

Entelektüel Sermayenin Yiyecek-İçecek Sektöründe Çalışan İşgörenlerin İş Performansına Etkisi: Konya İlinde Bir Uygulama¹

The Effect of Intellectual Capital on the Work Performance of Employees in the Food and Beverage Sector: An Application in Konya Province

Yeliz PEKERŞEN ²

Eray TURPCU ³

Emre SARITAŞ ⁴

Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / Received: 27.06.2022

Kabul Tarihi / Accepted: 07.11.2022

Doi: 10.48146/odusobiad.1136375

Atf / Citation: Pekerşen, Y., Turpcu, E. & Saritaş, E., (2022). “Entelektüel Sermayenin Yiyecek-İçecek Sektöründe Çalışan İşgörenlerin İş Performansına Etkisi: Konya İlinde Bir Uygulama” ODÜSOBİAD 12 (3), 2705-2722 Doi: 10.48146/odusobiad.1136375

Öz

Beynin gücü ve bilgi dünyada yaşanan hızlı değişim süreci sonucunda fiziki gücün yerini almıştır. İşletmelerin sahip olduğu değer sadece finansal varlıklarla ölçülmeyip, bilgi, kalifiye işgücü ve tecrübe gibi entelektüel sermaye unsurlarıyla da değerlendirilmeye başlanmıştır. Çalışmanın amacı, Konya ilinde yiyecek-içecek sektöründe çalışan işgörenlerin entelektüel sermaye algıları ve iş performansı arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı bu çalışmada, araştırmanın amacına uygun Konya ilinde evreni temsil edebilecek işgörelere toplam 470 adet anket formu dağıtılmış olup, geçerli 390 adet anket formu verilerin değerlendirilmesinde kullanılmıştır. Uygulanan anket ile beraber işgörelerin demografik özellikleri belirlenmiş, entelektüel sermaye algılarını belirlemek için entelektüel sermaye ölçeği ve iş performansı ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, çalışan işgörelerin demografik özelliklerinin entelektüel sermaye unsurlarına ait algıları ve iş performansı tespit edilmiş, anlamlı ve anlamsız çıkan farklılıklar t-testi ve varyans analizi yardımıyla değerlendirilmiştir. Ölçekler arası ilişkiler incelendiğinde ise, çalışan işgörelerin entelektüel sermaye algılarının iş performansını orta düzeyde pozitif yönde etkilediği ve bu etkinin yapılan regresyon analizi sonucunda % 29,7 olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Entelektüel Sermaye, İş Performansı, Yiyecek-İçecek Sektörü, Turizm, Konya İli

¹ Giresun Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal Bilimler Fen ve Mühendislik Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulunun 27/04/2022 tarihli ve 21/06 karar/sayı numarası kararıyla etik uygunluk izni alınmıştır.

² Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya, E-mail: yeliz.ulusan@gmail.com, ORCID ID: 0000-0003-4769-7717

³ Sorumlu yazar: Dr. Öğr. Üyesi, Giresun Üniversitesi, Giresun, E-mail: erayturpcu@gmail.com, ORCID ID: 0000-0003-2732-6222

⁴ Yüksek Lisans Öğrencisi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, E-mail: emre.saritas@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0003-4848-9901



Abstract

The brain power and knowledge have replaced physical power because of the rapid change in the world. The value of enterprises is not only measured with financial assets, but also has been already initiated to be assessed by intellectual capital factors such as information, qualified work power and experience. The aim of the study is to determine the relationship between the intellectual capital perceptions and job performance of the employees working in the food and beverage sector in Konya. In this study, in which quantitative research methods were used, a total of 470 questionnaire forms were distributed to the employees who could represent the universe in Konya, suitable for the purpose of the research, and 390 valid questionnaires were used in the evaluation of the data. With the questionnaire applied, the demographic characteristics of the employees were determined, and the intellectual capital scale and job performance scale were used to determine their intellectual capital perceptions. As a result of the research, the perceptions of the demographic characteristics of the employees regarding the intellectual capital elements and their job performance were determined, and the significant and insignificant differences were evaluated with the help of t-test and variance analysis. When the relations between the scales are examined, it has been determined that the intellectual capital perceptions of the employees have a moderately positive effect on the job performance and this effect is % 29.7 as a result of the regression analysis.

Keywords: Intellectual Capital, Business Performance, Food and Beverage Industry, Tourism, Konya Province

Giriş

Teknolojik gelişmeler ve küreselleşme işletmelerde rekabetin daha da yoğun bir şekilde hissedilmesine neden olabilmektedir. Bu rekabet ortamı içerisinde işletmelerde bilgiye dayalı değerler ve bu değerlerin meydana getirdiği süreçlerin idamesi ön plana çıkmış, fiziki varlıklar ise önemini kaybetmiştir. Son yıllarda entelektüel sermayenin giderek artan önemiyle birlikte işletmeler için hem rekabet etme de hem de farklılık oluşturmada etkin bir rol oynadığı ifade edilebilir.

İş yaşamının en önemli değeri haline gelen entelektüel sermaye işletmeler açısından rekabet üstünlüğü sağlayarak bilginin somut ve maddi varlıklar yanında bir üretim faktörü unsuru olarak kullanılmasına da yardımcı olmaktadır (Chaharbaghi ve Cripps, 2006: 29; Wu, 2005: 267). İşletmelerin bilgiyi toplaması, süreç içerisinde gözden geçirmesi ve ekonomik bir değer haline dönüştürmesi entelektüel sermaye kavramına olan ilgiyi de artırmış durumdadır. İşletmelerin rekabet avantajı elde edebilmeleri için sahip oldukları entelektüel sermayeyi bilmeleri, geliştirmeleri ve akıllıca yönetmeleri önem arz etmektedir (Alagöz, 2007: 167-184). Bu bağlamda çalışmada Konya ilinde yiyecek-İçecek sektöründe çalışan işgörenlerin entelektüel sermaye algıları ve iş performansı arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Bir işletmeyi geleceğe taşımanın, sürdürülebilirliğini sağlamanın, çalışan insanların ürettiği değerlerle ve entelektüel sermayenin etkin yönetimi ile gerçekleştirilebileceği unutulmamalıdır.

