

İnsan Sermayesi ile Kurumsal İtibar, İşe Sargınlık ve Okuldan Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

An Analysis of the Relationship Between Human Capital and Corporate Reputation, Job Involvement and Intent to Leave School

Selçuk DEMİR*

Öz

Bu çalışmada; insan sermayesi ile kurumsal itibar, öğretmenlerin işe sargınlık ve okuldan ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin açığa çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, Hatay'ın İskenderun ilçesinde bulunan okullarda 2018–2019 eğitim-öğretim yılında görev yapmakta olan öğretmenler arasından basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle yansız olarak seçilmiş okullarda çalışan 273 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri; “İnsan Sermayesi Ölçeği”, “Kurumsal İtibar Ölçeği”, “İşe Sargınlık Ölçeği” ve “Okuldan Ayrılma Niyeti Ölçeği” aracılığıyla toplanmıştır. Verilerin analizinde betimleyici analizler, korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Regresyon analizi sonuçlarına göre; insan sermayesi, okulun kurumsal itibarını ve öğretmenin işe sargınlığını pozitif olarak, okuldan ayrılma niyetini ise negatif olarak yordamaktadır. Kurumsal itibar, işe sargınlığı pozitif olarak yordarken okuldan ayrılma niyetini ise negatif olarak yordamaktadır.

Anahtar kelimeler: İnsan sermayesi, kurumsal itibar, işe sargınlık, okuldan ayrılma niyeti.

Abstract

This study is purposed of detecting the relationship between human capital and corporate reputation, teacher's job involvement, and intent to leave. Relational screening model was used in this research. The study sample consists of 273 teachers that were chosen randomly with simple random sampling method from the schools at Hatay's İskenderun district in the 2018-2019 academic year. The study data were collected by “Human Capital Scale”, “Corporate Reputation Scale”, “job Involvement Scale” and “Intent to Leave Scale”. In data analysis, descriptive analyses,

* Dr., MEB/Kırıkhan İmam Hatip Ortaokulu, E-posta: selcukdemirs3@gmail.com
Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0003-2904-6443>

correlation and regression analyses have been used. The results of regression analyses show that human capital positively predicts school's corporate reputation and teacher's job involvement, and negatively predicts teacher's intent to leave school. While corporate reputation positively predicts job involvement, it negatively predicts intent to leave school.

Keywords: Human capital, corporate reputation, job involvement, intent to leave school.

Giriş

Günümüzde okulların varlıkları sadece okul binası, sınıflar, laboratuvar ve araç-gereç gibi somut varlıklardan oluşmamaktadır. Nitekim Basile (2009); okulların varlıkları arasında test sonuçları, ebeveynlerin ilgisi, dış paydaşlar, müfredat, müfredat dışı etkinlikler ve öğretmenlerin alan yeterlikleri gibi soyut varlıkların da bulunduğunu ileri sürmektedir. Tüm bu sayılanlar, okulların sahip olduğu değerler, şeklinde izah edilebilir. Bu değerlerin en önemlilerinden bir tanesi de insan sermayesi olarak kabul edilmektedir. Sahip olunan bilgi, beceri, deneyim, uzmanlık ve yetkinliklerin tamamı şeklinde ifade edilen insan sermayesi; kurumda itibar algısı oluşturmanın yanında, öğretmenlerin okul içindeki ve dışındaki ilişki ve faaliyetlerini de etkilemektedir.

Öğretmenlerin; donanımlı, bilinçli, yaratıcı ve alanlarında uzman olmaları okullarına birçok avantajı da (eğitim-öğretim faaliyetlerinde daha başarılı olma gibi) beraberinde getirmektedir. Bu avantajlar, okulun itibarlı olarak algılanmasına katkı sağlamaktadır. İnsan sermayesi ve kurumsal itibar gibi soyut değerler, öğretmen tutumları üzerinde etkili olmaktadır. Nitekim önceki araştırmacılar (Huselid, 1995; Mayfield ve Mayfield, 2004); örgütlerin yenilikler üretmesinin, gelişmesinin ve rekabet avantajı elde etmesinin insan sermayesi gibi soyut varlıklarla ilişkili olduğunu ileri sürmektedir.

Bu çalışma; insan kaynakları ve itibar yönetimine birçok yönden katkı sunacak şekilde tasarlanmıştır. Sahip olunan insan sermayesinin; okul itibarı ve öğretmenlerin tutumları ile birlikte incelendiği bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla bu değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi, alandaki boşluğun doldurulması bakımından önemli görülmektedir. Bu değişkenlere ilişkin kavramsal çerçeve genişletilmekte ve özellikle eğitim örgütlerinde insan sermayesinin etkili yönetimiyle soyut değerlerin daha fazla ortaya çıkarılması hedeflenmektedir. Sahip olunan soyut değerlerin öğretmen tutumları ile ilişkili olduğu bilinmektedir. Bu durumların doğal sonucu olarak öğretmenlerin, performanslarının artışına ve üretkenliklerine katkı sağlanmaktadır.

İnsan sermayesi ile kurumsal itibar ilişkisi

Bir örgütün hayatta kalabilmesi ve yenilikler üretebilmesi, sahip olduğu soyut varlıklara bağlıdır (Bontis, 1998; Mura ve Longo, 2013). Entelektüel sermaye, değer üreten bu soyut varlıklardandır (Chen ve Wang, 2009; Tayles, Webster, Sugden, ve Bramley, 2005). Bu sermaye, mali raporda tam olarak görünmeyen örgütteki bütün soyut varlıkların toplamıdır (Roos ve Roos, 1997). Eğitim örgütleri özelinde düşünüldüğünde, entelektüel sermaye; okulda fark oluşturan ve değer üreten soyut varlıkların tamamıdır (Kelly, 2004). Okulun soyut varlıklarına;

dış paydaşlarla ilişki, ebeveyn katılımı, çalışanların uzmanlıkları ve kapasitelerini kullanmaları, yönetim becerileri ve okul kültürü örnek olarak verilebilir.

