000$; $p < 0,05$) olduğu için faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir (Akgül ve Çevik, 2005: 428).

Faktör analizinde, Varimax döndürme yöntemi uygulanmıştır. Ölçekte yer alan ifadelerin bir faktördeki yükü 0,30'un altında olanlar analizden çıkartılmıştır. Beşerî sermaye ölçeğinin 18 ifadeden bir tanesinin (*Personelin deneyimi kurumsal faaliyetlerin gelişimi için kilit bir unsurdur*) maddesinin faktör yükü 0,30'dan daha düşük olduğu için analizden çıkartılmıştır.

Ölçeğin orijinalinde özdeğeri 1 ve üzerinde iki faktör elde edilmiş olup, araştırmacılar açıklanan varyansı artırmak ve üçüncü faktörün özdeğerinin 1'e yakın olması nedeniyle ölçeği üç faktörlü olarak tasarlamışlardır (Vidotto, vd., 2017). Ancak bu araştırmada yapılan faktör analizi sonucunda özdeğerleri 1 ve üzerinde olan iki faktör elde edilmiştir. Faktör yükleri 0,442-0,801 arasındadır. Birinci faktörde yer alan ifadeler çalışanların liderlik, beceri, tutum, yetkinlik ve yeterlilikleri ile ilgili olduğu için "*çalışan nitelikleri*"; ikinci faktörde yer alan ifadeler kurum personelinin nitelik ve becerilerini geliştirmeye yönelik uygulamaları içerdiği için "*kurum uygulamaları*" olarak adlandırılmıştır. Birinci boyutun açıklayıcılık oranı 38,977, ikinci boyutun açıklayıcılık oranı 11,449 olmak üzere ölçeğin toplam açıklayıcılık oranı 50,426'dır. Sonuç olarak beşerî sermaye ölçeği "*çalışan nitelikleri*" 9 ifade ve "*kurum uygulamaları*" 8 ifade olmak üzere iki boyut ve 17 ifadeden oluşmaktadır.

Tablo 2. Beşerî Sermaye Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Çalışan Nitelikleri	Faktör Yükleri
(Özdeğer=6,626; Açıklanan Varyans=38,977; Cronbach's Alpha= 0,866)	

Kurumumuz personeli sürekli olarak elinden gelenin en iyisini yapar.	,788
Kurumumuz personeli enerjik bir şekilde görevlerini yaparlar.	,759
Kurumumuz personelinin liderlik becerileri vardır.	,754
Kurumumuz personeli akıllı ve yeteneklidir.	,736
Kurumumuz personeli alanlarında en iyisidir.	,688
Kurumumuz personeli eylemlerini değerlendirir.	,671
Personelimiz kurumumuzu farklı kılmak için elinden gelenin en iyisini yapar.	,601
Kurumumuz personeli birbirinden öğrenir.	,463
Kurumumuz personelinin yeterlilikleri ideal seviyededir.	,442

Kurum Uygulamaları (Öz değer=1,946; Açıklanan Varyans=11,449; Cronbach's Alpha= 0,846)	Faktör Yükleri
Kurumumuz, takım çalışmalarında personelden en iyi şekilde yararlanır.	,801
Kurumumuz personelin beceri ve niteliklerini yükseltmelerine destek olur.	,800
Kurumumuz sürekli yeni fikirler üretir.	,743
Kurumun iş planları güncel olup hedef ve sürelerle uyulmaktadır.	,659
Personelin görüşlerini grup tartışmalarında ifade etmeleri teşvik edilir.	,625
Kurumumuz personelden en iyi şekilde yararlanır.	,623
Personelimiz kurumundan memnundur.	,587
Kurumda işten ayrılan personel yerine gelecek personele yönelik eğitim programları bulunmaktadır.	,492

KMO= ,902; Bartlett's Test of Sphericity ($\chi^2=1419,562$; sig.=,000)
Toplam Açıklanan Varyans= 50,426; Toplam Cronbach's Alpha= 0,897

Beşerî sermaye ölçeğinin geçerliliğine yönelik yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen iki faktörlü yapı, araştırma örnekleminde uygun olup olmadığı doğrulayıcı faktör analizi ile değerlendirilmiştir. Beşerî sermaye ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizinde model test değerleri χ^2 (180,269), df (1,568), χ^2/df (1,568) bulunduğundan doğrulayıcı faktör analizinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Uyum indeks değerleri GFI (.905), CFI (.951), RMSEA (.054) ve SRMR (.0590) kabul edilebilir sınırlar içindedir. Bu sonuçlarla birlikte beşerî sermaye ölçeğinin iki boyutlu olarak kullanılabilir olduğu anlaşılmıştır (Tablo 3).