Entelektüel Sermaye Kavramı

Entelektüel sermaye en basit tanımıyla "değere dönüştürülebilir bilgi" şeklinde açıklanabilir (Şamiloğlu, 2002: 69). Kavram ilk olarak John Kenneth Galbraith tarafından 1969 yılında kullanılmış ve sadece insan zekâsından kaynaklanan bir unsur olarak değil, entelektüel faaliyetler bütünü olarak da ifade edilmiştir (Peña, 2002: 180). Edvinsson ve Malone (1997)'a göre; entelektüel sermaye donanımlı bilgiye sahip olmak, uygulamaya yönelik deneyim, örgütsel boyutta teknoloji kullanımı, müşteri ilişkileri yönetimi ve profesyonel becerilerdir. Rekabet edebilirlikte ve işletme faaliyetlerinin

devamlılığının sağlanmasında önemli bir faktördür. İşletme içi iyi ilişkiler kurmaya yardımcı olmakta (Li, Pike ve Haniffa, 2008: 137) işletmelere rekabet üstünlüğü sağlamakta (Stewart, 1997: 12; Rexhepi, Ibraimi ve Veseli, 2013: 45) ve işletmelerin gelecek kazanımlarında belirleyici bir rol oynamaktadır (Roos ve Roos, 1997: 413). Bilgi ekonomisinde hem üretim hem de rekabet avantajının anahtarı olan entelektüel sermaye (Marr vd., 2003: 771) işletmelerin sahip oldukları önemli bir bilgi birikimi kaynağıdır (Senge, 1998: 132). Entelektüel sermayenin 1990'lı yıllardan itibaren endüstriler için önemli bir güç kaynağı haline gelmesinde işletmeler arası rekabetin yoğunlaşması ve gelişen bilgi teknolojilerinin işletme faaliyetlerinde vazgeçilmez hale gelmesi etken olmuştur (Lev, 2001).

İş Performansı

Performans, yerine getirilen görevin gereği olarak daha önceden belirlenen standartlara uygun davranış ve tavırların gösterilmesi ve beklenen amaçlara ulaşma derecesidir (Canman, 1993: 7). İş performansı, işletmenin hedeflerini gerçekleştirmede personelin göstermiş olduğu davranışların bir sonucudur (Miraglia, Alessandri ve Borgogni, 2015). Performansı yüksek düzeyde olan işgörenler örgütsel performansı artırmakta dolayısıyla işletmelerin rekabet gücü yükselmektedir (Turunç, 2010: 254). İşgörenlerin performansları, belirli bir zamanda yerine getirdikleri iş, başarıma düzeyleri ve kalite gibi metotlarla değerlendirilebilmektedir (Muda vd., 2014: 74). İşgörenlerin yüksek performans düzeyleri yapılacak işleri kolaylaştırmakta, insan ilişkilerinin sağlıklı bir ortamda oluşmasına katkı sağlamakta, tüketicilere daha kaliteli hizmet sunmanın yolunu açmaktadır (Yıldız, 2015:76).

Hizmet İşletmelerinde Entelektüel Sermaye Algısı ile İş Performansı Arasındaki İlişki

Sharabati vd., (2013) Ürdünlü telekomünikasyon firmalarına yönelik gerçekleştirdiği çalışmasında entelektüel sermayenin, firmaların işletme performansı üzerinde olumlu etkisinin olduğu belirlemiştir. Yüksek (2009) entelektüel sermaye ve iş performansı arasındaki ilişkiyi teorik açıdan ele almış, kavramın gelişimini detaylı bir biçimde irdelemiş ve entelektüel sermaye ile performans arasında karşılıklı bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Saengchan (2008) 2000-2007 yılları arasında Tayland bankacılık sektöründe gerçekleştirdiği çalışmada finansal performans ile entelektüel sermaye arasında güçlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Chen, Cheng ve Hwang (2005) Tayvan firmalarında entelektüel sermaye ve işletme performansı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonucunda işletme performansı ile entelektüel sermaye arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit etmiştir. Firer ve Williams (2003) Güney Afrika'da 75 işletmenin verisini kullanarak gerçekleştirdikleri araştırmalarında entelektüel sermaye unsurları ile performans göstergeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar bulmuşlardır. Chang ve Chen (2002), insan kaynakları yönetimi faaliyetlerinin işletme performansı üzerine pozitif yönde etkilerinin olduğunu ifade etmiştir. Çalışan verimliliğini eğitim, takım çalışması gibi faaliyetler artırmaktadır.

Yöntem

Konya ilinde yiyecek-icecek sektöründe çalışan işgörenler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Konya ilinde ulaşılabilen yiyecek-icecek sektöründe çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı bu çalışmada, Konya ilinde yiyecek-icecek



işletmesinde faaliyet gösteren toplam 42 adet kafe-restoran ve 8 adet otel işletmesinde çalışan personele ulaşılmıştır. Araştırmanın örneklemini belirlemek amacıyla, kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir. Araştırmanın örnekleminin evreni temsil etmesi açısından hatalı ve eksik doldurulan anket formları çıkarılarak 390 adet geçerli anket formu toplanmış ve çalışmanın analizlerinde kullanılmıştır. Çalışmanın verilerinin toplanmasında anket formlarından yararlanılmıştır. Araştırmanın amacına uygun bir şekilde oluşturulan anket formu üç bölüm olarak tasarlanmıştır. Birinci bölümde, Konya ilinde yiyecek-içecek sektöründe çalışan işgörenlerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik olarak katılımcıların cinsiyet durumu, medeni durumu, yaş aralığı, eğitim durumu, sektörde çalışma süresi, gelir durumu ve turizm eğitimi alma durumlarına ilişkin sorular sorularak verilen cevaplar yorumlanmıştır. İkinci bölümde, işgörenlerin entelektüel sermaye algılarını belirlemek amacıyla Mura ve Lungo (2013) tarafından geliştirilen, Büyükakgöl ve Argan (2019) tarafından Türkçeye çevrilen 16 ifadeden oluşan entelektüel sermaye ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik analizi Cronbach Alpha katsayısı 0,940 olarak tespit edilmiştir. Bu durum Kalaycı (2010: 405)'ya göre ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte Konya ilinde yiyecek-içecek sektöründe çalışan işgörenlerin iş performansını ölçmek için, Sigler ve Pearson'un (2000), Kirkman ve Rosen'den (1999) uyarladığı, Çöl (2008) tarafından Türkçeye çevrilen ve 4 ifadeden oluşan "İş Performansı Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik analizi Cronbach Alpha Katsayısı 0,930 olarak elde edilmiş ve bu durum Kalaycı (2010: 405)'ya göre ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermiştir. Kullanılan her iki ölçek 5'li likert tipi şeklinde değerlendirilmiştir. Araştırmanın verilerinin analizinde kullanılan her iki ölçek (Entelektüel Sermaye Ölçeği ve İş performansı Ölçeği) için yazarlardan kullanım izni mail yoluyla alınmıştır. Ayrıca, araştırmanın verilerinin elde edilmesinde kullanılan ölçeklerle ilgili toplanan anket formları için gerekli olan etik kurul izin belgesi Giresun Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal Bilimler Fen ve Mühendislik Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulunun 27/04/2022 tarihli ve 21/06 karar/sayı numarası ile alınmıştır.

