



e-ISSN: 2630-6417

International Journal Of Social,
Humanities And Administrative Sciences
(JOSHAS JOURNAL)

Vol: 8
Issue: 51
Year: 2022
Pp: 547-554

Arrival
28 February 2022
Published
30 April 2022

Article ID
61802
Article Serial Number
10

Doi Number
<http://dx.doi.org/10.29228/JOSHAS.61802>

How to Cite This Article
Köstepen, A. & Özmutaf, N.M. (2022).
"Sivil Toplum Kuruluşları Ve Entelektüel
Sermaye: İzmir İlinde Bir Araştırma",
Journal Of Social, Humanities and
Administrative Sciences, 8(51):547-554.



International Journal Of Social,
Humanities And Administrative Sciences is
licensed under a Creative Commons
Attribution-NonCommercial 4.0
International License.

This journal is an open access, peer-
reviewed international journal.

Sivil Toplum Kuruluşları Ve Entelektüel Sermaye: İzmir İlinde Bir Araştırma

Non-Governmental Organizations and Intellectual Capital: A Study In Izmir

Ali KÖSTEPEN Nezih Metin ÖZMUTAF

Dr. Öğr. Üyesi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İzmir, Türkiye
Prof. Dr., Üyesi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İzmir, Türkiye

ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı, sivil toplum kuruluşlarında (STK) yer alan bireyler kapsamında STK'larda entelektüel sermayenin önemini ve entelektüel sermaye boyutlarının ilişkiselliğinin belirlenmesidir. Konu kapsamında oluşturulan anket, İzmir ilinde yer alan STK'lar kapsamında 355 kişi çerçevesinde Temmuz 2019 – Eylül 2019 tarihleri arasında yüz yüze ve online olarak uygulanmıştır. Faktör analizi bulguları sonucunda entelektüel sermayenin STK'lar kapsamında; insan sermayesi I, II, III, IV, altyapı varlıkları I, II, III ve ilişkisel sermaye I, II şeklinde dokuz boyutu belirlenmiştir. Boyutların tamamı katılımcılar tarafından ileri düzeyde önemsenmektedir. Boyutların birbirileri olan etkileşimleri ise pozitif yönde düşük seviyede belirlenmiştir. Diğer taraftan katılımcıların görüşleri çerçevesinde şuan için STK'larda entelektüel sermayeyle ilgili uygulamalarda yeterli algı farkındalığının bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sivil Toplum, STK, Entelektüel Sermaye

ABSTRACT

The main purpose of this research is to determine the importance of intellectual capital and the relationality of intellectual capital dimensions in Non-Governmental Organizations (NGOs) within the scope of individuals involved in NGOs. The questionnaire created within the scope of the subject was applied face-to-face and online between July 2019 and September 2019 within the framework of 355 people within the scope of NGOs in İzmir. As a result of the factor analysis findings, the intellectual capital within the scope of NGOs; Nine dimensions were determined as human capital I, II, III, IV, infrastructure assets I, II, III and relational capital I, II. All dimensions are highly regarded by the participants. The interactions of the dimensions with each other were determined at a low level in the positive direction. On the other hand, within the framework of the opinions of the participants, it was concluded that there is not enough perception awareness in the practices related to intellectual capital in NGOs for now.

Key Words: Civil Society, NGOs, Intellectual Capital

1. GİRİŞ

Kamu ve özel sektörün yanında üçüncü sektör olarak ortaya çıkan STK'lar 20. Yüzyılın başından bu yana akademik anlamda ele alınmaya başlansa da insanlık tarihinin en eski informal anlamdaki organizasyonlarından birisi olduğu ifade edilebilir.

STK'ların günümüzde misyonları çerçevesinde, neredeyse sınırsız bir şekilde her alanda topluma ve dünya yaşantısına fayda sağlamak amacıyla faaliyet sürdüren kâr amacı gütmeyen kuruluşlar olduğu belirtilebilir (Drucker, 1990: 45).

STK'larının faaliyetlerini sürdürürken en önemli kaynaklarından birisi ise insan kaynağı yani gönüllülerdir. STK'larda gönüllüler son derece yüksek önem taşımaktadır. STK'ların bugünü, yarını, potansiyeli, yapacağı projeleri, sürdürülebilirliği ve taşıdığı kimliği gönüllüler, gönüllülerin sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneği ve gönüllülerin eğitimi tarafından belirlendiği söylenebilir (Güder, 2005: 49).

Kamu ve özel sektöre kıyas ile STK'larda insan kaynağının yani gönüllülerin yönetsel anlamda ön planda olması entelektüel sermaye kavramının STK'lar kapsamında ele alınmasını önemli hale getirmiş olduğu belirtilebilir.

1969 yılında ilk kez kullanılan ve günümüzde son derece önemli hale gelen entelektüel sermaye; insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermaye olmak üzere üç çeşitten meydana gelmektedir. Entelektüel sermaye kavramı genellikle muhasebe finansman alanında çalışılan insan kaynağının mali değerinin ortaya konulmaya çalışıldığı araştırmalara konu olmaktadır. (Bontis, 1998: 67). Bu çalışmada ise kâr amacı gütmeyen kuruluşlar olan STK'larda gönüllülerin entelektüel sermaye boyutunun önemi ortaya konulmaya çalışılacaktır.

Bu çalışmada ilk olarak literatür özeti kısmında STK'ları kavramları ile ilgili olarak alt başlıklar ele alınmıştır. Devamında ise entelektüel sermayenin tanımı ve entelektüel sermayenin unsurlarına yer verilmiştir. Son olarak ise STK'lar ile entelektüel sermaye kavramının ilişkisi kısaca ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise araştırma ve uygulamaya verileri analiz edilerek yorumları yapılmıştır. Sonuç ve öneriler bölümünde ise, çalışmanın bulguları özet olarak değerlendirilerek, literatüre olan katkısı ve konuya ilişkin önerilere yer verilmiştir.

2. LİTERATÜR ÖZETİ

2.1. Sivil Toplum Kuruluşları Kavramı

Belirli bir amaç ve misyon dorultusunda bir araya gelen bireylerin oluşturmuş olduğu kâr amacı gütmeyen tüzel kişiliğe STK adı verilmektedir (Yazıcı ve Doh, 2009: 4). Kamu ve özel sektörden sonra 20. Yüzyıl ile birlikte kurumsal bir hale gelerek akademik anlamda ele alınmaya başlanan STK'lar üçüncü sektör olarak da isimlendirilmeye başlanmıştır. Hatta New York Times STK'ları "Üçüncü Süper Güç" olarak bile nitelendirmiştir (Ann, 2004: 72).