Entelektüel sermaye genel olarak; insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermaye olmak üzere üç bileşenden oluşur (Bontis, 1998; Bontis, Keow ve Richardson, 2000; Chen ve Wang, 2009; Tayles vd., 2005). *İnsan sermayesi*; bir kurumda çalışanların bilgi, beceri, yetenek, deneyim ve uzmanlıklarının tümüdür. İnsan sermayesinin sahip olduğu yetkinlikler; bilgi paylaşma, iyileştirme, yeni ürünler ve fikir üretme şeklinde örgütte değer yaratıyorsa anlam kazanmaktadır (Saruhan ve Yıldız, 2014). *Yapısal sermaye*; çalışanlar ayrılma bile kurumda bıraktıkları bilgi teknolojileri, ödülleri, kültür, süreçler ve sosyal sorumlulukların tamamıdır (Stewart, 1997). Kaynağını insan sermayesinden almasının yanında insan sermayesinin gelişimine katkı sunan ve örgütten örgüte farklılaşan bir sermaye türüdür (Chen ve Wang, 2009; Saruhan ve Yıldız, 2014). *İlişkisel sermaye*; örgütün dışarıdaki gruplarla ilişkisini içermektedir. Entelektüel sermayenin, bu üç sermaye türünün etkileşimi ile örgütlerde soyut değerler oluşturduğu yönünde ortak bir görüş bulunmaktadır (Bontis 1998; Leal, Marques, Marques ve Brago-Filho, 2015; Tayles vd., 2005).

İnsan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermaye olmak üzere üç sermaye türü birbiriyle dinamik bir etkileşim içerisinde. Birindeki değişim, diğerini ya da diğerlerini de etkilemektedir. Bu üç sermaye türünün de soyut değerler ortaya çıkarma bakımından, son derece önemli olduğu belirtilebilir. Buna karşılık Saruhan ve Yıldız (2014); insan kaynakları yönetimi açısından düşünüldüğünde en önemli boyutun, insan sermayesi olduğunu ileri sürmektedir. Nedenini ise insan sermayesinin, yapısal ve ilişkisel sermayeyi oluşturduğu şeklinde açıklamaktadırlar. Benzer şekilde Longo ve Mura (2011), insan sermayesinin; entelektüel sermayenin temel boyutu olduğunu, yapısal ve ilişkisel sermayenin oluşturulmasına katkı sağladığını ortaya çıkarmışlardır.

İnsanların ve kurumların en önemli soyut değerlerinden biri kurumsal itibarlarıdır. Soyut bir nitelik taşısa da somut değerler oluşturmada önemli rol üstlenmektedir (Genç, 2012). Dowling (2016) itibar kavramını; bir kişinin bir başka kişi ya da kuruma yönelik yaptığı değerlendirmesi, şeklinde tanımlamıştır. Kurumsal itibar ise geçmişteki başarılı performans ve ileride göstereceği muhtemel başarılarla ilişkin beklentiler esas alınarak, kuruma dair olumlu algılardır (Fombrun, 1996).

İnsan sermayesi ve kurumsal itibar kavramları; soyut olmalarına rağmen örgütlere geri dönüşleri ölçülebilir ve somut çıktılar şeklinde olmaktadır. İki kavram da örgüte, diğer örgütler karşısında rekabet ve üstünlük avantajı sunmaktadır. Öğretmenlerin; bilgi, beceri, uzmanlık ve deneyim gibi yetkinliklere sahip olması ve bu yetkinliklerin işe koşulması, okuldaki insan sermayesinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Sahip olunan yüksek düzeyde insan sermayesi ise öğretmenlerin, kuruma ilişkin içsel ve dışsal algılarını olumlu olarak etkilemektedir. İnsan sermayesinin yetkin olması ve iyi yönetilmesi, kurumsal itibar algısının oluşmasına katkı sunmaktadır. Nitekim Olmedo-Cifuentes ve Martínez-León (2015); kurumsal itibarın oluşturulmasının, insan sermayesiyle pozitif yönde ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Bu bilgilerden hareketle şu hipotez geliştirilmiştir:

H1: İnsan sermayesi, okulun kurumsal itibarını pozitif olarak yordamaktadır.

İnsan sermayesi ile işe sargınlık ilişkisi

İşe sargınlık, bireyin, kendisini işine adanmasının ölçüsüyle ilgili bir kavramdır (Schermerhorn vd., 2011). İşine sargın çalışanlar, sorumluluklarının ötesinde performans sergilemektedirler (Kreitner ve Kinichi, 2009). Brown (1996); binlerce katılımcı ile gerçekleştirdiği meta analiz çalışmasında, işe sargınlığın olumlu çalışan tutumlarıyla pozitif ilişkili olduğunu keşfetmiştir. Kurumu; diğer kurumlardan ayırtıran en önemli unsurlardan biri olan insan sermayesi, öğretmenlerin uzman ve yetkin olmalarını içermektedir. Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy ve Hoy (1998); işlerinde yetkin olan ve uzmanlık düzeyi yüksek öğretmenlerin de başarılı ve performanslarının yüksek düzeyde olduğunu belirtmektedir.