Araştırmada, Konya ilinde yiyecek-içecek sektöründe çalışan işgörenlerin demografik özelliklerinin belirlenmesi ve hem entelektüel sermaye algıları hem de iş performansının belirlenmesine yönelik ortalama analizleri yapılmıştır. Entelektüel sermaye ölçeği ve iş performansı ölçeğine ait ifadelerde analiz yapılmadan önce ilgili ifadelerin normal dağılım gösterip göstermeme durumlarını belirlemek için basıklık ve çarpıklık katsayılarına bakılmıştır. Araştırmada kullanılan her iki ölçeğin de basıklık ve çarpıklık katsayıları (+1) ile (-1) arasında olduğundan, Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk (2014: 16)'e göre araştırmanın analizlerinde parametrik testler kullanılmıştır. Bu sebeple, çalışan işgörenlerin sahip olduğu demografik özelliklerle, kullanılan ölçekler arasındaki ilişkiyi belirlemek için ikili ifadelerde t-testi yapılmış, üç ve daha fazla ifadeler için ise varyans analizinden yararlanılmıştır. Ayrıca araştırmada işgörenlerin entelektüel sermaye algıları ile iş performansı arasındaki ilişkinin yönünü belirlemek amacıyla korelasyon analizi, ilişkinin ne kadar etkili olduğunu belirlemek amacıyla da regresyon analizi yapılmıştır. Sonuç olarak, çalışmaya yönelik yapılan analizler sonucunda elde edilen istatistiksel sonuçlar araştırmanın bulguları başlığı altında verilmiştir.

Araştırmanın Bulguları

İşgörenlerin Demografik Özellikleri

Konya ilinde yiyecek-içecek sektöründe çalışan işgörenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, aylık gelir, sektörde çalışma süresi ve turizm eğitimi alma durumlarına ilişkin demografik özellikleri Tablo 1.'de gösterilmiştir.

Tablo 1. İşgörenlerin Demografik Özellikleri

Değişkenler	Değer	Frekans (F)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	190	48,7
	Erkek	200	51,3
Medeni Durum	Bekâr	165	42,3
	Evli	225	57,7
Yaş	18-24	103	26,4
	25-34	140	35,9
	35-44	106	27,2
	45-54	32	8,2
	55 yaş ve üzeri	9	2,3
Eğitim Durumunuz	İlköğretim	39	10,0
	Ortaöğretim	104	26,7
	Lise	110	28,2
	Önlisans	61	15,6
	Lisans	61	15,6
Aylık Gelir	Lisansüstü	15	3,8
	Asgari ücret-5000 TL arası	117	30,0
	5001 tl-6000 TL arası	123	31,5
	6001 tl-7000 TL arası	87	22,3
	7001 TL ve üzeri	63	16,2
Sektörde Çalışma Süresi	1-5 yıl arası	110	28,2
	6-10 yıl arası	130	33,3
	11-15 yıl arası	90	23,1
	16 yıl ve üzeri	60	15,4
Turizm Eğitimi Alma Durumu	Evet	174	44,6
	Hayır	216	55,4
TOPLAM		390	%100

Tablo 1.'e ait sonuçlar incelendiğinde, ankete katılan işgörenlerin kadın sayısının 190 (%48,7), erkek sayısının 200 (%51,3) olduğu görülmektedir. İşgörenlerin medeni durumları değerlendirildiğinde, 165 (%42,3) işgörenin bekâr olduğu, 225 (%57,7) işgörenin evli olduğu görülmektedir. Bununla birlikte ankete katılan işgörenlerin yaş durumları incelendiğinde, 18-24 yaş arası 103 (%26,4) işgören, 25-34 yaş arası 140 (%35,9) işgören, 35-44 yaş arası 106 (%27,2) işgören, 45-54 yaş arası 32 (%8,2) işgören ve 55 yaş üzeri ise 9 (%2,3) işgören olduğu görülmektedir. İşgörenlerin eğitim durumları değerlendirildiğinde ise, ilköğretim mezunu 39 (%10), işgören ortaöğretim mezunu 104 (%26,7) işgören, lise mezunu 110 (%28,2) işgören, önlisans ve lisans mezunu 61 (%15,6) işgören, lisansüstü ise



15 (%3,8) işgören olduğu görülmektedir. İşgörenlerin aylık gelir durumlarına göre, asgari ücret ile 5000 TL arasında geliri olan 117 (%30) işgören, 5001 TL ile 6000 TL arasında 123 (%31,5) işgören, 6001 TL ile 7000 TL arasında 87 (%22,3) işgören ve son olarak 7001 TL ve üzeri geliri olan toplamda 63 (%16,2) işgören olduğu görülmektedir. Ayrıca işgörenlerin sektörde çalışma süresi değerlendirildiğinde, 1-5 yıl arası çalışan işgörenlerin 110 (%28,2) kişi olduğu, 6-10 yıl arası çalışan 130 (%33,3) işgören, 11-15 yıl arası çalışan 90 (%23,1) işgören ve 16 yıl üzeri çalışan ise 60 (%15,4) işgören olduğu görülmektedir. Son olarak işgörenlerin turizm eğitimi alma durumları incelendiğinde; daha önce turizm eğitimi alan işgörenlerin 174 (%44,6), turizm eğitimi almayanların ise 216 (%55,4) kişi olduğu görülmektedir.

İşgörenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 2’de ankete katılan işgörenlerin, entelektüel sermaye ve iş performansı ortalamalarına ait veriler değerlendirilmiştir.

Tablo 2. Ankete Katılan İşgörenlerin Algılarına Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçekler	İfade Sayısı	Ortalama	Standart Sapma
<i>Entelektüel Sermaye</i>	16	3,84	0,75
<i>İş Performansı</i>	4	4,23	0,82

Çok Düşük 1,00 – 1,79, Düşük 1,80 – 2,59, Orta 2,60 – 3,39, Yüksek 3,40 – 4,19, Çok Yüksek 4,20 – 5,00 **Kaynak:** (Özdamar 2003: 32).

Tablo 2’de işgörenlerin entelektüel sermaye algısına ait genel ortalamasının (3,84) olduğu görülmektedir. Ölçeklere verilen cevaplara yönelik ortalamalar değerlendirildiğinde, işgörenlerin entelektüel sermaye algıları (3,40<**3,84**>4,19) ifadelerine yüksek oranda katıldıkları görülmektedir. Bununla birlikte, işgörenlerin iş performansına ait ortalamalarının (4,23) olduğu, bu durumda da işgörenlerin iş performansına (4,20<**4,23**<5,00) ait ifadelerine çok yüksek oranda katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

İşgörenlerin Demografik Değişkenlerine İlişkin Entelektüel Sermaye ve İş Performansının Değerlendirilmesi

Konya ilinde yiyecek-İçecek sektöründe çalışan işgörenlerin demografik özellikleri (cinsiyet, medeni durum, yaş, gelir, sektörde çalışma süresi ve turizm eğitimi alma durumları) ile entelektüel sermaye ve iş performansı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla iki değişkenden oluşan veriler için t testi yapılmış, üç ve daha fazla değişken için ise varyans analizinden faydalanılmıştır. Varyans analizi anlamlı çıkan değişkenlerin hangi gruplar arasında ilişki olduğunu belirlemek amacıyla Tukey testinden yararlanılmıştır.