Tablo 3. Beşerî Sermaye Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek	χ^2	df	χ^2/df	GFI	CFI	RMSEA	SRMR
Beşerî Sermaye	180,269	115	1,568	,905	,951	,054	,0590

Beşerî sermaye ölçeğinin iki boyutlu yapısının güvenilirliğini ölçmek için Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. Beşerî sermaye ölçeğinin çalışan nitelikleri boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,866, kurum uygulamaları boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,846 ve ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı 0,897'dir. Beşerî sermaye ölçeğinin güvenilirlik seviyesi "yüksek derecede güvenilir" düzeyindedir (Kayış, 2016: 405).

4.3. Beşerî Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarına Yönelik Bulgular

Tablo 4. Beşerî Sermaye ve Boyutlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	mean	sd
Çalışan Nitelikleri	3,07	,799
Kurumumuz personeli sürekli olarak elinden gelenin en iyisini yapar.	3,21	1,167
Kurumumuz personeli enerjik bir şekilde görevlerini yaparlar.	2,94	1,133
Kurumumuz personelinin liderlik becerileri vardır.	3,07	1,106
Kurumumuz personeli akıllı ve yeteneklidir.	3,25	1,147
Kurumumuz personeli alanlarında en iyisidir.	2,81	1,097
Kurumumuz personeli eylemlerini değerlendirir.	3,01	1,067
Personelimiz kurumumuzu farklı kılmak için elinden gelenin en iyisini yapar.	2,80	1,248
Kurumumuz personeli birbirinden öğrenir.	3,65	1,208
Kurumumuz personelinin yeterlilikleri ideal seviyededir.	2,93	1,166
Kurum Uygulamaları	2,51	,859
Kurumumuz, takım çalışmalarında personelden en iyi şekilde yararlanır.	2,50	1,205
Kurumumuz personelin beceri ve niteliklerini yükseltmelerine destek olur.	2,44	1,306
Kurumumuz sürekli yeni fikirler üretir.	2,58	1,154
Kurumun iş planları güncel olup hedef ve sürelerle uyulmaktadır.	2,78	1,128
Personelin görüşlerini grup tartışmalarında ifade etmeleri teşvik edilir.	2,57	1,269
Kurumumuz personelden en iyi şekilde yararlanır.	2,73	1,325
Personelimiz kurumundan memnundur.	2,46	1,208
Kurumda işten ayrılan personel yerine gelecek personele yönelik eğitim programları bulunmaktadır.	2,07	1,166
Beşerî Sermaye	2,81	,732

Kamu personelinin çalışan niteliklerine yönelik ortalaması 3,07 (sd=,799), kurum uygulamalarına yönelik ortalaması 2,51 (sd=,859) ve beşerî sermaye ortalaması 2,81 (sd=,732) olarak tespit edilmiştir. Genel olarak beşerî sermaye ve alt boyutlarının ortalaması "katılmıyorum" ile "kararsızım" arasında olduğu görülmektedir. Bu değerler kamu personelinin kurumun beşerî sermayesine yönelik değerlendirmelerinin olumsuzu daha yakın olduğunu göstermektedir.

4.4. Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Analizleri

Farklılık analizleri öncesinde araştırma verilerinin dağılımının normalliği test edilmiştir. Verilerin basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewnes) değerleri +1,500 ve -1,500 değerleri arasında olduğunda dağılımın normal olduğu kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu kriterlere göre yapılan test sonucunda beşerî sermaye (kurtosis= -,073, skewnes= -,370) ve alt boyutları çalışan nitelikleri (kurtosis= -,294, skewnes= -,081), kurum uygulamaları (kurtosis= ,166, skewnes= -,592) verilerinin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

Cinsiyet değişkenine göre beşerî sermaye ölçeği ve alt boyutlarının farklılık gösterip göstermediğine ilişkin uygulanan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Cinsiyete Göre Beşerî Sermaye ve Boyutlarının t-Testi Sonuçları