STK'larının genel özelliklerine bakıldığında dört alt başlıkta toplandığı ifade edilebilir (Alp, 2009: 272);

- ✓ Gönüllülük esasını ile faaliyetlerin devam ediyor olması
- ✓ Kamu sektörünün aksine daha pratik ve sonuç odaklı olması
- ✓ Karar alınırken, konsensüse önem verilmesi ve katılımcı bir anlayış ile yönetimin gerçekleştirilmesi
- ✓ Bürokrasinin sıkı yönetim işleyişinden arı olmasıdır.

STK'larının genel özelliklerinin yanı sıra Talas'a göre STK'larının fonksiyon ve işlevleri de dört alt başlıkta toplanmıştır (Talas, 2011: 86);

- ✓ Kamuoyu oluşturarak devlet yöneticilerine yönelik baskı unsuru olmak
- ✓ Toplum madden ve manen sömürmeye yönelik yapılan sömürgeci anlayışa karşı toplumu bilinçlendirici faaliyetlerde bulunmak
- ✓ Toplumda yönetim kademelerinde görev yapabilecek dürüst, erdemli, şeffaf ve katılımcı demokrasi kavramlarını benimsemiş bireylerin yetiştirilmesinde rol oynamak
- ✓ Geliştirilecek olan projelerle devlete yardımcı olmak, devletin yükünü kaldırmak aynı doğrultuda ilerleyen sosyal, demokratik ve ahlaklı toplumun gelişmesine ve doğanın korunmasına katkıda bulunmaktır.

Günümüzde STK'larının kurulması zorlu bir süreçten meydana gelmemektedir. Bir amaç kapsamında bir araya gelmiş belirli sayıda birey herhangi bir STK kurabilmektedir. Gerekli hukuki ve idari süreçleri yerine getirdikten sonra kurulum süreci tamamlanmaktadır. Önemli olan STK'nın sürdürülebilir olması ve bir heves uğruna kurulmuş olması değil, toplum içerisindeki bir eksikliği giderici ve / veya fayda sağlayıcı bir işlev yüklenmiş olması gerekmektedir. Bu bağlamda bir STK kurulmadan önce dikkat edilmesi gereken ve izlenmesi önerilmiş adımlar aşağıdaki şekilde sıralanmıştır (Özmutaf, 2005):

- ✓ Yasal Zemin Oluşturulması, kurulma fikri olan STK'nın haiz olduğu hukuki ve idari gerekliliklerin yerine getirilmesi hususu ilk etapta atılması gereken adımların başında gelmektedir.
- ✓ Faaliyet Sahasının Oluşturulması; kurulacak olan sivil toplum türüne karar verilmesinin ardından STK'nın hangi alanda faaliyet göstereceğinin belirlenmesi gerekmektedir.
- ✓ Kurum Felsefesinin Belirlenmesi; faaliyet sahasına uygun misyon, vizyon, politika ve strateji gibi kurum kültürünü meydana getiren kavramların kurucular tarafından oluşturulması gerekmektedir.
- ✓ Organizasyon Şemasının Oluşturulması; gerekli olan organizasyon yapısının teorik olarak tespit edilerek hazırlanması gerekmektedir.
- ✓ Hedeflenen Çıktıların Net Bir Şekilde Ortaya Konulması; kurulacak olan STK'nın yapacağı faaliyetler sonucunda ortaya çıkarmayı amaçladığı çıktıların da net bir şekilde belirlenmesi gereklidir. Bu şekilde giriş, gelişme ve sonucu olan bir organizasyon yapısı sonucu kurumsal bir kazanım ortaya çıkmış olacaktır.
- ✓ Kaynak Oluşum Planlaması; oluşturulacak her bir organizasyon bir kaynak gerektirmektedir. Bu kaynak nakdi olabileceği gibi aynı kaynak olması da söz konusudur. Yönetim kademesinin yapılacak olan faaliyetleri projelendirirken kaynak oluşturmayı göz ardı etmemesi gerekmektedir.
- ✓ Gönüllü Tespiti ve İstihdamı; STK'lar kar amacı gütmeyen organizasyonlar olması sebebiyle en büyük kaynaklarının başında gönüllüler gelmektedir. Yapılacak olan her bir faaliyet gönüllülerin üzerinden yürütülecektir. Bu yüzden planlama yapılırken, kurum felsefesi oluşturulurken, projeler hazırlanırken, kaynak oluşturmanın yanında gönüllü tespiti de son derece önem taşımaktadır. Hangi işi hangi gönüllü yaptırılacağı belirlenmesi gerekmektedir.
- ✓ Eğitimcilerin Eğitimi ve Oryantasyon; STK'lar faaliyetlere başlamadan önce sahada olup, faaliyetleri yürütecek olan gönüllülere eğitici eğitimi vermesi gerekmektedir. Bir gönüllü ne kadar gönüllü kavramına uygun bir potansiyele sahip olursa olsun, eğitim almamış ise yapacağı faaliyetlerde çıktının olumlu olmayacağı düşünülmektedir.

Başlıca STK türleri aşağıda açıklanmıştır:

Dernekler: gerçek ya da tüzel en az yedi kişinin bir araya gelerek, İl Dernekler Müdürlüğü'ne verilen dilekçe ile ve belirli bir misyonu gerçekleştirmek amacıyla kurulan tüzel kişiliktir. Derneklerin sahip olduğu üç adet organ bulunmaktadır. Bunlar; genel kurul, yönetim kurulu ve denetim kuruludur. Her birisinin nasıl oluşacağı, kaç kişiden teşekkül edeceği, ne zaman aralığı ile toplanacağı açıkça tüzükte yer alması gerekmektedir (Yıldırım, 2004: 130-133). **Vakıflar:** 01.01.2002 tarihinde yürürlüğe giren 4721 sayılı medeni kanununun 101. Maddesi gereğince vakfın tanımı "gerçek veya tüzel kişilerin yeterli mal ve hakları belirli ve sürekli bir amaca özgülemeleriyle oluşan tüzel kişiliğe sahip mal ve toplulukları" olarak yapılmaktadır. Vakıf ve dernek arasındaki en temel fark; vakıf müessesesinin İslam Hukuku hükümlerinden yoğun şekilde

etkilenmesi şeklinde belirtilebilir (Günay, 2012: 479). *Meslek Odaları ve Borsalar*: Meslek odaları ve borsalar 5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ve Odalar ve Borsalar Kanununun 4 sayılı kanunları gereğince kurulmaktadır. Odalar, aynı mesleğe sahip bireylerin bir araya gelerek meslek mensuplarının çıkar, menfaat ve çalışma kolaylığı sağlamak amacıyla kurdukları tüzel kişiliklerdir (Abay, 2004: 279).