İşgörenlerin Cinsiyet Durumları ile Entelektüel Sermaye ve İş Performansına İlişkin t-testi Sonuçları

Tablo 3. te ankete katılan işgörenlerin entelektüel sermaye algılarının, cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirleyen t-testi sonuçlarına göre, işgörenlerin cinsiyet durumları ile entelektüel sermaye algıları ($p=0,020<0,05$) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa

rastlanılmıştır. Anlamli farklılıklar değerlendirildiğinde, erkek işgörenlerin (*ort*: 3,92), kadın işgörelere (*ort*: 3,75) oranla entelektüel sermaye algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 3. Cinsiyet Değişkeninin İşgörenlerin Entelektüel Sermaye ve İş Performansına İlişkin t-Testi Sonuçları

Ölçekler	Erkek		Kadın		t	P
	\bar{x}	Ss	\bar{x}	Ss		
Entelektüel Sermaye	3,92	0,64	3,75	0,84	-2,331	0,020
İş Performansı	4,33	0,74	4,13	0,88	-2,385	0,018

$p < 0,05$

Tablo 3.'te ankete katılan işgörenlerin iş performansının, cinsiyetlerine göre anlamli olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirleyen t-testi sonuçlarına göre, işgörenlerin cinsiyet durumları ile iş performansı ($p = 0,018 < 0,05$) arasında istatistiksel açıdan anlamli bir farklılığa rastlanılmıştır. Anlamli farklılıklar değerlendirildiğinde, erkek işgörenlerin (*ort*: 4,33), kadın işgörelere (*ort*: 4,13) oranla iş performansının daha yüksek olduğu görülmüştür.

İşgörenlerin Medeni Durumları ile Entelektüel Sermaye ve İş Performansına İlişkin t-Testi Sonuçları

Tablo 4.'te ankete katılan işgörenlerin entelektüel sermaye algılarının, medeni durumlarına göre anlamli olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirleyen t-testi sonuçlarına göre, işgörenlerin medeni durumları ile entelektüel sermaye algıları ($p = 0,536 > 0,05$) arasında istatistiksel açıdan anlamli bir farklılığa rastlanılmamıştır. Bu duruma göre, işgörenlerin medeni durumlarının entelektüel sermaye algıları üzerinde anlamli bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir.

Tablo 4. Medeni Durum Değişkeninin İşgörenlerin Entelektüel Sermaye ve İş Performansına İlişkin t-Testi Sonuçları

Ölçekler	Bekâr		Evli		t	P
	\bar{x}	Ss	\bar{x}	Ss		
Entelektüel Sermaye	3,82	0,78	3,87	0,70	0,620	0,536
İş Performansı	4,20	0,88	4,28	0,72	0,330	0,305

$p < 0,05$

Tablo 4.'te ankete katılan işgörenlerin iş performansının, medeni durumlarına göre anlamli olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirleyen t-testi sonuçlarına göre, işgörenlerin medeni durumları ile iş performansı ($p = 0,305 > 0,05$) arasında istatistiksel açıdan anlamli bir farklılığa rastlanılmamıştır. Bu duruma göre, işgörenlerin medeni durumlarının iş performansı üzerinde anlamli bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir.

İşgörenlerin Turizm Eğitimi Alma Durumları ile Entelektüel Sermaye ve İş Performansına İlişkin t-Testi Sonuçları

Tablo 5.'te ankete katılan işgörenlerin entelektüel sermaye algılarının turizm eğitimi alma durumlarına göre anlamli olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirleyen t-testi sonuçlarına göre, işgörenlerin turizm



eğitimi alma durumları ile entelektüel sermaye algıları ($p=0,021<0,05$) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanılmıştır. Anlamlı farklılıklar değerlendirildiğinde, turizm eğitimi alan işgörenlerin (ort: 3,93), turizm eğitimi almayan işgörenlere (ort: 3,76) oranla entelektüel sermaye algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 5. Turizm Eğitimi Alma Durumu Değişkeninin İşgörenlerin Entelektüel Sermaye ve İş Performansına İlişkin t-Testi Sonuçları

Ölçekler	Evet		Hayır		t	P
	\bar{x}	Ss	\bar{x}	Ss		
Entelektüel Sermaye	3,93	0,66	3,76	0,80	2,319	0,021
İş Performansı	4,25	0,72	4,22	0,89	0,291	0,767

$p<0,05$

Tablo 5.'te ankete katılan işgörenlerin iş performansının turizm eğitimi alma durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirleyen t-testi sonuçlarına göre, işgörenlerin, turizm eğitimi alma durumları ile iş performansı ($p=0,767>0,05$) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır. Bu duruma göre, işgörenlerin turizm eğitimi alıp almama durumlarının iş performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir.

İşgörenlerin Yaş Durumları ile Entelektüel Sermaye ve İş Performansına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Tablo 6.'da ankete katılan işgörenlerin entelektüel sermaye algı puanları ile yaş durumlarını karşılaştırmak için yapılan Varyans analizine göre, grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu bulunmuştur ($p=0,000<0,05$). Ankete katılan işgörenlerin yaş durumları ile entelektüel sermaye algılarına ait anlamlı farklılığın hangi ortalamalar arasında olduğunu belirlemek için Tukey testi uygulanmış ve anlamlı farklılığın A. 18-24 yaş (ort. 3,65) ile B. 25-34 yaş (ort. 3,93) arasında, A. 18-24 yaş (ort. 3,65) ile C. 35-44 yaş (ort. 3,98) arasında, B. 25-34 yaş (ort.3,93) ile E. 55 yaş ve üzeri (ort. 3,12) arasında ve C. 35-44 yaş (ort. 3,98) ile E. 55 yaş ve üzeri (ort. 3,12) arasında olduğu belirlenmiştir. Tukey testi sonucuna göre, orta yaş olarak nitelendirebileceğimiz (25-44 yaş arası) işgörenlerin, hem gençlere (18-24 yaş arası) hem de orta yaş üstündeki (55 yaş ve üzeri) işgörenlere oranla entelektüel sermaye algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 6. Yaş Değişkeninin İşgörenlerin Entelektüel Sermaye Algılarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Yaş Durumu	ANOVA				Tukey Testi Sonucu
		\bar{x}	Ss	F	p	
Entelektüel Sermaye	A. 18-24	3,65	0,913	5,293	0,000	B>A C>A B>E C>E
	B. 25-34	3,93	0,608			
	C. 35-44	3,98	0,676			
	D. 45-54	3,85	0,734			
	E. 55 yaş ve üzeri	3,12	0,914			