Anjali ve Anand (2015); sahip olunan entelektüel sermayenin, çalışanların işlerinden elde ettikleri memnuniyeti ve işe adanmışlıklarını arttırdığını bulmuştur. Şimdiki araştırmada, entelektüel sermayenin diğer unsurlarının oluşumuna katkı sağlayan insan sermayesi boyutunun da (Longo ve Mura, 2011) öğretmenin işine adanmışlığını arttıracacağı düşünülmektedir. Bu bilgilerden hareketle şu hipotez geliştirilmiştir:

H2: İnsan sermayesi, öğretmenin işe sargınlığını pozitif olarak yordamaktadır.

İnsan sermayesi ile okuldan ayrılma niyeti ilişkisi

Entelektüel sermayenin en kıymetli ve fark oluşturan unsuru insan kaynağı; örgütten ayrıldığında, beraberinde uzmanlığını, deneyimlerini, ürettiği çözümleri ve benzeri soyut değerleri de götürmektedir (Saruhan ve Yıldız, 2014). Yetkinliklerinin arttırılması sağlanan ve bu konuda yatırımlar yapılan kalifiye çalışanların ayrılması durumunda, örgütsel bütünlüğün bozulması da söz konusu olmaktadır (Kreitner ve Kinichi, 2009). Kurumlarını farklı kılmaya ve bu uğurda soyut değerler ortaya çıkarmaya uğraşan yetkin öğretmenler, işlerine yoğunlaşmaktadırlar. Bu tür başarılı öğretmenlerin ise okullarından ayrılma niyetleri taşımayacakları düşünülmektedir. Nitekim Longo ve Mura (2011); entelektüel sermayenin, çalışanların örgütten ayrılma niyetlerini azalttığını bulmuşlardır. Ayrıca aynı çalışmalarında; entelektüel sermayenin insan sermayesi boyutunun, örgütten ayrılma niyetini doğrudan etkilemediğini ancak yapısal sermayenin tam aracılığıyla etkilediğini ortaya çıkarmışlardır. Benzer şekilde Soegoto (2016); entelektüel sermayenin, örgütten ayrılma niyetini azalttığını bulmuştur. Ayrıca Soegoto (2016); entelektüel sermayenin yeterlik boyutunun da örgütten ayrılma niyeti ile negatif ilişkili olduğunu keşfetmiştir. Bu bilgilerden hareketle şu hipotezler geliştirilmiştir:

H3: İnsan sermayesi, öğretmenin okuldan ayrılma niyetini negatif olarak yordamaktadır.

Kurumsal itibar ile işe sargınlık ilişkisi

Genç (2012), itibarlı kurumların tutarlı davranışlar sergilediklerini; bu şekilde ölçülebilir ve somut değerlerin oluşumunun kolaylaştığını belirtmektedir. Kurum, diğer kurumlardan ayırt edici özelliklere sahip hale gelmektedir. Genç (2012); bu durumların, çalışanlar için motivasyon kaynağı olduğunu açıklamaktadır. Motivasyon kavramının ise işe sargınlıkla ilişkili olduğu önceki çalışmalarda görülmektedir (Brown, 1996). Kurumsal itibar, örgütsel bağlılık (Carmeli,

2005; Çekmecelioğlu ve Dinçel, 2014; Helm, 2011) ve iş doyumu (Çekmecelioğlu ve Dinçel, 2014; Helm, 2011) gibi olumlu çalışan tutumlarıyla pozitif ilişkilidir. Pozitif tutumların diğer bir dizi tutum üzerinde etkili olacağı düşünüldüğünde (Demir, 2018a) aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H4: Kurumsal itibar, öğretmenin işe sargınlığını pozitif olarak yordamaktadır.

Kurumsal itibar ile okuldan ayrılma niyeti ilişkisi

İtibar, kurumun iç ve dış paydaşlarına güven vermektedir. Zaten kurumsal itibarın temelinde güvenilir olmak vardır (Genç, 2012). İtibarlı kurumlar, istikrarlı davranışlara sahiptir. Bu tür kurumlarda çalışanlar, geleceğine daha fazla güven duymaktadırlar. Güven ile sadakat ve bağlılık kavramları ilişkili yapılarıdır. Diğer bir açıdan Helm (2011); çalışanların itibarlı bir kurumun üyesi olmaktan gurur duyduklarını belirtmektedir. Nitekim önceki çalışmalar (Carmeli, 2005; Çekmecelioğlu ve Dinçel, 2014; Helm, 2011), kurumsal itibar ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Örgütüne bağlılık duyan bir çalışanın kurumunun hedefleri ile özdeşleşeceği ve de kurumundan ayrılma niyeti taşımayacağı bilinmektedir (Steers, 1977). Bu bilgilerden hareketle şu hipotez geliştirilmiştir:

H5: Kurumsal itibar, öğretmenin okuldan ayrılma niyetini negatif olarak yordamaktadır.

Yöntem

Araştırmanın modeli

Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelinde, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkilerin varlığı ve derecesi açığa çıkarılmaktadır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012; Karasar, 2012). Araştırmada insan sermayesi, kurumsal itibar, işe sargınlık ve okuldan ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Evren ve örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini 2018-2019 eğitim öğretim yılında Hatay ilinin İskenderun ilçesindeki okullarda görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu araştırmada yansız olarak belirlenen grupların örneklem için seçilmesi olarak tanımlanan basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Formlar, 310 öğretmene dağıtılmıştır. Bu formların 32 tanesi geri dönmemiş ve geri dönenlerden de 5 tanesi eksik doldurulduğundan geçersiz kabul edilmiştir. Dolayısıyla 273 öğretmenden toplanan verilerle analizler gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin ($n=273$) %48'i erkek ($n=131$), %52'si kadınlardan ($n=142$) oluşmaktadır. Katılımcıların %70'i evli ($n=191$), %30'u bekâr öğretmenler ($n=82$) oluşturmaktadır. Katılımcıların en fazla buldukları yaş aralığı %41.4 ile 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler ($n=113$), en az buldukları yaş aralığı %27.8 ile 41 yaş ve üzeri öğretmenlerden ($n=76$) oluşmaktadır. Ayrıca katılımcıların %30.8'i 21-30 yaş aralığında öğretmenlerden oluşmaktadır ($n=84$). Katılımcıların en fazla buldukları kıdem aralığını ise %45.8 ile 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler ($n=125$), en az buldukları kıdem aralığı ise %15.8 ile 21 yıl ve üzeri