Cinsiyet		n	mean	sd	t	p
Çalışan Nitelikleri	Kadın	72	3,19	,819		
	Erkek	124	3,00	,783	1,498	,136
Kurum Uygulamaları	Kadın	72	2,72	,835		
	Erkek	124	2,40	,854	2,530	,012*
Beşerî Sermaye	Kadın	72	2,97	,708		
	Erkek	124	2,72	,734	2,275	,024*

*p<0,05

Cinsiyete göre beşerî sermaye (t=2,275, p<0,05) ve kurum uygulamaları boyutunda (t=2,530, p<0,05) anlamlı bir farklılık bulunurken çalışan nitelikleri boyutunda (t=1,498, p<0,05) anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Kurumun beşerî sermaye ve kurum uygulamaları anlamında erkeklerin ortalamaları kadınların ortalamalarına göre daha düşüktür. Bu sonuca göre H1 hipotezi "*Beşerî sermaye ve alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır*" kısmen kabul edilmiştir.

Yaş değişkenine göre beşerî sermaye ölçeği ve alt boyutlarının farklılık gösterip göstermediğine ilişkin uygulanan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır.

Beşerî sermaye (F=1,737, p>0,05) ve çalışan nitelikleri (F=,628, p>0,05) boyutunda katılımcıların yaşına göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Kurum uygulamaları boyutunda (F=2,544, p<0,05) olduğundan yaş gruplarına göre anlamlı farklılık söz konusudur. Tukey testinde farklılığın kaynağının 18-29 yaş grubu ile 35-39 yaş grubu arasında olduğu görülmüştür. Kurum uygulamaları boyutunda 18-29 yaş grubunun ortalamasının (2,93) diğer yaş gruplarından yüksek olduğu, 35-39 yaş grubu ortalamasının (2,26) ise diğer yaş gruplarından daha düşük olduğu anlaşılmıştır. Bu sonuca göre H2 hipotezi "*Beşerî sermaye ve alt boyutlarında yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır*" kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 6. Yaşa Göre Beşerî Sermaye ve Alt Boyutlarının ANOVA Tablosu

Yaş		n	mean	sd	F	p
Çalışan nitelikleri	18-29	25	3,24	,765		
	30-34	57	3,10	,752		
	35-39	40	2,92	,880		
	40-44	31	3,09	,933		
	45 ve üzeri	43	3,07	,704	,628	,643
Kurum uygulamaları	18-29	25	2,93	,930		
	30-34	57	2,54	,743		
	35-39	40	2,26	,810		
	40-44	31	2,44	,965		
	45 ve üzeri	43	2,52	,863	2,544	,041*
Beşerî sermaye	18-29	25	3,09	,771		
	30-34	57	2,84	,648		
	35-39	40	2,61	,704		
	40-44	31	2,78	,879		
	45 ve üzeri	43	2,83	,700	1,737	,143

*p<0,05

Eğitim değişkenine göre beşerî sermaye ölçeği ve alt boyutlarının farklılık gösterip göstermediğine ilişkin uygulanan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7. Eğitim Durumuna Göre Beşerî Sermaye ve Alt Boyutlarının ANOVA Tablosu

Eğitim Durumu		n	mean	sd	F	p
Çalışan nitelikleri	Lise	21	2,95	,968		
	Önlisans	23	2,89	,895		
	Lisans	134	3,15	,750		
	Lisansüstü	18	2,86	,793	1,393	,246
Kurum uygulamaları	Lise	21	2,76	1,134		
	Önlisans	23	2,62	1,130		
	Lisans	134	2,51	,773		
	Lisansüstü	18	2,18	,639	1,621	,186
Beşerî sermaye	Lise	21	2,86	1,011		
	Önlisans	23	2,76	,939		
	Lisans	134	2,85	,655		
	Lisansüstü	18	2,54	,599	,981	,403

*p<0,05

Beşerî sermaye (F=,981, p<0,05) ve alt boyutlarından çalışan nitelikleri (F=1,393, p<0,05) ve kurum uygulamalarında (F=1,621, p<0,05) katılımcıların eğitim durumuna göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Bu sonuca göre H3 hipotezi "*Beşerî sermaye ve alt boyutlarında eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır*" reddedilmiştir.