$p<0,05$

Tablo 7.'de ankete katılan işgörenlerin iş performansına ilişkin puanları ile yaş durumlarını karşılaştırmak için yapılan Varyans analizine göre, grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu bulunmuştur ($p=0,038<0,05$). Ankete katılan işgörenlerin yaş durumları ile iş performansına ait anlamlı farklılığın hangi ortalamalar arasında olduğunu belirlemek için Tukey testi uygulanmış ve anlamlı farklılığın A. 18-24 yaş (ort. 4,04) ile C. 35-44 yaş (ort. 4,37) arasında olduğu belirlenmiştir. Tukey testi sonucuna göre, orta yaş olarak nitelendirebileceğimiz (35-44 yaş arası) işgörenlerin genç işgörelere (18-24 yaş arası) oranla iş performansının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 7. Yaş Değişkeninin İşgörenlerin İş Performansına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Yaş Durumu	ANOVA			p	Tukey Testi Sonucu
		\bar{x}	Ss	F		
İş Performansı	A. 18-24	4,04	0,935	2,566	0,038	C>A
	B. 25-34	4,29	0,741			
	C. 35-44	4,37	0,751			
	D. 45-54	4,27	0,931			
	E. 55 yaş ve üzeri	3,97	0,655			

$p<0,05$

İşgörenlerin Gelir Durumları ile Entelektüel Sermaye ve İş Performansına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Tablo 8.'de ankete katılan işgörenlerin entelektüel sermaye algı puanları ile gelir durumlarını karşılaştırmak için yapılan Varyans analizine göre, grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu bulunmuştur ($p=0,000<0,05$). Ankete katılan işgörenlerin gelir durumları ile entelektüel sermaye algılarına ait anlamlı farklılığın hangi ortalamalar arasında olduğunu belirlemek için Tukey testi uygulanmış ve anlamlı farklılığın A. Asgari ücret-5000 TL (ort. 3,54) ile B. 5001 TL -6000 TL (ort. 3,84) arasında, A. Asgari ücret-5000 TL (ort. 3,54) ile C. 6001 TL-7000 TL (ort. 4,11) arasında, A. Asgari ücret-5000 TL (ort. 3,54) ile D. 7001 TL ve üzeri (ort. 4,05) arasında ve B. 5001 TL-6000 TL (ort. 3,84) ile C. 6001 TL-7000 TL (ort. 4,11) arasında olduğu belirlenmiştir. Tukey testi sonucuna göre, işgörenlerin gelir durumu arttıkça entelektüel sermaye algılarının da arttığı söylenebilir.



Tablo 8. Gelir Durumu Değişkeninin İşgörenlerin Entelektüel Sermaye Algılarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Gelir Durumu	ANOVA				Tukey Testi Sonucu
		\bar{x}	Ss	F	p	
Entelektüel Sermaye	A. Asgari Ücret-5000 TL	3,54	0,854	12,774	0,000	B>A C>A D>A C>B
	B. 5001 TL -6000 TL	3,84	0,798			
	C. 6001 TL- 7000 TL	4,11	,428			
	D. 7001 TL ve üzeri	4,05	0,588			

p<0,05

Tablo 9.'da ankete katılan işgörenlerin iş performansına ilişkin puanları ile gelir durumlarını karşılaştırmak için yapılan Varyans analizine göre, grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu bulunmuştur (p=0,000<0,05). Ankete katılan işgörenlerin gelir durumları ile iş performansına ait anlamlı farklılığın hangi ortalamalar arasında olduğunu belirlemek için Tukey testi uygulanmış ve anlamlı farklılığın, A. Asgari ücret-5000 TL (ort. 4,01) ile C. 6001 TL-7000 TL (ort. 4,48) arasında, A. Asgari ücret-5000 TL (ort. 4,01) ile D. 7001 TL ve üzeri (ort. 4,53) arasında, B. 5001 TL-6000 TL (ort. 4,13) ile C. 6001 TL-7000 TL (ort. 4,48) arasında olduğu ve B. 5001 TL-6000 TL (ort. 4,13) ile D. 7001 TL ve üzeri (ort. 4,53) arasında olduğu belirlenmiştir. Tukey testi sonucuna göre, işgörenlerin gelir durumu arttıkça iş performansının da arttığı söylenebilir.

Tablo 9. Gelir Durumu Değişkeninin İşgörenlerin İş Performansına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Gelir Durumu	ANOVA				Tukey Testi Sonucu
		\bar{x}	Ss	F	p	
İş Performansı	A. Asgari Ücret-5000 TL	4,01	1,009	9,496	0,000	C>A D>A C>B D>B
	B. 5001 TL-6000 TL	4,13	0,873			
	C. 6001 TL-7000 TL	4,48	0,443			
	D. 7001 TL ve üzeri	4,53	0,504			

p<0,05

İşgörenlerin Çalışma Süresi Durumları ile Entelektüel Sermaye ve İş Performansına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Tablo 10.'da ankete katılan işgörenlerin entelektüel sermaye algı puanları ile çalışma süresi durumlarını karşılaştırmak için yapılan Varyans analizine göre, grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu bulunmuştur (p=0,004<0,05). Ankete katılan işgörenlerin çalışma süresi durumları ile entelektüel sermaye algılarına ait anlamlı farklılığın hangi ortalamalar arasında olduğunu belirlemek için Tukey testi uygulanmış ve anlamlı farklılığın A. 1-5 yıl (ort. 3,66)-C. 11-15 yıl (ort. 4,04) arasında

olduğu belirlenmiştir. Tukey testi sonucuna göre, işgörenlerin çalışma süresi arttıkça entelektüel sermaye algılarının da arttığı söylenebilir.

Tablo 10. Çalışma Süresi Durumu Değişkeninin İşgörenlerin Entelektüel Sermaye Algılarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Eğitim Durumu	ANOVA				Tukey Testi Sonucu
		\bar{x}	Ss	F	p	
Entelektüel Sermaye	A. 1-5 yıl	3,66	0,779	4,600	0,004	C>A
	B. 6-10 yıl	3,85	0,769			
	C. 11-15 yıl	4,04	0,605			
	D. 16 yıl ve üzeri	3,87	0,788			

p<0,05

Tablo 11.'de ankete katılan işgörenlerin iş performansına ilişkin puanları ile çalışma süresi durumlarını karşılaştırmak için yapılan Varyans analizine göre, grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu bulunmuştur (p=0,002<0,05). Ankete katılan işgörenlerin çalışma süresi durumları ile iş performansına ait anlamlı farklılığın hangi ortalamalar arasında olduğunu belirlemek için Tukey testi uygulanmış ve anlamlı farklılığın A. 1-5 yıl (ort. 4,04)-C. 11-15 yıl (ort. 4,37) arasında ve A. 1-5 yıl (ort. 4,04)-D. 16 yıl ve üzeri (ort. 4,49) arasında olduğu belirlenmiştir. Tukey testi sonucuna göre, işgörenlerin çalışma süresi arttıkça iş performansının da arttığı söylenebilir.