aralığındaki öğretmenler (n=43) oluşturmaktadır. Bununla birlikte katılımcıların %38.5'i 10-20 yıl kıdem aralığında öğretmenlerden oluşmaktadır (n=105).

Veri toplama araçları

Araştırma verileri, ölçekler yoluyla toplanmıştır. Öğretmenlere; “İnsan Sermayesi Ölçeği”, “Kurumsal İtibar Ölçeği”, “İşe Sargınlık Ölçeği” ve “Okuldan Ayrılma Niyeti Ölçeği” ölçekleri verilmiştir. Beşli likert tipi ölçeklerin kullanıldığı bu çalışmada, ölçeklerin puanları; “1= Hiç katılmıyorum”; “2= Katılmıyorum”; “3= Kısmen katılıyorum”; “4= Katılıyorum”; ve “5= Tamamen katılıyorum” şeklinde değişmektedir. Öğretmenlerin gönüllü olarak araştırmaya katılmaları sağlanmıştır. Katılımcılardan, kendi görüşlerine en uygun olduğunu düşündükleri yanıtları işaretlemeleri istenmiştir.

İnsan sermayesi ölçeği: Bu çalışmada; öğretmen algılarına göre okulun sahip olduğu insan sermayesinin ölçümü için Karakuş ve Çobanoğlu (2013) tarafından geliştirilen Entelektüel sermaye ölçeğinin bir boyutu olan “İnsan Sermayesi Ölçeği” kullanılmıştır. Entelektüel sermaye ölçeği; insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermaye olmak üzere üç boyuttan ve 32 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğe araştırmacı tarafından açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmıştır. Ölçeğin Bartlett testi sonucu anlamlı ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı .91 olarak hesaplanmıştır. İnsan sermayesi faktörü, ölçme aracındaki toplam varyansın %63.69'unu açıklamaktadır. Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısı ise .91 olarak bulunmuştur. Araştırmanın veri setiyle yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, bu tek boyutlu faktör yapısının kabul edilebilir uyum değerleri ürettiği görülmüştür ($X^2=24.14$, $sd=9$, $X^2/sd=2.68$, $P=0.00$, $RMSEA=0.07$, $GFI=.97$, $IFI=.98$, $TLI=.97$, $CFI=.98$).

Kurumsal itibar ölçeği, Fombrun, Gartberg ve Barnett (2000) tarafından geliştirilmiş ve araştırmacı tarafından eğitim örgütlerine uyarlanmıştır. Ölçeğe araştırmacı tarafından açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Bartlett testinin sonucu anlamlı ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı .94 olduğundan veri matrisi faktör analizi için uygun bulunmuştur. Maddelerin faktör yükleri .79 ile .90 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Ölçme aracının tek faktörlü olduğu görülmüştür. Bu tek faktör, ölçme aracındaki toplam varyansının %74.42'sini açıklamaktadır. Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısı ise .96 olarak hesaplanmıştır. DFA'da bu tek boyutlu faktör yapısının kabul edilebilir uyum değerleri ürettiği görülmüştür ($\chi^2 = 11.08$, $sd=5$, $X^2/sd=2.21$, $P\text{-value} = 0.05$, $RMSEA = 0.06$, $GFI=.98$, $IFI =.99$, $TLI =.98$, $CFI=.99$).

İşe sargınlık ölçeği: Üç maddeden oluşan bu ölçek, Demir (2018a) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğe araştırmacı tarafından açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Bartlett testinin sonucu anlamlı ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı .70 olarak hesaplanmıştır. Maddelerin faktör yükleri .84 ile .89 arasında değişmektedir. Ölçme aracının tek faktörlü olduğu görülmüştür. Bu tek faktör, ölçme aracındaki toplam varyansının %74.527'sini açıklamaktadır. Şimdiki çalışmada Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısı ise .82 olarak bulunmuştur. DFA'da bu tek boyutlu faktör yapısının kabul edilebilir uyum değerleri ürettiği görülmüştür ($X^2=.005$, $sd=1$, $X^2/sd=.005$, $P=0.98$, $RMSEA=0.00$, $GFI=1.00$, $IFI=1.00$, $TLI=1.00$, $CFI=1.00$).

Çalıştığı okuldan ayrılma (başka bir okula geçme) niyeti ölçeği: Bu çalışmada kullanılan 4 maddeden oluşan Çalıştığı Okuldan Ayrılma Niyeti Ölçeği Karakuş, Toprak ve Gürpınar (2014) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğe araştırmacı tarafından açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Bartlett Küresellik Testi sonucu anlamlı ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı .85 olarak bulunmuştur. Ölçek maddelerinin faktör yükleri .94 ile .95 arasında değiştiği görülmüştür. Bu tek faktörün ölçme aracındaki toplam varyansın %90.82'sini açıklamaktadır. Araştırmada ölçeğin Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısı ise .96 olarak bulunmuştur. DFA'da bu tek boyutlu faktör yapısının kabul edilebilir uyum değerleri ürettiği görülmüştür ($X^2=2.11$, $sd=1$, $X^2/sd=2.11$, $P=0.14$, $RMSEA=0.06$, $GFI=.99$, $IFI=.99$, $TLI=.99$, $CFI=.99$).