22. Entelektüel Sermaye Kavramı

Türk Dil Kurumuna göre “Aydın” olan kişiye “entelektüel” denir. Ancak TDK’nın yapmış olduğu aydın tanımını, biraz açmak gerekirse, sahip olduğu bilgi, görgü, genel kültür, beceri ve yeteneklerden ötürü bir bireye atfedilen isme entelektüel denir. Hatta bu tanım içerisinde yer alan sıfatlar çerçevesinde düşünün, konuşan, yazan, çizen ve yenilikleri ortaya koyan kişidir. Aynı zamanda entelektüel kelimesi Latince “interlectio” kelimesinden geldiği bilinmektedir (Arıkboğa, 2003:43). Tanım olarak eksik kalan bazı ifadeleri belirtmek adına entelektüel bireyde bulunan özelliklerin bazıları aşağıdaki gibi sıralanmıştır (Užienė, 2015: 1060):

- ✓ Yeniliği kovalayan, söylemekten geri durmayan, okuyan ve okuduğunu ifade edebilen ve daha çok soyutu temsil eden,
- ✓ İnsanlığın sesi ve vicdanı olmaya baş koyan,
- ✓ Kendisini bu dünyanın adamı olarak tanımlamayan,
- ✓ Çağın gerçekleri ve gereklilikleri ile yüzleşebilen,
- ✓ Kainatı okuyabilen ve yaratılanlar arası ilişki kurup, sebep sonuç ilişkisi çıkarımında bulunan,
- ✓ Gelenekseli ve modern mezcedebilen,
- ✓ Yaşadığı toplumun ve dünyanın sorunları ile ilgilenen
- ✓ Bütünü kabulü veya retçi olmayan kişidir.

Bu özellikler ışığında bakıldığında entelektüel kavramı, sade bir “aydın” kavramı ile sınırlandırmayacak kadar geniş manaları içermektedir. Entelektüel sadece bir bireyi değil aynı zamanda bir kurumu veya bir toplumu da ifade edebilmektedir (Bekmezci vd., 2020: 1600).

Entelektüel sermaye ilk olarak 1969 senesinde John Kenneth Galbraith tarafından kullanılmıştır. En temel seviyede entelektüel sermaye; “işletme ve kurumların sahip oldukları kurumsal bilgi” olarak tanımlanmaktadır (Bir- Bayraktar ve Kakırman – Yıldız, 2007: 286).

Entelektüel sermaye kavramı ilk kez Leif Edvinson tarafından İsveç merkezli finans şirketi olan Skandia’ya yaptığı çalışmada kullanılmıştır. Böylelikle Skandia firması entelektüel sermaye varlıklarını raporlayan ilk firma olarak literatüre geçmiştir. Ayrıca bu çalışma sonucunda entelektüel sermaye yönetimi açısından son derece önemli olan “Skadia Seyir Kılavuzu” kılavuzu geliştirilmiştir. Edvinsson’a göre, entelektüel sermaye; bilgi, uygulama deneyimi, organizasyonel teknoloji, müşteri ilişkileri ve profesyonel yetenekler pazarda rekabet avantajı sağlamaktadır (Edvinsson, 1997: 368).

Entelektüel sermaye denildiğinde akla gelen bir diğer isim; Thomas Stewart’tır. “Beyin Gücü” isimli makalesi ve ardından yazdığı “entelektüel sermaye” isimli kitabıyla entelektüel sermaye alanında 1990’lı yıllarda ciddi bir şekilde ön plana çıkmış ve entelektüel sermaye kavramına öncülük eden isimler arasında yer almıştır. Stewart, entelektüel sermayeyi; “zenginlik yaratma sürecinde işletmeler ve kurumlar tarafından kullanılan entelektüel malzeme” olarak tanımlamaktadır. Aynı zamanda Stewart, entelektüel sermayeyi işletme ve kurum içerisinde rekabet üstünlüğü sağlayacak maddi olmayan değerler toplamı olarak da tanımlamaktadır (Stewart, 1997: 20).

Entelektüel sermayenin her ne kadar farklı sektörlerden farklı bakış açıları ile yapılmış tanımlamaları olmuş olsa da temel ortak özelliklerin sıralanması gerekirse (Roos, 1998):

- ✓ Entelektüel sermayede insan ve insan odaklı yönetim anlayışı esastır.
- ✓ Entelektüel sermayede bilgidен değer üretilmesi esastır.
- ✓ Entelektüel sermayede kurumun sahip olduğu örgüt kültürünün rekabet avantajı sağladığı bilinmektedir.
- ✓ Entelektüel sermaye somut olmayan ancak kurum ciddi önemli fayda sağlayan soyut varlıklardır.
- ✓ Entelektüel sermayenin unsurları ise, farklı yapılan birçok çalışma olmasına rağmen en çok ortak kabul görüş almış şekliyle entelektüel sermaye; insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermaye şeklinde belirtilebilir:
- ✓ İnsan Sermayesi

Kurum içerisindeki birey sahip olduğu kişisel bilgi, beceri, yetenek, eğitim düzeyi, keşfetme ve meydana getirme yetisi ve benzeri tüm birikimi olarak tanımlanabilir. İnsan sermayesi, kurumun aidiyetinde olmayan tamamen insan kaynağına ait olan ve insan kaynağının kurumdan ayrılmasıyla birlikte kurumdan ayrılan varlıklar bütünüdür denilebilir (Chahal ve Bakshi, 2016: 63).