Tablo 11. Çalışma Süresi Durumu Değişkeninin İşgörenlerin İş Performansına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Eğitim Durumu	ANOVA				Tukey Testi Sonucu
		\bar{x}	Ss	F	p	
İş Performansı	A. 1-5 yıl	4,04	0,928	5,052	0,002	C>A D>A
	B. 6-10 yıl	4,19	0,883			
	C. 11-15 yıl	4,37	0,549			
	D. 16 yıl ve üzeri	4,49	0,720			

p<0,05

İşgörenlerin Eğitim Durumları ile Entelektüel Sermaye ve İş Performansına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Tablo 12.'de ankete katılan işgörenlerin entelektüel sermaye algı puanları ile eğitim durumlarını karşılaştırmak için yapılan Varyans analizine göre, grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu bulunmuştur (p=0,001<0,05). Ankete katılan işgörenlerin eğitim durumları ile entelektüel sermaye algılarına ait anlamlı farklılığın hangi ortalamalar arasında olduğunu belirlemek için Tukey testi uygulanmış ve anlamlı farklılığın B. Ortaöğretim (ort. 3,63)-C. Lise (ort. 3,96) arasında, B. Ortaöğretim (ort. 3,63)-D. Önlisans (ort. 4,01) arasında ve B. Ortaöğretim (ort. 3,63)-E. Lisans (ort. 3,99) arasında olduğu belirlenmiştir. Tukey testi sonucuna göre, işgörenlerin eğitim seviyesi arttıkça entelektüel sermaye algılarının da arttığı söylenebilir.



Tablo 12. Eğitim Durumu Değişkeninin İşgörenlerin Entelektüel Sermaye Algılarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Eğitim Durumu	ANOVA				Tukey Testi Sonucu
		\bar{x}	Ss	F	p	
Entelektüel Sermaye	A. İlköğretim	3,61	0,948	4,323	0,001	C>B D>B E>B
	B.Ortaöğretim	3,63	0,808			
	C. Lise	3,96	0,737			
	D. Önlisans	4,01	0,600			
	E. Lisans	3,99	0,554			
	F. Lisansüstü	3,79	0,707			

p<0,05

Tablo 13.'te ankete katılan işgörenlerin iş performansına ilişkin puanları ile eğitim durumlarını karşılaştırmak için yapılan Varyans analizine göre, grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu bulunmuştur (p=0,016<0,05). Ankete katılan işgörenlerin eğitim durumları ile iş performansına ait anlamlı farklılığın hangi ortalamalar arasında olduğunu belirlemek için Tukey testi uygulanmış ve anlamlı farklılığın A. İlköğretim (ort. 3,95)-D. Önlisans (ort. 4,30) arasında olduğu belirlenmiştir. Tukey testi sonucuna göre, işgörenlerin eğitim durumu arttıkça iş performansının da arttığı söylenebilir.

Tablo 13. Eğitim Durumu Değişkeninin İşgörenlerin İş Performansına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Eğitim Durumu	ANOVA				Tukey Testi Sonucu
		\bar{x}	Ss	F	p	
İş Performansı	A. İlköğretim	3,95	0,904	2,815	0,016	D>A
	B.Ortaöğretim	4,09	1,004			
	C. Lise	4,32	0,790			
	D. Önlisans	4,30	0,486			
	E. Lisans	4,41	0,702			
	F. Lisansüstü	4,48	0,630			

p<0,05

Korelasyon Analizi

Tablo 14.'te Konya ilinde yiyecek-içecek sektöründe çalışan işgörenlerin entelektüel sermaye algıları ile iş performansı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, entelektüel sermaye algısı ile iş performansı arasında (r=,545) Büyüköztürk (2011)'e göre orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 14. Korelasyon Analizi Sonuçları

	İş Performansı	p
Entelektüel Sermaye	0,545**	0,000

****Korelasyon ,001 düzeyinde anlamlı**

Elde edilen sonuca göre; Konya ilinde yiyecek-içecek sektöründe çalışan işgörenlerin entelektüel sermaye algıları 1 birim arttıkça, iş performanslarının da 0,545 birim (orta düzeyde) artacağı, tersi şekilde entelektüel sermaye algıları 1 birim azaldıkça da iş performanslarının yine 0,545 birim (orta düzeyde) azalacağı söz konusudur.

Regresyon Analizi

Tablo 15'teki basit doğrusal regresyon analizi sonucunda Konya ilinde yiyecek-içecek sektöründe çalışan işgörenlerin entelektüel sermaye algılarının iş performansı üzerinde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür, (R:0,545, R² =0,297, p<0.01).

Tablo 15. Regresyon Analizi

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	BAĞIMLI DEĞİŞKEN					
	İş Performansı					
	B	Standart Hata	Beta	R ²	t	P (Anlamlılık)
Sabit	1,948	0,182			10,700	0,000
Entelektüel Sermaye	0,595	0,047	0,545	0,297	12,804	0,000

Bu duruma göre, işgörenlerin entelektüel sermaye algıları, iş performansı üzerindeki toplam varyansın yüzde 29,7 sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş (Beta) katsayısı ve t değerleri incelendiğinde, entelektüel sermaye algısının işgörenlerin iş performansı üzerinde anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir.

Sonuç ve Öneriler

Bilgi ekonomisine geçiş ile birlikte işletmelerin faaliyetlerini devam ettirebilmelerinin ve büyümelerinin bilgiye dayalı, entelektüel varlıklara bağlı olduğu ifade edilebilir. Bilgi kaynaklarının değere dönüşerek işletme performansını artırması, bu kaynakların güncellenmesi ve etkin kullanılması ile alakalıdır. Entelektüel sermaye işletmelerin sahip olduğu maddi varlıklardan ziyade bu değer oluşturma sürecine faydası olan kavramlar bütünü olarak ifade edilebilmektedir.