Verilerin çözümlenmesi

Mevcut araştırmada ortalama, standart sapma, korelasyon, açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör ve regresyon analizleri yapılmıştır. Ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizlerinde (DFA), AMOS programı kullanılmıştır. DFA, belirlenen ve önerilen modele verinin faktör yapısının uyumunu test etmekte ve doğrulamaktadır (Arbuckle, 2009; Bayram, 2013; Büyüköztürk, 2012; Meydan ve Şeşen, 2015). DFA aşamasında her bir ölçeğin faktör yapıları incelenmiş ve bazı kriterler açısından uyum değerlerine bakılmıştır. Bu kriterler kısaca aşağıdaki Tablo 1'de görülmektedir (Bayram, 2013; Byrne, 2010; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014; Kline, 2011).

Tablo 1.

Çalışmada kullanılan uyum iyiliği değerleri

<i>Uyum indeksleri</i>	<i>İdeal uyum iyiliği değerleri</i>	<i>Kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri</i>
χ^2	$0.05 < P \leq 1.00$	
χ^2 / df	$\chi^2 / sd \leq 2$	$2 < \chi^2 / sd \leq 5$
RMSEA	$0.00 < RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA < 0.08$
GFI	$0.85 \leq GFI < 0.90$	$0.90 \leq GFI < 0.95$
IFI	$0.95 \leq IFI < 1.00$	$0.90 \leq IFI < 0.95$
TLI	$0.95 \leq TLI < 1.00$	$0.90 \leq TLI < 0.95$
CFI	$0.95 < CFI < 1.00$	$0.90 < CFI < 0.95$

Bulgular

Değişkenlerle ilgili betimsel analizler ve korelasyon matrisi

Tablo 2'de değişkenlerin aritmetik ortalama, standart sapma, standart hata değerleri ile değişkenler arası ilişkilerin varlığı ve düzeyinin belirtildiği korelasyon değerleri sunulmaktadır.

Tablo 2.*Değişkenlerin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, Standart Hata ve Korelasyon Değerleri*

Değişkenler	\bar{X}	ss	Std. Hata	1	2	3	4
1. İnsan Sermayesi	3.80	.75	.04	1			
2. Kurumsal İtibar	3.92	.80	.04	.62**	1		
3.İşe Sargınlık	3.64	.85	.05	.25**	.40**	1	
4. Ayrılma Niyeti	2.42	1.33	.08	-.27**	-.44**	-.10	1

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

Tablo 2'ye göre; okulun insan sermayesine, itibar düzeyine ve işe sargınlıklarına ilişkin öğretmen algıları “Katılıyorum (4)” düzeyindedir. Diğer bir anlatımla belirtilen değişkenlere ilişkin öğretmen algıları, kısmen yüksek düzeydedir. Okuldan ayrılma niyetine ilişkin öğretmen algıları ise “Katılmıyorum (2)” düzeyindedir. Diğer bir deyişle öğretmenlerin okuldan ayrılma niyetine ilişkin algıları, kısmen düşük düzeydedir. Korelasyon matrisindeki ilişkiler incelendiğinde, okulun sahip olduğu insan sermayesine ilişkin algılar; kurumsal itibara ilişkin algularla orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişkilidir ($r=.62$, $p<.001$). İnsan sermayesi; işe sargınlık ile düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişkili ($r=.25$, $p<.001$) iken okuldan ayrılma niyeti ile düşük düzeyde, negatif ve anlamlı ilişki içindedir ($r=-.27$, $p<.001$). Okulun itibarına ilişkin öğretmen algıları; işe sargınlıkla orta düzeyde ve pozitif ilişkiliyken ($r=.40$, $p<.001$) okuldan ayrılma niyeti ile negatif ilişkilidir ($r=-.44$, $p<.001$). İşe sargınlık ile okuldan ayrılma niyeti değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($r=-.10$, $p>.05$).

İnsan sermayesinin, kurumsal itibarı yordaması

Tablo 3'te sahip olunan insan sermayesinin, algılanan kurumsal itibarı yordamasına ilişkin regresyon analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 3.*İnsan Sermayesinin Kurumsal İtibarı Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları*

Yordayıcı değişken	B	Std. Hata	Beta	t	p
(sabit)	1.39	.19		7.08	.00
İnsan sermayesi	.66	.05	.62	13.14	.00

Bağımlı değişken kurumsal itibar

R2değişim = .389 *p<.05, **p<.01

Tablo 3'de regresyon analizinde; insan sermayesinin, kurumsal itibar algısını anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ($\beta=.62$ **, $p<.01$). Her 10 birim insan sermayesindeki artış 6.2 birimlik kurumsal itibar algısındaki artışa katkı sunmaktadır. İnsan sermayesi, öğretmenin kurumsal itibar algısındaki varyansın %38.9'unu açıklamaktadır ($\Delta R^2=.389$; $p<.01$). Dolayısıyla test edilen H1 hipotezi doğrulanmıştır.