- ✓ Yapısal Sermaye

Yapısal sermaye genel olarak, işletme ve kurumun sahip olduğu entelektüel mülkiyetler ile örgüt kültüründen meydana gelmektedir. Yapısal sermaye, işletme ve kurum içerisinde insan dışında kalan bilgidir. Bu bağlamda entelektüel sermaye ile ilgili olarak ciddi çalışmalar yapmış olan Edvinsson, Stewart ve Malone, yapısal sermayeyi unsurlarını, teknik alt yapı,

veri tabanları, örgütsel yapı, patentler, know how, marka tescilleri ve bilimum bağlantılı kurumsal bilgi tabanlarını olarak tanımlamaktadırlar (Engstrom, Westnes ve Westnes, 2003: 289).

✓ İlişkisel Sermaye

İlişkisel sermaye; “işletme ve kurumların iş yaptıkları ve hizmet verdikleri insanlar ile olan ilişkilerin değeridir”. İşletme ve kurumlar açısından ilişkisel sermayenin katma değeri çok yüksektir, bu açıdan işletme ve kurumlar ilişkisel sermayeye son derece yüksek seviyede önem vermektedir. Hedef kitle ve pazar ile ilgili her türlü bilgi, deneyim ve çeşitli ilişki ilişkisel sermayeyi oluşturmaktadır. Bu sermaye yapısının mümkün olduğunca standarda bağlamak, kuruma bağlı kılmaya yönelik çalışmalar yapmak önem arzettiği belirtilebilir (Özdemir ve Balkan, 2010: 116).

2.3. STK’lar ve Entelektüel Sermaye İlişkisi

Önemi gün geçtikçe artmakta olan ve üçüncü sektör olarak karşımıza çıkan STK’ları toplum içerisinde önemli alanlarda entelektüel sermayeleri ile hizmet sunarak ciddi katkılar sağladığı belirtilebilir. Bu çerçevede, toplum gelişimi, ilerleyişi ve kalkınmasının yanında eksiklik ve sorunlarının giderilmesinde ciddi katkılar sunmaktadır. Özel ve kamu sektörlerine hem destek hem de baskı unsuru olarak önemli bir boşluğun doldurulmasında etkin bir rol üstlenmektedir (Güngör ve Çölgeçen, 2013: 163).

Bontis yapmış olduğu çalışmasında entelektüel sermayenin kavramsal yapısını ortaya koymak için geliştirdiği modelde insan kavramı, entelektüel sermayenin varlığındaki en önemli kaynaklardan birisi olarak gösterilmektedir. Bu modelde insan ve insanın sahip olduğu bilgi temel olarak ele alınarak, bu iki temel unsurun işletmenin ilişkileri, rutinleri ve rasyonel kararlar üzerinde etkili olduğu ifade edilmiştir (Canizares vd., 2007: 420). Bu bağlamda insan sermayesi, süreç içerisinde ve örgüt içerisindeki planlamalar sonrasında yapısal sermayeyi meydana getirir (Solitander ve Tidström, 2010: 25). İlerleyen süreçler içerisinde yapısal sermaye ve insan sermayesinin birbirinden etkilenmesi ve sürekli iletişim halinde sebebiyle ilişkisel sermayenin oluştuğu ortaya konulabilir (Schein, 1990: 116). Gönüllülük felsefesinde temelinde yer alan insan ise, doğal olarak STK faaliyetlerinde gönüllü insan kaynağının deneyimleri, bilgisi, becerisi, algısı, tutumu, davranışları ve her türlü yönelimleri ile entelektüel sermayenin ortaya çıktığı süreçleri kapsamaktadır. Bu çerçevede, Drucker (1990: XIV), STK’ların insan unsuru ile insan değişim yapılanmaları misyonlarını üstlendiklerini belirtmektedir. STK’lar hem sahip oldukları hem de hizmet ettikleri insanlara ve onların tüm bağamlarına odaklanmaktadır.

Dolayısıyla, insana ait olan değer, bilgi, birikim ve yeteneklerin insan sermayesini meydana getirdiği göz önünde bulundurulduğunda bireyin sahip olduğu bu yetilerin kurum içerisine aktarılması sonucunda yapısal sermayenin oluştuğundan ve doğal olarak bu yetilerin kuruma yerleştiğinden söz etmek mümkün olabilecektir. Bu durum kar amacı güden işletmelerde geçerli olabileceği gibi kar amacı gütmeyen STK’larda da geçerli olabileceği ileri sürülebilir (F-Jardo’n ve Martos, 2009: 602).

STK’ları üstlenmiş olduğu görevleri gerçekleştirirken en önemli kaynak olarak insan kaynağını kullanmaktadır. Bu kapsamda son yıllarda akademik anlamda sıkça ifade edilmekte olan gönüllülük kavramı ortaya çıkmaktadır. Gönüllülük faaliyetleri kapsamında toplum içerisinde gelişim, ilerleme, kalkınma ve sorunların tespit edilerek giderilmesi alanlarında hizmet edilmektedir. STK’ları bu bağlamda gönüllülerini eğiterek verimliliği artırma çabası içerisine girmişlerdir. Gönüllülerin entelektüel sermaye kapsamında geliştirilmesi gönüllü performansına olumlu anlamda katkı sunduğu ifade edilebilir (Güngör ve Çölgeçen, 2013: 163).

Entelektüel sermaye kavramının mali ve finansal açıdan değil daha soyut ve mali olmayan bir perpektif ile gönüllü kapsamında kar amacı gütmeyen işletmeler olan STK’larında insan kaynağı açısından ele alınacaktır. Bu kapsamda farklı bir bakış açısıyla çalışmanın özgün değeri ve orijinalliği ortaya konulabilmektedir.

3. ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, STK’larda yer alan bireyler kapsamında STK’larda entelektüel sermayenin öneminin ve entelektüel sermaye boyutlarının ilişkiselliğinin belirlenmesidir. Diğer bir yaklaşımla, bu çalışma ile kar amacı güden örgütler için ortaya konulmuş olan entelektüel sermaye boyutlarının, bir yandan STK’larda yer alan bireyler kapsamında STK’lar için önemi belirlenirken diğer taraftan STK’lar çerçevesinde uyumlaştırılmasına yönelik açılımlar ortaya konulmuştur.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan anket formu iki temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, yer alınan STK türü, STK’daki pozisyon ve bunun yanı sıra genel olarak katılımcıların entelektüel sermayeye verilen öneme yönelik algularının ortaya konulmasını sağlamak için “STK’larda entelektüel sermayeye önem verildiğini düşünüyor musunuz?” sorusu da yer almaktadır.