Araştırma verilerinin analizinde, işgörenlerin hem entelektüel sermaye algıları hem de iş performansı belirlenmiştir. Buna göre, yiyecek-içecek sektöründe çalışan işgörenlerin entelektüel sermayeye ilişkin algılarının yüksek, iş performansına ait algılarının ise çok yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada, işgörenlerin demografik özellikleri ile hem entelektüel sermaye hem de iş performansı arasındaki ilişki de incelenmiştir. Bu duruma göre, işgörenlerin donanımlı bilgiye sahip olma, uygulamaya yönelik bilgi ve deneyimlerin olması, işletme içi iyi ilişkilerde bulunma ve bilginin değere dönüştürülmesi gibi entelektüel sermaye unsurları ile demografik özellikler arasındaki ilişki



incelendiğinde, cinsiyet, turizm eğitimi alma durumu, yaş, çalışma süresi ve eğitim durumunda anlamlı farklılıklar gözlemlenmiş, medeni durum ile ise herhangi bir anlamlı farklılık bulunamamıştır. İşletmenin hedeflerine ulaşmasında işgörenlerin gösterdikleri katkıyı değerlendiren iş performansı ile demografik özellikler arasındaki ilişki incelendiğinde ise, cinsiyet, yaş, gelir durumu, çalışma süresi ve eğitim durumunda anlamlı farklılıklar gözlemlenirken, medeni durum ve turizm eğitimi alma durumları arasında herhangi bir anlamlı farklılık bulunamamıştır. Son olarak işgörenlerin entelektüel sermaye algılarının iş performansına etkisi de değerlendirilmiş ve pozitif yönde bir ilişki elde edilmiştir. Bu değerlendirmeye göre, işgörenlerin entelektüel sermaye algıları 1 birim arttıkça, iş performanslarının da 0,545 birim (orta düzeyde) artacağı, tersi şekilde entelektüel sermaye algıları 1 birim azaldıkça da iş performanslarının da yine 0,545 birim (orta düzeyde) azalacağı görülmektedir. Regresyon analizi sonucunda, yiyecek-içecek sektöründe çalışan işgörenlerin entelektüel sermaye algıları arttıkça, işgörenlerin iş performansı üzerinde yüzde 29,7 oranında etkili olduğu görülmüştür. Bu bulgulara istinaden Santos-Rodrigues ve Pereira-Rodrigues, (2014) bir lojistik işletmesinde vaka araştırması gerçekleştirmişler ve yapısal sermayenin işletme finansal performansı üzerinde olumlu etkisinin bulunduğunu ortaya koymuşlardır. Peña (2002), İspanya'da faaliyette olan 114 işletme üzerinde insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermayenin işletme performansına yönelik etkisini incelemiş ve entelektüel sermaye unsurlarının işletme performansını pozitif yönde etkilediği sonucuna varmıştır. Maditinos vd., (2011) çalışmalarında Yunanistan'da faaliyet gösteren 96 firma üzerinde entelektüel sermaye ve işletme performansı arasındaki ilişkiyi ele almış ve iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kurgun ve Akdağ (2013) otel işletmelerinde müşteri sermayesi ve yapısal sermaye ile işletme performansı arasındaki ilişkiyi irdelemiş ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varmışlardır.

Bu bilgiler doğrultusunda çalışmaya ilişkin şu öneriler getirilebilir;

- Entelektüel sermaye ve unsurlarının her geçen sene değerinin daha da artış gösterdiği düşünüldüğünde çalışma farklı sektörler üzerinde genişletilerek daha kapsamlı sonuçlara ulaşılabilir ve daha etkin bir sektörel kıyaslama yapılabilir.
- Entelektüel sermaye sayesinde turizm işletmelerinin yiyecek içecek departmanında sadece gelir durumuna odaklanılmasından ziyade çalışan işgörenlerin mesleki bilgi açısından geliştirmelerine odaklanılması ön plana çıkarılmalıdır. Bu durum aynı zamanda işgörenlerin iş performansına da olumlu yansımaktadır.
- İşgörenlerin entelektüel sermaye ve iş performansı algılarının demografik özellikleriyle ilişkili olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, yiyecek-içecek departmanında çalışan işgörenlerin kendi kişisel özelliklerine uygun plan ve politikaların geliştirilerek iş ortamında maksimum verim elde edilmesi mümkün olabilir.
- Entelektüel sermaye ile işletme performansı arasındaki ilişkinin şiddet düzeyini belirleyen, örneğin işletme kültürü, liderlik gibi değişkenlerin düzenleyicilik etkisi araştırılabilir.
- İşletmede çalışan tüm personelin düşüncelerinin alınarak entelektüel sermayenin artırılmasının sağlanması ve entelektüel sermayeyi artırıcı gücü olan eğitim faaliyetlerinin işletme içinde özendirilmesi de önem arz etmektedir.

Yazar Katkıları

Çalışmaya 1. Yazar: %35 2. Yazar: %35, 3. Yazar: %30 oranında katkı sağlamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

“Entelektüel Sermayenin Yiyecek-İçecek Sektöründe Çalışan İşgörenlerin İş Performansına Etkisi: Konya İlinde Bir Uygulama” başlıklı makalemiz ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur ve yazarlar arasında da herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Alagöz, A. & Özpeynirci, R. (2007). Bilgi toplumunda entelektüel varlıklar ve raporlanması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 167-184.
- Büyükakgül, Ü. C. & Argan, M. (2019). Spor örgütlerinde örgütsel öğrenme yeteneği, entelektüel sermaye ve iş tatmini ilişkisi. *GSI Journals Serie A: Advancements in Tourism Recreation and Sports Sciences*, 2(1), 34-53.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Canman, D. A. (1993). *Personelin Değerlendirilmesinde Çağdaş Yaklaşımlar ve Türkiye’de Kamu Personelinin Değerlendirilmesi*, No:252, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Chaharbaghi, K. & Cripps, S. (2006). Intellectual capital: direction, not blind faith. *Journal of Intellectual Capital*, 7(1), 29-42. <https://doi.org/10.1108/14691930610639750>.
- Chang, P. & Chen, W. (2002). The effect of human resource management practices on firm performance: Empirical evidence from high-tech firms in Taiwan. *International Journal of Management*, 19, 622-631. <https://doi.org/10.2307/256741>
- Chen, M., Cheng, S. & Hwang, Y. (2005). An empirical investigation of the relationship between intellectual capital and firms’ market value and financial performance. *Journal of Intellectual Capital*, 6(2), 159-176. <https://doi.org/10.1108/14691930510592771>
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Edvinsson, L. & Malone, S. M. (1997). *Intellectual capital: Realizing your firm’s true value by finding its hidden brainpower*. New York: Harper Collins Publishers.
- Firer, S. & Mitchell Williams, S. (2003). Intellectual capital and traditional measures of corporate performance. *Journal of Intellectual Capital*, 4(3), 348-360. <https://doi.org/10.1108/14691930310487806>
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.