İnsan sermayesinin, işe sargınlığı yordaması

Tablo 4'te sahip olunan insan sermayesinin, öğretmenlerin işe sargınlığını yordamasına ilişkin regresyon analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 4.*İnsan Sermayesinin İşe Sargınlığı Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları*

Yordayıcı değişken	B	Std. Hata	Beta	t	p
(sabit)	2.54	.25		9.86	.00
İnsan sermayesi	.29	.06	.25	4.36	.00

Bağımlı değişken işe sargınlık

R²değişim = .066 *p<.05, **p<.01

Tablo 4'te regresyon analizinde, insan sermayesinin, öğretmenlerin işe sargınlık düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ($\beta=.25^{**}$, $p<0.01$). Her 10 birim insan sermayesindeki artış 2.5 birimlik kurumsal itibar algısındaki artışı sağlamaktadır. İnsan sermayesi, öğretmenin işe sargınlığındaki varyansın %6.6'sını açıklamaktadır ($\Delta R^2=.066$; $p<0.01$). Dolayısıyla test edilen H2 hipotezi doğrulanmıştır.

İnsan sermayesinin, okuldan ayrılma niyetini yordaması

Tablo 5'te sahip olunan insan sermayesinin, öğretmenlerin okuldan ayrılma niyetini yordamasına ilişkin regresyon analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 5.*İnsan Sermayesinin Okuldan Ayrılma Niyetini Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları*

Yordayıcı değişken	B	Std. Hata	Beta	t	p
(sabit)	4.26	.39		10.71	.00
İnsan sermayesi	-.48	.10	-.27	-4.70	.00

Bağımlı değişken okuldan ayrılma niyeti

R²değişim = .076, *p<.05, **p<.01

Tablo 5'te regresyon analizinde; insan sermayesinin, öğretmenlerin okuldan ayrılma niyetlerini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ($\beta=-.27^{**}$, $p<0.01$). Her 10 birim insan sermayesindeki artış 2.7 birimlik okuldan ayrılma niyetindeki azalışı sağlamaktadır. İnsan sermayesi, öğretmenin okuldan ayrılma niyetindeki varyansın %7.6'sını açıklamaktadır ($\Delta R^2=.076$; $p<0.01$). Dolayısıyla test edilen H3 hipotezi doğrulanmıştır.

Kurumsal itibarın, işe sargınlığı yordaması

Tablo 6'da kurumsal itibar algısının, öğretmenlerin işe sargınlıklarını yordamasına ilişkin regresyon analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 6.*Kurumsal İtibarın İşe Sargınlığı Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları*

<i>Yordayıcı değişken</i>	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
(sabit)	1.97	.23		8.34	.00
Kurumsal itibar	.42	.05	.40	7.21	.00

Bağımlı değişken işe sargınlık

R²değişim = .161, *p<.05, **p<.01

Tablo 6'da regresyon analizinde; algılanan kurumsal itibarın, öğretmenlerin işe sargınlıklarını anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ($\beta=.40^{**}$, $p<0.01$). Her 10 birim kurumsal itibar algısındaki artış 4 birimlik işe sargınlık artışına katkı sunmaktadır. Kurumsal itibar, öğretmenin işe sargınlık düzeyindeki varyansın %16.1'ini açıklamaktadır ($\Delta R^2=.161$; $p<0.01$). Dolayısıyla test edilen H4 hipotezi doğrulanmıştır.

Kurumsal itibarın, okuldan ayrılma niyetini yordaması

Tablo 7'de kurumsal itibar algısının, öğretmenlerin işe sargınlıklarını yordamasına ilişkin regresyon analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 7.*Kurumsal İtibarın Okuldan Ayrılma Niyetini Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları*

<i>Yordayıcı değişken</i>	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
(sabit)	5.27	.36		14.68	.00
Kurumsal itibar	-.72	.09	-.44	-8.09	.00

Bağımlı değişken okuldan ayrılma niyeti

R²değişim = .195, *p<.05, **p<.01

Tablo 7'de regresyon analizinde; algılanan kurumsal itibarın, öğretmenlerin okuldan ayrılma niyetlerini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ($\beta=-.44^{**}$, $p<0.01$). Her 10 birim kurumsal itibar algısındaki artış 4.4 birimlik okuldan ayrılma niyeti azalışına katkı sunmaktadır. Kurumsal itibar, öğretmenin işe sargınlık düzeyindeki varyansın %19.5'ini açıklamaktadır ($\Delta R^2=.195$; $p<0.01$). Dolayısıyla test edilen H5 hipotezi doğrulanmıştır.

Tartışma

Regresyon analizi sonuçlarına göre; kurumsal itibar, işe sargınlık ve okuldan ayrılma niyeti sahip olunan insan sermayesinin çıktısıdır. İşe sargınlık ve okuldan ayrılma niyeti, aynı zamanda kurumsal itibarın da çıktısıdır. Bu çalışmada; bilgi, beceri ve kapasitelerini etkili bir şekilde kullanabildiklerini algılayan öğretmenler, okulun itibar algısına katkı sunmaktadır. Bu olumlu durum, öğretmenlerin işe sargınlıklarını arttırmakta ve çalıştıkları okuldan ayrılma niyetlerini ise azaltmaktadır.

Olmedo-Cifuentes ve Martínez-León (2015); kurumsal itibarın oluşturulmasının, insan sermayesiyle pozitif yönde ilişkili olduğunu açığa çıkarmıştır. Mevcut araştırmada da, sahip olunan insan sermayesinin, itibar algısı oluşturduğu bulunmuştur. Örgütler açısından en değerli ve fark yaratan entelektüel sermaye unsurunun, insan sermayesi olduğu ileri sürülmektedir (Saruhan ve Yıldız, 2014). Öğretmenlerin; bilgi, beceri, alan uzmanlığı ve deneyim gibi yetkinliklerinin olması, okulda ölçülebilir ve somut değerler üretilmesi açısından oldukça önemlidir. Sahip olunan insan sermayesi, öğretmenlerin kuruma ilişkin içsel ve dışsal algılarını olumlu olarak etkilemektedir. Bu durumların doğal sonucu olarak, kurumsal itibar algısı oluşmaktadır.

