

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ

**YENİLİKÇİ İNSAN SERMAYESİ KAVRAMININ
İŞKOLİKLİK BAĞLAMINDA İNCELENMESİ: DIŞ
HEKİMLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

DOKTORA TEZİ

Cemile ŞAHİN

Enstitü Anabilim Dalı: İşletme
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Özlem BALABAN

EKİM – 2023

Cemile Şahin tarafından hazırlanan “Yenilikçi İnsan Sermayesi Kavramının İşkoliklik Bağlamında İncelenmesi: Diş Hekimleri Üzerinde Bir Araştırma” başlıklı bu tez, 07/09/2023 tarihinde Sakarya Üniversitesi Lisansüstü Eğilim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yapılan Tez Savunma Sınavı sonucunda başarılı bulunarak, jürimiz tarafından Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.


Danışman: Doç. Dr. Özlem Balaban
Sakarya Üniversitesi

Jüri Üyeleri: Prof. Dr. Yasemin Özdemir
Sakarya Üniversitesi

Prof. Dr. Öznür Bozkurt
Düzce Üniversitesi

Doç. Dr. Emre Oruç
Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Taha Dursun
Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

 SAKARYA ÜNİVERSİTESİ	T.C.		Sayfa : 1/1
	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ		
	İŞLETME ENSTİTÜSÜ		
	TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU		
Öğrencinin			
Adı Soyadı	:	Cemile Şahin	
Öğrenci Numarası	:	0960D04020	
Enstitü Anabilim Dalı	:	İşletme	
Enstitü Bilim Dalı	:	Yönetim Ve Organizasyon	
Programı	:	<input type="checkbox"/> YÜKSEK LİSANS <input checked="" type="checkbox"/> DOKTORA	
Tezin Başlığı	:	Yenilikçi İnsan Sermayesi Kavramının İşkoliklik Bağlamında İncelenmesi: Dış Hekimleri Üzerinde Bir Araştırma	
Benzerlik Oranı	:	% 8	
<p>Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.</p>			
			07 / 09 / 2023 İmza Cemile ŞAHİN
<p>Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere gsbttez@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.</p>			
Bilgilerinize arz ederim.			
		 / / 20.... İmza Danışman
Uygundur			
Danışman Unvanı / Adı-Soyadı:		Doç Dr. Özlem BALABAN	
Tarih:		07 / 09 / 2023	
İmza:			
<input type="checkbox"/> KABUL EDİLMİŞTİR <input type="checkbox"/> REDDEDİLMİŞTİR		Enstitü Birim Sorumlusu Onayı	
EYK Tarih ve No:			

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın tamamlanmasında ve sonucuna ulaşmasında bilgi ve yönlendirmeleriyle katkı sağlayan değerli danışman hocam Doç. Dr. Özlem BALABAN'a; tez jürisinde bulunan ve çalışma boyunca eleştirel bakış açısıyla destek ve katkı sağlayan Prof. Dr. Yasemin ÖZDEMİR'e, Prof. Dr. Öznür Bozkurt'a ve Öğr. Üyesi Dr. İbrahim Taha DURSUN'a; zorlu veri toplama sürecini yürüterek yardımda bulunan Doç. Dr. Emre ORUÇ'a; anketlerin oluşturulması, verilerin analiz ve değerlendirmesi sırasında bilgisiyle yön gösteren Doç. Dr.Emrah ÖZSOY'a;

İlk tanıştığımız günden itibaren akademik bilgisi ve tecrübesi ile yardımlarını esirgemeyen ve başarılı olabileceğime inanarak beni motive eden değerli hocam Prof. Dr. Serkan BAYRAKTAROĞLU'na;

Beni bu günlere getiren anneme, her zaman yanımda duran ve beni destekleyen eşim Serkan ŞAHİN'e ve aileme teşekkür ederim.

Ayrıca bu çalışmanın maddi açıdan desteklenmesine olanak sağlayan Sakarya Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projesi (BAP) Komisyon Başkanlığına (Proje No: 2018-2-9-205) teşekkür ederim.