- Kirkman, B. L. & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74. <https://doi.org/10.2307/256874>
- Kurgun, O. A. & Akdağ, G. (2013). Entelektüel sermaye ve örgütsel performans ilişkisi: Akdeniz bölgesindeki otel işletmelerinde bir araştırma. *Neuşehir Üniversitesi SBE Dergisi*, 2, 155-176.
- Lev, B. (2001). *Intangibles: management, measurement, and reporting*. Washington: Brookings Institution Press.
- Li, J., Pike, R. & Haniffa, R. (2008). Intellectual capital disclosure and corporate governance structure in UK Firms. *Accounting and Business Research*, 38(2), 137-159. DOI:10.1080/00014788.2008.9663326
- Maditinos, D., Chatzoudes, D., Tsairidis, C. & Theriou, G. (2011). Entelektüel sermayenin firmaların piyasa değeri ve finansal performansı üzerindeki etkisi. *Entelektüel Sermaye Dergisi*, 12(1), 132-151.
- Marr, B., Oliver, G., Stephen, P. & Göran R. (2003). Intellectual capital and knowledge management effectiveness. *Management Decision*, 41(8), 771-781.
- Miraglia, M., Alessandri, G. & Borgogni, L. (2015). Trajectory classes of job performance, *Career Development International*, 20(4), 424-442.
- Muda, I., Rafiki, A. & Harahap, M. R. (2014). Factors Influencing Employees' Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia. *International Journal of Business and Social Science*, 5(2), 73-80.
- Mura, M. & Longo, M. (2013). Developing a tool for intellectual capital assessment: an individual-level perspective. *Expert Systems*, 30(5), 436-450. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0394.2012.00650.x>
- Özdamar, K. (2003). *Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Peña, I. (2002). Intellectual capital and business start-up success. *Journal of Intellectual Capital*, 3(2), 180-198. <https://doi.org/10.1108/14691930210424761>
- Rexhepi, G., Ibraimi S. & Veseli, N. (2013). Role of intellectual capital in creating enterprise strategy. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 75(1), 44-51. DOI:10.1016/j.sbspro.2013.04.006
- Roos, G. & Roos, J. (1997). Measuring your company's intellectual performance. *Long Range Planning*, 30(3), 413-426. DOI:10.1016/S0024-6301(97)90260-0
- Saengchan, S., (2008). The role of intellectual capital in creating value in the (Thai) banking industry, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.570.8066&rep=rep1&type=pdf> (Erişim Tarihi: 30.05.2022).

- Santos-Rodrigues, H. & Pereira-Rodrigues, G. (2014). Structural capital and financial results: A case study. Proceedings of the 6th European Conference on Intellectual Capital: ECIC 2014, (pp.179-183) Academic Conferences Limited.
- Senge, P. (1998). *Beşinci Disiplin*. (Çev.: A. İldeniz, A. Doğukan ve B. Pala). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Sharabati, A. A. A., Nour, A. N. I. & Shamari, N. S. (2013). The impact of intellectual capital on Jordanian telecommunication companies' business performance. *American Academic & Scholarly Research Journal*, 5 (3 special issue), 32-46.
- Sigler, T. H. & Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1), 27-52.
- Stewart, T. A. (1997). *Entelektüel sermaye: Kuruluşların yeni zenginliği*. (Çev.: N. Elhüseyni ve Z. Dicleli). İstanbul: Mess Yayınları.
- Şamiloğlu, F. (2002). *Entelektüel sermaye*. (1.baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Turunç, Ö. (2010). Organizasyonlarda Kontrol Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), 251-269.
- Wu, A. (2005). The integration between balanced scorecard and intellectual capital, *Journal of Intellectual Capital*, 6 (2), 267-284. DOI:10.1108/14691930510592843
- Yıldız, S. M. (2015). *Lider-üye etkileşimi, işyerinde mobbing ve mesleki tükenmişlik ilişkisi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yüksek, G. K. (2009). *Entelektüel sermayenin organizasyonların performansına etkisi*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.

Extended Abstract

Technological developments and globalization may cause competition to be felt more intensely in enterprises. In this competitive environment, knowledge-based values in enterprises and the maintenance of the processes created by these values have come to the fore, and physical assets have lost their importance. With the increasing importance of intellectual capital in recent years, it can be stated that it plays an active role in both competition and making differences for enterprises.

With the transition to the knowledge economy, it can be stated that the continuation and growth of enterprises depend on knowledge-based and intellectual assets. Increasing business performance by transforming information resources into value is related to updating and effective use of these resources. Intellectual capital can be expressed as a set of concepts that benefit this value creation process rather than the tangible assets owned by the enterprises.

Intellectual capital, which has become the most important value of business life, provides a competitive advantage in terms of businesses and helps to use information as a factor of production as well as concrete and tangible assets (Chaharbaghi and Cripps, 2006: 29; Wu, 2005: 267). The fact that enterprises collect



information, review it in the process and transform it into an economic value has also increased the interest in the concept of intellectual capital. It is important for enterprises to know, develop and intelligently manage their intellectual capital in order to gain competitive advantage (Alagöz, 2007: 167-184).

In this context, the aim of the study is to determine the relationship between the intellectual capital perceptions and job performance of the employees working in the food and beverage sector in Konya. In this study, in which quantitative research methods were used, a total of 470 questionnaire forms were distributed to the employees who could represent the population in Konya which was suitable for the purpose of the research, and 390 valid questionnaires were used in the evaluation of the data. With the questionnaire applied, the demographic characteristics of the employees were determined, and the intellectual capital scale and job performance scale were used to determine their intellectual capital perceptions. As a result of the research, the perceptions of the demographic characteristics of the employees and the intellectual capital elements and their job performance were determined, and the significant and insignificant differences were evaluated with the help of t-test and analysis of variance.

According to the results of the study, when the relationship between demographic characteristics and intellectual capital elements such as having well-equipped knowledge of the employees, having practical knowledge and experience, having good relations within the enterprise and transforming the knowledge into value, is examined, significant differences were observed in gender, their status of receiving tourism education, age, working time and education status, but no significant difference was found with marital status. When the relationship between job performance and demographic characteristics, which evaluates the contribution of the employees to the achievement of the business's goals, is examined, significant differences were observed in gender, age, income status, service life and education status, while no significant difference was found between marital status and tourism education status. Finally, the effect of the intellectual capital perceptions of the employees on the job performance was also evaluated and a positive relationship was obtained. According to this evaluation, it is seen that as the intellectual capital perceptions of the employees increase by 1 unit, their job performance will increase by 0.545 units (at a moderate level), and on the contrary, as their intellectual capital perceptions decrease by 1 unit, their job performance will decrease by 0.545 units (at a moderate level). As a result of the regression analysis, it was observed that as the intellectual capital perceptions of the employees working in the food and beverage sector increased, it had an effect of 29.7 percent on the job performance of the employees.

In line with this information, the following suggestions were made regarding the study. Considering that today the value of intellectual capital and its elements is increasing every year, the study may be expanded on different sectors to reach more comprehensive results and a more effective sectoral comparison can be made. The regulatory effect of variables that determine the severity of the relationship between intellectual capital and business performance, such as enterprise culture and leadership, may be investigated. It is also important to increase the intellectual capital by taking the thoughts of all the personnel working in the enterprise and to encourage the training activities that have the power to increase the intellectual capital within the enterprise.