Çalışma yılı değişkenine göre beşerî sermaye ölçeği ve alt boyutlarının farklılık gösterip göstermediğine ilişkin uygulanan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 8. Çalışma Yılına Göre Beşerî Sermaye ve Alt Boyutlarının ANOVA Tablosu

Çalışma Yılı	n	mean	sd	F	p
Çalışan nitelikleri	1-5	28	3,19	,793	
	6-10	63	3,02	,858	
	11-15	39	3,16	,789	
	16-20	19	2,89	,820	
	21 ve üzeri	47	3,07	,733	,560
Kurum uygulamaları	1-5	28	2,91	,860	
	6-10	63	2,51	,861	
	11-15	39	2,25	,775	
	16-20	19	2,44	,817	
	21 ve üzeri	47	2,54	,881	2,532
Beşerî sermaye	1-5	28	3,06	,750	
	6-10	63	2,78	,772	
	11-15	39	2,73	,632	
	16-20	19	2,68	,746	
	21 ve üzeri	47	2,82	,734	1,094

*p<0,05

Beşerî sermaye (F=1,094, p>0,05) ve çalışan nitelikleri (F=,560, p>0,05) boyutunda katılımcıların çalışma yılına göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Kurum uygulamaları boyutunda (F=2,532, p<0,05) olduğundan çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık söz konusudur. Tukey testinde farklılığın kaynağının 1-5 yıl ile 11-15 yıl arasında olduğu görülmüştür. Kurum uygulamaları boyutunda 1-5 yıl çalışma sürelerine sahip çalışanların ortalamasının (2,91) diğer gruplardan yüksek olduğu, 11-15 yıl çalışma sürelerine sahip çalışanların ortalamasının (2,25) ise diğer gruplardan daha düşük olduğu anlaşılmıştır. Bu sonuca göre H₄ hipotezi “Beşerî sermaye ve alt boyutlarında çalışma yılı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır” kısmen kabul edilmiştir.

Unvan değişkenine göre beşerî sermaye ölçeği ve alt boyutlarının farklılık gösterip göstermediğine ilişkin uygulanan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 9. Unvana Göre Beşerî Sermaye ve Alt Boyutlarının ANOVA Tablosu

Unvan	n	mean	sd	F	p	
Çalışan nitelikleri	Memur	149	3,03	,792		
	Yönetici	31	3,11	,724		
	Teknik Personel	16	3,40	,964	1,574	,210
Kurum uygulamaları	Memur	149	2,43	,859		
	Yönetici	31	2,80	,781		
	Teknik Personel	16	2,80	,869	3,368	,037*
Beşerî sermaye	Memur	149	2,75	,719		
	Yönetici	31	2,96	,693		
	Teknik Personel	16	3,11	,847	2,661	,072

*p<0,05

Beşerî sermaye (F=2,661, p>0,05) ve çalışan nitelikleri (F=1,574, p>0,05) boyutunda katılımcıların unvana göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Kurum uygulamaları boyutunda (F=3,368, p<0,05) olduğundan unvana göre anlamlı farklılık söz konusudur. Tukey testinde farklılığın kaynağının memurlar ile diğer gruplar arasında olduğu görülmüştür. Kurum uygulamaları boyutunda memurların ortalamasının (2,43) diğer gruplardan düşük olduğu anlaşılmıştır. Bu sonuca göre H₅ hipotezi “Beşerî sermaye ve alt boyutlarında unvan değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır” kısmen kabul edilmiştir.