İkinci bölümde ise, entelektüel sermayenin performansı etkileyen boyutlarına yönelik olarak toplam 34 önerme yer almıştır. Önermelere istatistiksel değerlendirmeler için 5’li Likert ölçeği kapsamında kesinlikle katılmıyorum için 1, katılmıyorum için 2, orta düzeyde katılıyorum için 3, katılıyorum için 4, kesinlikle katılıyorum için 5 ağırlık değeri verilmiştir.

3.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Literatür taraması sonucu oluşturulan anket, Temmuz 2019 – Eylül 2019 tarihleri arasında İzmir ilinde yer alan STK'lar kapsamında yer alan 355 kişi çerçevesinde yüz yüze ve online olarak uygulanmıştır. Araştırmada, faktör analizi, tek örnek t testi ve yapısal eşitlik modellemesine yer verilmiştir. İstatistikler SPSS ve AMOS paket programları ile gerçekleştirilmiş olup elde edilen veriler literatür ışığında yorumlanmıştır.

3.4. Araştırmanın Temel Hipotezleri

Araştırmanın temel hipotezleri aşağıda yer almaktadır:

H₁ :faktörü katılımcılar tarafından önemli olarak algılanmaktadır (Faktörler: Altyapı Varlıkları I, Altyapı Varlıkları II, İnsan Sermayesi I, İlişkisel Sermaye I, İlişkisel Sermaye II, İnsan Sermayesi II, Mülkiyete İlişkin Varlık I, İnsan Sermayesi III, İnsan Sermayesi IV).

H₂: ... faktörleri pozitif yönde etkileşime sahiptir (Temel faktörler: İnsan sermayesi, yapısal sermaye, ilişkisel sermaye).

4. BULGULAR

4.1. Bağımsız Değişkenler ve Entelektüel Verilen Öneme Yönelik Bulgular

Anket çalışmasına katılan STK yöneticilerinin (n=355) yaş (min – max= 18-74) ortalaması 37,3 ± 12,73'tür. Erkekler için (n=235, %33,8) için 38,2 ±12,72 ve kadınlar için (n=120, %66,2) 35,5 ±12,62'dir. Ankete katılan bireylerin %23,1 oranında ön lisans, %58 lisans ve %18,9 oranında ise lisansüstü eğitime sahip oldukları görülmüştür. Katılımcıların STK'daki pozisyonları ise, başkan %27,3, başkan yardımcısı %15,2 ve diğer görev pozisyonları %57,5 şeklindedir. Diğer taraftan, derneklerde görev yapanlar %65,4, vakıflarda görev yapanlar %30,4 ve diğer STK'larında görev yapanların ise %4,2 oranında olduğu belirlenmiştir.

“STK'larda entelektüel sermayeye önem verildiğini düşünüyor musunuz?” sorusuna ise katılımcıların %71,3'ünün hayır ve %28,7'sinin ise evet dediği görülmüştür. Buradan hareketle şuan STK'larda yer alan bireylerin entelektüel sermaye konusu kapsamında düşük oranda algı farkındalığına sahip oldukları yorumu yapılabilir.

4.2. Ölçüm Araçlarının Geçerlik ve Güvenirliği

Anketin, ikinci bölümünde yer alan önermeler için faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi kapsamında temel bileşenler analizi uygulanmıştır. Performansı etkileyen gereklilikler veri seti için Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0,827'dir. Bartlett Küresellik Testi sonucu uygun olarak ortaya çıkmıştır ($\chi^2 = 21306,187$, Sd=561, p=0,000). Anti imaj korelasyon matrisinin köşegen değerleri 0,964- 0,878 arasında değer almıştır. Bu bulgular ışığında faktör analizi sonucu 9 faktör oluşmuştur. Dokuz faktör toplam varyansı %89,777 düzeyinde açıklamaktadır. Toplam varyansın birinci faktör %20,688, ikinci faktör %13,876, üçüncü faktör %12,103, dördüncü faktör %10,658 ve beşinci faktör %9,822, altıncı faktör %8,497, yedinci faktör %7,526, sekizinci faktör %3,423, dokuzuncu faktör %3,183 oranında açıklamaktadır. Dokuz faktörlük yapının Cronbach Alfa değeri 0.934'tür. Ayrıca iç tutarlılık sağlanmıştır. Bu sonuca göre ankette yer alan önermelerin işaret ettiği faktörlerin konuyu yüksek düzeyde güvenilir bir seviyede açıkladığı ortaya konulmuştur (Tablo 1 ve Tablo 2).

Ayrıca, daha önce kar amacı güden örgütler çerçevesinde ortaya konulan Entelektüel Sermayenin Unsurları çerçevesinde belirtilen üç temel (insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermaye) ve alt boyutları kapsamında faktör analizi sonucu oluşan 9 faktöre uygun isimler verilmiştir. Bu bağlamda, isimlendirmeler F1: Altyapı Varlıkları I (Yapısal sermaye I), F2: Altyapı Varlıkları II (Yapısal sermaye II), F3: İnsan Sermayesi I, F4: İlişkisel Sermaye I, F5: İlişkisel Sermaye II, F6: İnsan Sermayesi II, F7: Mülkiyete İlişkin Varlık I (Yapısal sermaye III), F8: İnsan Sermayesi III, F9: İnsan Sermayesi IV şeklindedir (Tablo 1 ve Tablo 2).