Önceki çalışmalar entelektüel sermayenin, iş doyumunu (Channar, Talraje ve Bai, 2015; Leal, vd., 2015; Moon ve Kim, 2006; Longo ve Mura, 2011; Mura ve Longo, 2013), örgütsel bağlılık (Chen ve Wang, 2009; Ghorbanhosseini, 2013; Mura ve Longo, 2013; Zeinodini, Esfahani ve Soleimani, 2015) ve işe sargınlık (Anjali ve Anand, 2015) gibi olumlu tutumlarla pozitif ilişkili; örgütten ayrılma niyeti (Mura ve Longo, 2013; Soegoto, 2016) gibi olumsuz tutumlarla ise negatif ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Demir (2018b) araştırmasında; insan sermayesi tarafından oluşumu sağlanan yapısal sermayenin, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını ve örgütsel bağlılığın tam aracılığıyla da iş doyumlarını arttırdığını bulmuştur. Saruhan ve Yıldız (2014); entelektüel sermayenin, insan kaynağının yetkinlikleri ile ortaya koydukları soyut değerlerden oluştuğunu ileri sürmektedir. Dolayısıyla entelektüel sermayenin en temel bileşeni ve diğer boyutların (yapısal ve ilişkisel sermaye) oluşumunu sağlayan insan sermayesinin de (Longo ve Mura, 2011) olumlu tutumlar geliştirilmesi ve olumsuz tutumların önlenmesi açısından önemli olduğu belirtilebilir.

Genç (2012); kurumsal itibara ilişkin düşüncelerin, somut değerlerin üretilmesini kolaylaştırdığını ve çalışanlar için motivasyon kaynağı olduğunu ileri sürmektedir. Brown (1996) motivasyonun, işe sargınlıkla pozitif ilişkili olduğunu bulmuştur. Benzer olarak mevcut çalışmada da kurumsal itibarın, işe sargınlık üzerinde pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Kurumsal itibar, örgütsel bağlılık (Carmeli, 2005; Çekmecelioğlu ve Dinçel, 2014; Helm, 2011) ve iş doyumunu (Çekmecelioğlu ve Dinçel, 2014; Helm, 2011) gibi olumlu çalışan tutumları ile pozitif ilişkilidir. Olumlu tutumlar, diğer olumlu tutumların gelişimine katkıda bulunmaktadır. Dolayısıyla işe sargınlığın da kurumsal itibarla ilişkili olabileceği düşünülebilir.

Helm (2011), çalışanların itibarlı bir kurumun üyesi olmaktan gurur duyduklarını belirtmektedir. Önceki çalışmalarda (Carmeli, 2005; Çekmecelioğlu ve Dinçel, 2014; Helm, 2011), kurumsal itibar ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütüne bağlılık hisseden bir çalışanın, kurumunun hedefleri ile özdeşleşeceği ve bu durumun

kurumundan ayrılma niyetini azaltacağı bilinmektedir (Steers, 1977). Bu araştırmada da kurumsal itibar algısının, örgütten ayrılma niyetini azaltacağı tespit edilmiştir. Genç (2012) itibarın, kurumun iç ve dış paydaşlarına güven verdiğini belirtmektedir. Çünkü itibarlı kurumlar, istikrarlı davranışlara sahiptir. Bu tür kurumlarda çalışanlar, geleceğine daha fazla güven duymaktadırlar. Güven ile sadakat ve bağlılık kavramları ilişkili yapılardır.

İtibar, iyi yönetilmesi gereken soyut bir varlıktır. Kurumsal itibarın yönetilmesi için ilk olarak örgütte, insan sermayesine yönelik önceliklerin tespit edilmesi gerekmektedir. İnsan sermayesine yapılan yatırımlarla örgütün diğer örgütlerden ayırtıcı özellikleri ortaya konulmakta, farklılaşma yönetilmekte, sürdürülebilir ve benzersiz değerler oluşturulmaktadır. Bu sayede öğretmenler, daha motivasyonlu çalışmakta ve okullarında uzun süre hizmet vermektedirler.

Araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bir ilin ilçesindeki okullarda yapılmış olması bir sınırlılıktır. Daha geniş hedef kitlesine ulaşılacak suretiyle farklı kültürlerde ve farklı örneklemelerle çalışmalar düzenlenebilir. İncelenen değişkenler arası ilişkilere yönelik sadece ölçekler yardımıyla görüşlerin alınması diğer bir sınırlılıktır. Araştırmada incelenen değişkenler arası ilişkilerin nedenlerinin ortaya çıkarılması amacıyla nitel bir çalışma tasarlanabilir. Bu araştırma; belirtilen sınırlılıklarına rağmen insan kaynakları ve itibar yönetimine dair çıkarımlarda bulunulmasına olanak sağlamaktadır.

Kaynaklar

- Anjali, K. T., & Anand, D. (2015). Intellectual stimulation and job commitment: A study of IT professionals. *ThIUP Journal of Organizational Behavior*, 14 (2), 28-41.
- Arbuckle, J. (2009). *Amos 18 user's guide*. Armonk, NY: IBM/SPSS Incorporated.
- Basile, C. (2009). Intellectual capital and professional development schools. Edt: C. Basile. In *Intellectual capital: The intangible assets of professional development schools* (pp.1-7). Albany: State of University of New York Press.
- Bayram, N. (2013). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş, AMOS uygulamaları*. Bursa: Ezgi Yayıncılık.
- Bontis, N. (1998). Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*, 36(2), 63-76.
- Bontis, N., Keow, W., & Richardson, S. (2000). Intellectual capital and the nature of business in Malaysia. *Journal of Intellectual Capital*, 1(1), 85-100.
- Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 235-255.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. V., & Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: PegemA.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS*. New York: Routledge.
- Carmeli, A. (2005). Perceived external prestige, affective commitment, and citizenship behaviors. *Organization Studies*, 26(3), 443-464.
- Channar, Z. A., Talraje, S., & Bai, M. (2015). Impact of human capital variables on the effectiveness of the organizations. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9 (1), 228-240.