5. Sonuç

Bu çalışmada, Vidotto vd. (2017) tarafından geliştirilen beşerî sermaye ölçeğinin eğitim alanında faaliyet gösteren bir kamu kurumunda çalışan kamu personeli için geçerliliği ve güvenilirliği incelenmiştir. Beşerî sermaye ölçeğinin geçerliliği için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği için ise iç tutarlılık (Cronbach’s alfa) analizi yapılmıştır. Ölçeğin orijinalinde yapılan faktör analizi sonucunda özdeğeri 1’den büyük iki faktör elde edilmiştir. Ancak ölçek, Vidotto vd. (2017) tarafından ölçeğin açıklanan varyansının artırılması ve üçüncü faktörün özdeğerinin 1’e çok yakın olması nedeniyle üç faktörlü olarak tasarlanmıştır. Bu çalışmada yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda, özdeğeri 1’den büyük iki faktör elde edilmiştir. Bu nedenle ölçek orijinalinden farklı olarak iki faktörlü olarak tasarlanmıştır. Birinci faktörde yer alan ifadeler çalışanların liderlik, beceri, tutum, yetkinlik ve yeterlilikleri ile ilgili olduğu için “çalışan nitelikleri” olarak adlandırılmıştır. İkinci faktörde yer alan ifadeler kurumun personelinin nitelik ve becerilerini geliştirmeye yönelik uygulamalarını içerdikleri için “kurum uygulamaları” olarak adlandırılmıştır. Beşerî sermaye ölçeğinin iki faktörlü yapısına yönelik yapılan doğrulayıcı faktör analizinde uyum indeks değerleri x² (180,269), df (1,568), x²/df (1,568), GFI (,905), CFI (,951), RMSEA (,054) ve SRMR (,0590) elde edilmiştir. Bu sonuçlarla birlikte beşerî sermaye ölçeğinin iki boyutlu olarak kullanılabilir olduğu anlaşılmıştır.

Beşerî sermaye ölçeğinin iki boyutlu yapısının güvenilirliğini ölçmek için Cronbach’s Alpha katsayısı kullanılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda beşerî sermaye ölçeğinin çalışan nitelikleri boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,866, kurum uygulamaları boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,846 ve ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı 0,897’dir. Beşerî sermaye ölçeğinin güvenilirlik seviyesi “yüksek derecede güvenilir” düzeyindedir. Beşerî sermaye ölçeğinin faktör analizi ve Cronbach’s Alpha katsayısı sonucuna göre iki boyutlu yapısının geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir. Beşerî sermaye ölçeğinin kamu çalışanları üzerinde yapılan Türkçeye uyarlama çalışması sonucunda, kamu kurumlarının beşerî sermayelerini değerlendirebilecekleri geçerli ve güvenilir bir ölçek elde edilmiştir.

Beşerî sermayenin geliştirilmesine yönelik uygulamalar genellikle kurumların insan kaynakları yönetimiyle ilgilidir. Bu nedenle kamu kurumları insan kaynakları sistemleri ve politikaları aracılığıyla beşerî sermayelerini geliştirmeye çalışmalıdır. Bu bağlamda beşerî sermayeye yönelik farklılık analizlerinin sonuçları insan kaynakları yönetimi açısından değerlendirilmiştir.

Araştırmamıza katılan kadın çalışanların %66,6'sı 1-10 yıl çalışma yılına sahiptir. Henüz kariyer beklentisi oluşmamış kadın çalışanların çoğunlukta olması nedeniyle beşerî sermaye ve alt boyutlarında erkeklere göre daha yüksek ortalamaya sahiptirler. Çalışanların 30-45 yaşları arasında genellikle kariyerlerinde ilerleme aşamasındadırlar. Bu dönemde çalışanların başarı, saygınlık, özgürlük, sorumluluk ve inisiyatif alma gereksinimleri ön plana çıkmaktadır. Kurum bu dönemdeki çalışanlara yönelik kariyer olanakları sağlamalıdır (Can, vd., 2012: 220). Yaş değişkenine göre kurum uygulamaları boyutunda en düşük ortalamalar 30-44 yaş arasındaki gruplardadır. 30-34 yaş grubundaki çalışanlar kurumun personelinden yeterince yararlanmadığını, personelin gelişimine destek sağlamadığını ifade etmektedirler. Bu durum saygınlık, başarı, sorumluluk ve yetki almak isteyen çalışanların kurumdan memnuniyetlerini azaltmaktadır.

Eğitim durumu grupları arasında istatistikî olarak anlamlı bir fark olmasa da lisansüstü mezuniyeti olan çalışanların beşerî sermaye ve alt gruplarında en düşük ortalamaya sahip grup olduğu tespit edilmiştir. Lisansüstü mezunlarının diğer öğrenim gruplarına oranla daha düşük ortalamasının olması, eğitim seviyesi yükseldikçe beklentiler, özellikle kariyer beklentilerinin artmasından kaynaklandığı söylenebilir. Özellikle kurumun beşerî sermayeyi geliştirmeye yönelik uygulamalarına bakıldığında eğitim durumu yükseldikçe ortalamaların düştüğü görülmektedir.