Tablo 1. Ölçüm Aracının Geçerlik ve Güvenirliği

Performansı Etkileyen Gereklilikler	Faktör	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	Cronbah Alfa Genel =,934
Proje faaliyetlerinde organizasyonel yapının organizasyonel yeniliklere sahip olması gereklidir.	F ₁	,862	,120	,193	,210	,042	,125	,156	,128	,157	,510
Proje faaliyetlerinde organizasyonel yapının etkin liderlik süreçlerine sahip olması gereklidir.		,859	,176	,114	,207	,106	,014	,139	,192	,106	,528
Proje faaliyetlerinde organizasyonel yapının etkin eğitim süreçlerine sahip olması gereklidir.		,823	,214	,139	,255	,078	,245	,137	,104	,122	,623
Proje faaliyetlerinde organizasyonel yapının etkin iletişim süreçlerine sahip olması gereklidir.		,804	,143	,123	,060	,305	,129	,187	,128	,175	,631
Proje faaliyetlerinde organizasyonel yapının etkin bir performans değerlendirme sistemine sahip olması gereklidir.		,793	,131	,083	,112	,366	,038	,159	,109	,097	,634
Proje faaliyetlerinde organizasyonel yapının etkin motivasyona sahip olması gereklidir.		,787	,170	,104	,044	,238	,159	,175	,172	,145	,479
Proje faaliyetlerinde organizasyonel yapının misyon, vizyon, değer ve ilkelere sahip olması gereklidir.	F ₂	,464	,801	,036	,056	,036	,127	,085	,139	,139	,546
Proje faaliyetlerinde organizasyonel yapının sosyal medyanın etkin kullanımına sahip olması gereklidir.		,108	,793	,393	,120	,232	,036	,176	,157	,166	,518
Proje faaliyetlerinde organizasyonel yapının güçlü ve zayıf yönler konusundaki farkındalığına sahip olması gereklidir.		,410	,792	,103	,048	,012	,235	,149	,103	,141	,575

Proje faaliyetlerinde organizasyonel yapının amaç ve hedeflere sahip olması gereklidir.		,233	,786	,217	,006	,412	,423	,095	,112	,165	,502	
Proje faaliyetlerinde organizasyonel yapının gönüllülük kültürüne sahip olması gereklidir.		,213	,776	,255	,379	,189	,169	,158	,084	,127	,529	
Proje Faaliyetlerinde Gönüllülerin Gerçekleştirdiği Görev İle İlgili Deneyime sahip olması gereklidir.	F ₃ İNSAN SERMAYESİ I	,056	,120	,782	,298	,011	,235	,146	,134	,136	,558	,807
Proje Faaliyetlerinde Gönüllülerin Gerçekleştirdiği Görev İle İlgili inovatif düşüncelere sahip olması gereklidir.		,107	,132	,779	,220	,026	,098	,138	,126	,149	,522	
Proje Faaliyetlerinde Gönüllülerin Gerçekleştirdiği Görev İle İlgili takım çalışması anlayışına sahip olması gereklidir.		,202	,194	,766	,038	,184	,236	,178	,175	,126	,574	
Proje Faaliyetlerinde Gönüllülerin Gerçekleştirdiği Görev İle İlgili zaman, kriz ve stress yönetimi anlayışına sahip olması gereklidir.		,259	,245	,762	,054	,340	,400	,191	,144	,178	,615	
Proje Faaliyetlerinde Gönüllülerin Gerçekleştirdiği Görev İle İlgili gelişim süreçlerine sahip olması gereklidir.		,095	,305	,753	,341	,014	,274	,076	,165	,168	,570	
Proje faaliyetlerinde hedef kitlenin faaliyet memnuniyetine sahip olması gereklidir.		F ₄ İLİŞKİSEL SERMAYE I	,144	,060	,229	,792	,319	,165	,167	,138	,104	
Proje faaliyetlerinde hedef ilişkilerde memnuniyete sahip olması gereklidir.	,242		,120	,102	,785	,389	,325	,321	,158	,101	,560	
Proje faaliyetlerinde hedef yeni gönüllü kazanımına katkı sunma girişimine sahip olması gereklidir.	,203		,125	,203	,780	,187	,241	,208	,152	,138	,698	
Proje faaliyetlerinde hedef hizmet alım istekliliğine sahip olması gereklidir.	,317		,159	,146	,776	,046	,136	,168	,104	,166	,645	
Performansı Etkileyen Gereklilikler	Faktör	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	Cronbah Alfa Genel =,934	
Proje faaliyetlerinde kurum hakkında bilinirliğe sahip olması gereklidir.	F ₅ İLİŞKİSEL SERMAYE II	,363	,156	,082	,089	,792	,389	,127	,168	,125	,660	,794
Proje faaliyetlerinde bağlılığa sahip olması gereklidir.		,254	,183	,167	,302	,788	,125	,149	,167	,148	,643	
Proje faaliyetlerinde kurum kültürüne sahip olması gereklidir.		,025	,102	,201	,102	,773	,361	,136	,125	,137	,656	
Proje faaliyetlerinde sürdürülebilir ilişkiye sahip olması gereklidir.		,102	,165	,198	,165	,768	,264	,149	,147	,152	,652	
Proje Faaliyetlerinde Gönüllülerin gönüllülükle ilgili gelişim süreçlerine sahip olması gereklidir.	F ₆ İNSAN SERMAYESİ II	,203	,047	,203	,201	,421	,773	,136	,167	,175	,649	,797
Proje Faaliyetlerinde Gönüllülerin gönüllülükle ilgili zaman, kriz ve stres yönetimi anlayışına sahip olması gereklidir.		,087	,102	,102	,065	,385	,762	,089	,246	,163	,652	
Proje Faaliyetlerinde Gönüllülerin gönüllülükle ilgili deneyime sahip olması gereklidir.		,149	,203	,025	,058	,355	,759	,180	,127	,149	,528	
Proje faaliyetlerinde organizasyonel yapının araç, gereç ve materyale sahip olması gereklidir.	F ₇ MÜLKİYETE İLİŞKİN VARLIKLARI I	,215	,236	,320	,049	,345	,169	,759	,133	,165	,635	,787
Proje faaliyetlerinde organizasyonel yapının teknik yeterliliklere sahip olması gereklidir.		,039	,145	,198	,039	,339	,158	,753	,179	,177	,698	
Proje faaliyetlerinde organizasyonel yapının finansal yeterliliklere sahip olması gereklidir.		,065	,108	,301	,102	,287	,142	,748	,168	,152	,715	
Proje Faaliyetlerinde Gönüllülerin gönüllülükle ilgili yaratıcı düşüncelere sahip olması gereklidir.	F ₈ İNSAN SERMAYESİ III	,125	,099	,047	,251	,255	,265	,069	,575	,156	,520	,784
Proje Faaliyetlerinde Gönüllülerin gönüllülükle ilgili takım çalışmasına sahip olması gereklidir.		,412	,102	,012	,108	,241	,203	,161	,571	,145	,480	
Proje Faaliyetlerinde Gönüllülerin gönüllülükle ilgili yetkinliklere sahip olması gereklidir.	F ₉ İNSAN SERMAYESİ IV	,019	,036	,011	,112	,239	,089	,179	,187	,532	,398	,779
Proje Faaliyetlerinde Gönüllülerin gerçekleştirdiği görev ile ilgili yetkinliklere sahip olması gereklidir.		,014	,021	,008	,089	,189	,075	,137	,159	,528	,395	

4.3. Faktörlere Yönelik Bulgular

Araştırma kapsamında tüm faktörler için H1 hipotezi kabul edilmiştir. Daha açık bir ifadeyle performansı etkileyen gereklilikleri kapsamında önermeleri içeren; F1: Altyapı Varlıkları I, F2: Altyapı Varlıkları II, F3: İnsan Sermayesi I, F4: İlişkisel Sermaye I, F5: İlişkisel Sermaye II, F6: İnsan Sermayesi II, F7: Mülkiyete İlişkin Varlık I, F8: İnsan Sermayesi III, F9: İnsan Sermayesi IV faktörleri katılımcılar tarafından ileri düzeyde önemli bulunmuştur (Tablo 3).