- Chen, M. Yi-Ching, & Wang, Y. S. (2009). Intellectual capital and organizational commitment. Proceedings of the International Conference on Intellectual Capital, Knowledge Management & Organizational Learning, 303-311.
- Çekmeceliöğlü, H., & Dinçel, G. (2013). Çalışanların iş tutum ve davranışlarının kurumsal itibar üzerindeki etkileri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(47), 125-139.
- Çokluk, O., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Demir, S. (2018a). The relationship between psychological capital and stress, anxiety, burnout, job satisfaction and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 75, 137-154, DOI: 10.14689/ejer.2018.75.8
- Demir, S. (2018b). Structural capital's contribution to teacher's job satisfaction: The mediating role of organizational commitment. *International Journal of Educational Methodology*, 4(4), 195-203. doi: 10.12973/ijem.4.4.195
- Dowling, G. R. (2016). Defining and measuring corporate reputations. *European Management Review*, 13(3), 1-15.
- Fombrun, C. J. (1996). *Reputation: Realizing value from the corporate image*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press, 37-72.
- Fombrun, C. J., Gardberg, N. A., & Barnett, M. L., (2000). Opportunity platforms and safety nets: Corporate citizenship and reputational risk. *Business and Society Review*, 105, 85–106.
- Genç, N. (2012). *Yönetim ve organizasyon: Çağdaş sistem ve yaklaşımlar* (4. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Ghorbanhosseini, M. (2013). The effect of organizational culture, teamwork and organizational development on organizaional commitment: the mediating role of human capital. *Tehnički vjesnik*, 20 (6), 1019-1025.
- Helm, S. (2011). Employees' awareness of their impact on corporate reputation. *Journal of Business Research*, 64(7), 657-663.
- Huselid, M. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672.
- Karakuş, M., & Çobanoğlu, N. (2013). İlkokullarda entelektüel sermayenin ölçülmesi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (4), 158-181.
- Karakuş, M., Toprak, M., & Gürpınar, M. (2014). Structural Equation Modelling on the Relationships between Teacher's Trust in Manager, Commitment to Manager, Satisfaction with Manager and Intent to Leave, *Croatian Journal of Education*, 16 (1), 165-189.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Kelly, A. (2004) The intellectual capital of schools: analysing government policy statements on school improvement in light of a new theorization, *Journal of Education Policy*, 19(5), 609-629, DOI: 10.1080/026.809.3042000269180
- Kline, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Kreitner, R., & Kinichi, A. (2009). *Organizational behaviour* (9th ed.). New York: Mc Graw-Hill International Edition.
- Leal, C., Marques, C., Marques, C., & Brago-Filho, E. (2015). Internal communication, intellectual capital and job satisfaction: A structural model applied to a credit union. *ECIC*, 199-207.
- Longo, M., & Mura, M. (2011). The effect of intellectual capital on employees' satisfaction and retention. *Information & Management*, 48 (7), 278-287. DOI: 10.1016/j.im.2011.06.005.

- Mayfield, J. & Mayfield, M. (2004). The effects of leader communication on worker innovation. *American Business Review*, 22(2), 45-51.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi: Amos uygulamaları*. Ankara: Detay yayıncılık.
- Moon, Y. J., & Kym, H. G. (2006). A Model for the value of intellectual capital. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 23(3), 253-269.
- Mura, M., & Longo, M. (2013). Developing a tool for intellectual capital assessment: An individual-level perspective. *Expert Systems*, 30 (5), 436-450. DOI: 10.1111/j.1468-0394.2012.00650.x.
- Olmedo-Cifuentes, I., & Martínez-León, I. (2015). Reputation as an outcome of human capital. *ECIC*, 245-252.
- Roos, G., & Roos, J. (1997). Measuring your company's intellectual performnace. *Long Range Planning*, 130 (3), 413-426.
- Saruhan, Ş. C., & Yıldız, M. L. (2014). *İnsan kaynakları yönetimi: Teori ve Uygulama*. İstanbul: Beta Basım Dağıtım.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, J. G., & Uhl-Bien, M. (2011). *Organizational Behavior*. Asia: John Wiley & Sons (Asia) Pte Ltd.
- Soegoto, E. S. (2016). Effect of intellectual capital and turnover intentions on lecturers' performance, student value and loyalty in private universities of West Java. *Actual Problems of Economics*, 2(176), 234-242.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Stewart, T. A. (1997). *Entelektüel sermaye* (Çev: Nurettin ELHÜSEYNİ). İstanbul: Mess Yayınları.
- Tayles, M., Webster, M., Sugden, D., & Bramley, A. (2005). Accounting 'gets real' in dealing with virtual manufacturing. *Journal of Intellectual Capital*, 6, 322-338.
- Tschannen-Moran, M., Woolfolk Hoy, A., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68, 202-248.
- Zeinoddini, S., Esfahani, S. A., & Soleimani, H. (2015). The effect of intellectual capital on organizational commitment: A case study of the ministry of economic affairs and finance of Kermanshah province. *International Journal of Organizational Leadership*, 4(3), 324-341.