657 sayılı Devlet memurları kanununun 68. Maddesi uyarınca kamuda yönetici olabilmek için belirli sürelerde kamu görevlisi olarak çalışmak gereklidir. Bu süreler genellikle 10 yıl ve daha üzerindedir. Araştırmamızda kurum uygulamalarına en düşük ortalamalara sahip olan grup 11-15 ve 16-20 yıl çalışma sürelerine sahip olan çalışanlardır. Çalışanların kariyer beklentilerinin liyakate bağlı olarak adaletle karşılanmaması kurum uygulamalarından memnuniyetsizliğe sebep olmaktadır. Unvana göre beşerî sermaye ve alt boyutlarında en düşük ortalama memurlarıdır. Araştırmaya katılan 149 memurun 125 tanesi yönetici olacak çalışma yılına sahiptir. Kurumun kariyer uygulamalarından doğrudan etkilenen ve kariyer beklentisinde olan grupların beklentilerin karşılanmaması ortalamasının düşük olmasına neden olmaktadır.

Dünyada yeni bir örgüt ekosistemi gelişmektedir. Bu ekosistem tamamıyla bilgi temellidir ve -özel ya da kamu-sektör ayırmamaktadır. Örgütler bu sistemde varlığını sürdürebilmek için sürekli bir rekabet içerisinde bulunmaktadır. Bu açıdan bilginin elde edilmesi ve kullanılabilir hale getirilerek yeniliğe ve performansa dönüştürülmesi gerekmektedir. Bugün itibarıyla insan bu işlevi yerine getirebilen yegâne varlıktır. Bir örgütün uzun vadeli hedeflerine ulaşmak için kullandığı akıl ve uzmanlığın toplamı olan (Gupta, vd., 2019: 80) beşerî sermayeye yapılan yatırım, hiçbir dönem bu güne kadar önemli olmamıştır.

Bilgi çağında örgütlerin faaliyetlerine devam edebilmesi, sürekli yeni ve daha verimli cevaplar üretmesine dayanmaktadır. Bilgi çağının, gereksinimi üretken düşüncedir. Bu bir yanıt üretme veya daha iyiyi düşünme sürecidir. Daha iyiyi düşünmek, örgüt üyesinin her koşulda iş yapmanın yeni ve daha verimli yollarını üretebilmesi anlamına gelmektedir (Carkhuff, 2000). Bu nedenle günümüz örgütlerinde beşerî sermaye entelektüel

sermayenin en önemli unsuru olarak görülmektedir. Çünkü beşerî sermaye bir inovasyon ve stratejik yenilenme kaynağı olarak kabul edilmektedir (Bontis, 1998: 65).

Sonuç olarak, kamu örgütleri de özel sektördeki türdeşleri gibi beşerî sermayelerini geliştirmeye yönelik uygulamalara önem vermelidir. Özellikle yöneticiler hem örgütün hem de insan kaynağının amaçlarını gerçekleştirebileceği uygun koşulları ve ortamı sağlamalıdır. Kamu kurumları çeşitli eğitim programları, adil performans değerlendirmesi, liyakate bağlı görevlendirmeler ve terfiler gibi uygulamalarla beşerî sermayelerini güçlendirmek zorundadır. Bir başka ifadeyle kamu kurum ve kuruluşları da insan kaynağına yatırım yapmalıdır. Böylelikle hem kamu yararının sağlanmasında hem de kamu hizmetinin yerine getirilmesinde yeni ve farklı boyutlara ulaşılabilecektir.