Tablo 3. Faktörlere Yönelik Tek Örnek T Testi

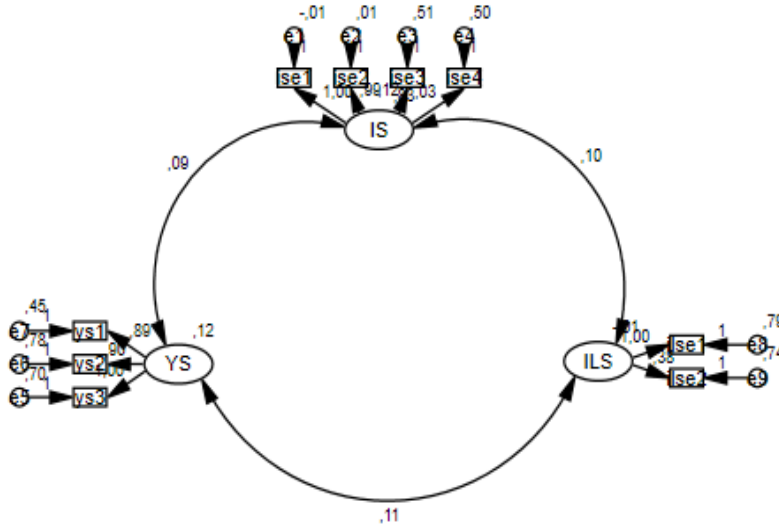
Faktör	N	x ± s	Test Değeri = 3	
			t	p
f1 (Alt yapı varlıkları I)	355	4,3±,74	32,955	,000
f2 (Alt yapı varlıkları II)	355	4,1±,93	23,358	,000
f3 (İnsan sermayesi I)	355	4,2±,90	24,891	,000
f4 (İlişkisel sermaye I)	355	4,2±,88	25,655	,000
f5 (İlişkisel sermaye II)	355	4,2±,86	26,563	,000
f6 (İnsan sermayesi II)	355	4,1±,90	24,800	,000
f7 (Mülkiyete ilişkin varlık I)	355	4,1±,90	23,177	,000
f8 (İnsan sermayesi III)	355	4,2±,72	32,866	,000
f9 (İnsan sermayesi IV)	355	4,2±,70	32,724	,000

Yapısal eşitlik sonucunda, Tablo 4'te de görüldüğü gibi H2 hipotezi (... faktörleri pozitif yönde etkileşime sahiptir) tüm etkileşimler kapsamında kabul edilmiştir (p<0,05). Tablo 4 ve Şekil 1'de yer alan β katsayıları incelendiğinde pozitif ve

düşük düzeyde beta değerleri görülmektedir. Bu çerçevede insan sermayesi (IS), yapısal sermaye (YS) ve ilişkisel sermaye (ILS) için pozitif yönde düşük düzeyde birlikte değişimden söz edilebilir. Ayrıca CMIN/DF=1,647, GFI=0,975, NFI=0,978, CFI=0,991 ve RMSEA=0,043 değerleri ise modeldeki uyumun kabul edilebilir olduğunu göstermektedir (Şekil 1).

Tablo 4. Yapısal Eşitlik Bulguları

Faktör	Yol	Faktör	β	Standart Hata	Kritik Oran	p	Sonuç
IS	<-->	YS	,088	,034	2,602	,009	Kabul
IS	<-->	ILS	,099	,041	2,416	,016	Kabul
YS	<-->	ILS	,107	,035	3,024	,002	Kabul



Şekil 1. Faktörler Arası Yapısal Eşitlik Modeli

5.SONUÇ

Araştırma sonucunda kâr amacı güden örgütlerde olduğu gibi STK'larda da entelektüel sermayenin önemli bir unsur olduğu STK katılımcılarının görüşleri doğrultusunda olduğu belirlenmiştir. Bu çerçevede, STK'larda araştırmanın sonuç modelinde de belirtildiği gibi insan sermayesi, ilişkisel sermaye ve yapısal sermaye gönüllülük faaliyetlerinde performansı önemli düzeyde etkileyen boyutlar olarak ortaya konulmuştur. Gönüllük zaten doğası gereği yüksek isteklilik ve bağlılığı da içeren yapısıyla insana özgü yüksek bir değer olarak ifade edilebilecektir. Benzer şekilde, bir organizasyonel profesyonelliğini de içeren STK'lar ve onların faaliyetleri hem yasal hem de organizasyonel boyutlarıyla yapısal sermayenin varlığı ve yönetilmesiyle sağlam bir temele oturacaktır. Diğer taraftan STK'lar hedef kitlelere gönüllülük mantığı çerçevesinde hizmet sunan örgütlenmeler olarak ilişkisel sermayenin de ileri düzeyde önemli olduğu yapılar olarak ifade edilebilir. Bu üç temel entelektüel boyut STK'larda hem ayrı ayrı hem de birbirleriyle ilişkisellik içinde gönüllülük faaliyetlerinde performansı önemli düzeyde etkileyebilecektir.

Kamu ve özel sektörden sonra üçüncü sektör olarak kabul edilen STK'lar günümüzde entelektüel varlıkları ile de son derece önemli ve etkin bir hale gelmiştir. Toplumla fayda ve katkı sağlamanın yanında kamu ve özel sektöre etki unsuru olarak önemli bir görev üstlenen STK'lar, kâr amacı gütmeyen kuruluşlardır. Bu bağlamda entelektüel sermaye boyutları ile hem yönetsel hem finansal açıdan büyük işletmeler gibi yönetilmesi gereken işletmeler mantığı ele alması gerektiği ifade edilebilir. Bu açıdan modern anlayışla entelektüel çerçevede kâr amacı güden işletmelerde kullanılan yaklaşımların, STK'larda kâr amacı gütmeyen işletmelere uygun şekilde kullanılması gerekli olduğu belirtilebilir.