Kaynakça

- Agndal, H., & Nilsson, U. (2006). Generation of Human and Structural Capital: Lessons from Knowledge Management. *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 4(2), 91-98.
- Akgül, A., & Çevik, O. (2005). *İstatistiksel Analiz Teknikleri SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*, 2. Baskı. Ankara: Emek Ofset.
- Akyüz, Ö. F. (2011). *İnsan ve Bilgi Ekseninde Entelektüel Sermayenin Etkin Yönetimi*. İstanbul: THY Teknik A.Ş.
- Arıkboğa, Ş. (2003). *Entellektüel Sermaye*. İstanbul : Derin Yayınları.
- Bassi, L. J., & Van Buren, M. E. (1999). Valuing investments in intellectual capital. *International Journal of Technology Management*, 18(5), 414-433.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago : The University of Chicago Press.
- Bontis, N. (1998). Intellectual Capital: An Exploratory Study That Develops Measures and Models. *Management Decision*, 36(2), 63-76.
- Bontis, N. (1999). Managing Organizational Knowledge by Diagnosing Intellectual Capital: Framing and Advancing the State of the Field. *International Journal of Technology Management*, 18(5), 433-460.
- Bounfour, A., & Edvinsson, L. (2005). Introduction. A. Bounfour, & L. Edvinsson (Dü) içinde, *Intellectual Capital for Communities* (s. xi-xv). Massachusetts: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Brooking, A. (1996). *Intellectual Capital*. London: International Thomson Business Press.
- Campos, E. B., Salmador, M. P., & Merino, C. (2006). Towards a model of intellectual capital in public administrations. *Learning and Intellectual Capital*, 3(3), 214-232.
- Can, H., Kavuncubaşı, Ş., & Yıldırım, S. (2012). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi* 7. Baskı. Ankara: Siyasal Kitabevi.

- Carkhuff, R. R. (2000). *Human Possibilities Human Capital in the 21. Century*. Massachusetts: Possibilities Publishing.
- Cinca, C. S., Molinero, C. M., & Queiroz, A. B. (2003). The measurement of intangible assets in public sector using scaling techniques. *Journal of Intellectual Capital*, 4(2), 249-275.
- Farah, A., & Abouzeid, S. (2017). The impact of intellectual capital on performance: Evidence from the public sector. *Knowledge Management & E-Learning*, 9(2), 225-238.
- Gupta, K., Goel, S., & Bhatia, P. (2019). An Analysis of Intellectual Capital and Firms' Profitability: with Reference to Indian IT Companies. *NMIMS Management Review*, 37(2), 77-91.
- Kayış, A. (2016). Güvenilirlik Analizi. Ş. Kalaycı içinde, *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri 7. Baskı* (s. 403-419). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kızıl, C. (2010). *Entelektüel Sermaye Analizleri*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Matovac, V. A., Bilas, V., & Franc, S. (2010). Understanding the Importance of Human Capital and Labor Market Competitiveness in the EU Candidate Countries and Selected EU Memebers. *Economic Thought and Practice*, 2, 359-382.
- Nerdrum, L., & Erikson, T. (2001). Intellectual capital: a human capital perspective. *Journal of Intellectual Capital*, 2(2), 127-135.
- OECD. (1999). *Programme Notes and Background*. An International Symposium Measuring and Reporting Intellectual Capital: Experience, Issues, and Prospects. Amsterdam: OECD.
- Oliver, R. W. (2001). The Return on Human Capital. *Journal Of Business Strategy*, July/August, 7-10.
- Petty, R., & Guthrie, J. (2000). Intellectual capital literature review: Measurement, reporting and management. *Journal of Intellectual Capital*, 1(2), 155-176.
- Ramirez, Y. (2010). Intellectual capital models in Spanish public sector. *Journal of Intellectual Capital*, 11(2), 248-264.
- Roos, C. (2008). *The Use of Human Capital for Good Governance*. Institute of Social Studies.
- Sarnovics, A. (2010). Human Resource Development in Public Administration: A Case of Latvia. *Human Resources Management & Ergonomics*, 4(1), 1-12.
- Schultz, T. W. (1993). The Economic Importance of Human Capital in Modernization. *Education Economics*, 1(1), 13-19.
- Stewart, T. A. (1997). *Entellektüel Sermaye: Örgütlerin Yeni Zenginliği*. İstanbul: MESS Yayınları.
- Şamiloğlu, F. (2002). *Entelektüel Sermaye*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics, Six ed*. Boston: Pearson.
- United Nations. (2005). *Human Resources for Effective Public Administration in a Globalized World*. New York: Department of Economic and Social Affairs.
- Vidotto, J. D., Ferenhof, H. A., Selig, P. M., & Bastos, R. C. (2017). A Human Capital Measurement Scale. *Journal of Intellectual Capital*, 18(2), 316-329.
- Weatherly, L. A. (2003). *Human Capital-The Elusive Asset*. Virginia: Society for Human Resource Management.
- Yeh-Yun Lin, C., & Edvinsson, L. (2011). *National Intellectual Capital*. London: Springer.
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu. (1965). *Resmi Gazete*. 23.07.1965 tarih ve 12056 sayı.