Sonuç olarak kâr amacı gütmeyen işletmeler olan STK'ların temelinde ve odağında insan vardır. Entelektüel sermaye kavramının temelinde ise insan odaklı bir soyut zenginliğin varlığı söz konusudur. Bu çalışma ile entelektüel sermayeyi finansal ve mali açıdan değil tamamen soyut anlamda sivil toplum kuruluşlarının en önemli kaynaklarından birisi olan insan kaynağı veya gönüllü kapsamında ele alınarak gönüllülerin gelişiminin önemine, eğitimine ve potansiyelinin ortaya çıkartılarak daha akademik ve bilimsel metotlar ile sürdürülebilir bir performans yönetimine tabi tutulması gerektiği ortaya konulmuştur.

KAYNAKÇA

- Abay, A. R. (2004). "Sivil Toplum ve Demokrasi Bağlamında Sivil Dayanışma ve Sivil Toplum Örgütleri." 3. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, s. 24-26.
- Alp, S. (2009). "Refah Devleti Düşüncesinin Gelişimi ve Bir Liberal Alternatif Olarak Üçüncü Sektör." Sakarya Üniversitesi Maliye Dergisi, (156), s. 265-279.

- Altınkaya, Z. (2010). "Türkiye'deki Kooperatiflerin Yapısı Değişmeli Mi?" Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi, 17 s. 1-14.
- Ann, Florini (2004), Is Global Civil Society a Good Thing?, NPQ Spring.
- Arikboğa, F. Ş. (2003). Entelektüel Sermaye, İstanbul: Derin Yayınları.
- Bayraktar, B. - B. Yıldız ve A. K. (2007), "Kurumsal Bilginin Stratejik Planlama Sürecinde Kullanılması: Bir İlçe Belediyesi Örneği." Bilgi Dünyası, 8(2), s.280-296.
- Bekmezci, M. - Orçanlı, K. ve Eroğluer, K. (2020). Entelektüel Sermayenin Örgütsel Performansa Etkisinde Bilgi Paylaşımının Düzenleyici Rolü. İşletme Araştırmaları Dergisi, 12(2), 1585-1604.
- Bontis, N. (1998). "Intellectual Capital: An Exploratory Study That Develops Measures And Models. Management Decision."
- Canizares, Sandra M. S.& Munoz, Miguel A. A. & Guzman, Tomas L., Organizational Culture and Intellectual Capital: A New Model, Journal of Intellectual Capital, 8:3,2007, 409-430
- Chahal, H. - Bakshi, P. (2016). "Measurement Of Intellectual Capital In The Indian Banking Sector.", Vikalpa, 41(1), s. 61-73.
- Drucker, Peter F., Managing The Non-Profit Organization, HarperCollins Publishers, New York, 1990.
- Edvinsson, L. (1997). "Developing Intellectual Capital At Skandia.", Long Range Planning, 30(2), s. 366-373.
- Engström, T. E. - Westnes, P. ve Furdal Westnes, S. (2003). "Evaluating Intellectual Capital in The Hotel Industry.", Journal of Intellectual Capital, 4 (3), s.287-303.
- F-Jardon, Carlos M. & Martos, Maira S., Intellectual Capital And Performance İn Wood Industries Of Argentina; Journal Of Intellectual Capital, 10:4, 2009, 600-616
- Güder, Nafiz, Sivil Toplumcunun El Kitabı, STGP Yay., Ankara, 2005.
- Günay, H.M., Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi, Cilt: 42, 2012.
- Güngör F. - Çölgeçen Y. (2013). "STK'larda Gönüllü Yönetimi ve Motivasyonun Performansa Etkisi.", Akademik İncelemeler Dergisi (Journal of Academic Inquiries) Cilt/Volume: 8, Sayı/Number: 3.
- Güven, S. 2001. Sosyal Politikanın Temelleri, Ezgi Yayıncılık.
- Karlı, B. - Çelik, Y. (2003). "GAP Alanındaki Tarım Kooperatifleri ve Diğer Çiftçi Örgütlerinin Bölgesel Kalkınmadaki Etkinliği.", Yayın No.97.
- Özdemir, L. - Balkan, O. (2010). "Entelektüel Sermaye Unsurlarının İşletmelere Sağladığı Katkıları." Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2 (1), s. 115-121.
- Özmutaf, N. M. (2005). Sivil Toplum Kuruluşlarının Misyonlarını Gerçekleştirmede İnsan Kaynaklarının Rolünün Gönüllü Yönetimi Yaklaşımları Bağlamında İncelenmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi, Isparta.
- Özmutaf, N. M. (2007). Liderliğin Örgüt Kültürü İçinde Değişimsel Boyutta Değerlendirilmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (6), 83-98.
- Roos, J. (1998). "Exploring The Concept Of Intellectual Capital. Long Range Planning, 31(1), s. 150-153.
- Schein, Edgar H., Organizational Culture, American Psychologist, 45:2, 1990, 109-119.
- Solitander, Maria & Tidström, Annika, Competitive Flows Of Intellectual Capital İn Value Creating Networks; Journal Of Intellectual Capital, 11:1, 2010, 23-38
- Stewart, A. Thomas (1997). Entelektüel Sermaye Kuruluşların Yeni Zenginliği, çev. Nurettin Elhüseyni, Mess Yayınları, İstanbul.
- Talas, M. (2011). "Sivil Toplum Kuruluşları ve Türkiye Perspektifi", TÜBAR, Sayı:29 2011, s. 391-396.
- Užienė, L. (2015). "Open Innovation, Knowledge Flows And Intellectual Capital.", Procedia-Social and Behavioral Sciences, 213, s.1057-1062.
- Yaziji M. - Doh J. (2009). NGOs and Corporations, Conflict and Collaboration, Cambridge University Pres: New York.
- Yıldırım, İ. (2004). Demokrasi, Sivil Toplum Kuruluşları ve Yönetişim, Seçkin Yayıncılık, Ankara.