Cemile ŞAHİN

07.09.2023

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iii
TABLO LİSTESİ	iv
ŞEKİL LİSTESİ	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: İNSAN SERMAYESİ VE YENİLİKÇİ İNSAN SERMAYESİ	5
1.1. İnsan Sermayesi	5
1.1.1. Entelektüel Sermaye ve Alt Bileşenleri	6
1.1.2. İnsan Sermayesi Teorisinin Bilimsel Gelişimi ve Evrimi	9
1.1.3. İnsan Sermayesi Kavramının Tanımı ve Önemi.....	10
1.1.4. İnsan Sermayesinin Sınıflandırması	16
1.1.5. İnsan Sermayesinin Ölçülmesi	30
1.2. Yenilikçi İnsan Sermayesi (YİS)	31
1.2.1. Yenilikçi İnsan Sermayesinin Teorik Çerçevesi.....	32
1.2.2. Yenilikçi İnsan Sermayesiyle İlişkili İçsel Faktörler.....	37
1.2.3. Yenilikçi İnsan Sermayesiyle İlişkili Dışsal Faktörler	38
1.2.4. Yenilikçi İnsan Sermayesinin Ölçümü	40
1.2.4.1. Maddi (Somut) İnsan Sermayesinin Ölçümü	41
1.2.4.2. Maddi Olmayan (Soyut) İnsan Sermayesinin Ölçümü.....	43
1.2.5. Örgüt Kültürü ve Yenilikçi İnsan Sermayesi.....	43
1.2.6. Yenilikçi İnsan Sermayesi ve Yenilikçi Performans İlişkisi	44
1.2.7. Yenilikçi İnsan Sermayesinin Kullanımı	44
BÖLÜM 2: İŞKOLİKLİK	46
2.1. İşkoliklik Kavramı	46
2.2. İşkoliklik İle İlgili Kavramlar	50
2.2.1. İşkoliklik ve Alkolizm	50
2.2.2. Aleksitimi ve İşkoliklik	51
2.2.3. İşkoliklik ve Çalışmaya tutkunluk	52
2.3. İşkoliklik İle İlgili Ölçekler.....	53

2.3.1. İş Bağımlılığı Risk Testi (WART)	54
2.3.2. Uyum Sağlamayan Kişilik İşkoliklik Ölçeği (SNAP-WORK)	54
2.3.3. İşkoliklik Bataryası (WorkBAT)	55
2.3.4. Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)	55
2.3.5. Bergen Çalışma Bağımlılığı Ölçeği (BWAS)	56
2.3.6. İşkoliklik Analiz Anketi (WAQ)	57
2.3.7. Faset Temelli İşkoliklik Ölçeği (WFBS)	57
2.3.8. Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeği (MWS)	57
2.4. İşkolikliğin Nedenleri	58
2.5. İşkolikliğin Etkileri ve Sonuçları	59
2.6. İşkoliklik İle Başa Çıkma Yolları ve Tedavisi	62
BÖLÜM 3: İŞKOLİKLİK VE YENİLİKÇİ İNSAN SERMAYESİ ARASINDAKİ İLİŞKİYİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: DIŞ HEKİMLERİ ÖRNEĞİ.....	65
3.1. Araştırmanın Problemi	65
3.2. Araştırmanın Sorusu ve Hipotezleri	67
3.3. Araştırmanın Örneklemi	69
3.4. Araştırmanın Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler	70
3.5. Araştırmanın Bulguları	72
3.5.1. Demografik Bulgular	72
3.5.2. Tanımlayıcı İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Testi	75
3.5.3. Faktör Analizi	76
3.5.4. Korelasyon Analizi	78
3.5.5. Regresyon Analizi	81
3.5.6. Farklılıkları İncelemeye Yönelik Testler	83
3.5.6.1. Bağımsız Örneklemeler <i>T</i> Testi Bulguları	84
3.5.6.2. Anova Testi Bulguları	85
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	88
KAYNAKÇA.....	96
EKLER	125
ÖZGEÇMİŞ	128

KISALTMALAR

BWAS	: Bergen Çalışma Bağımlılığı Ölçeği
BYÖ	: Bireysel Yenilikçilik Ölçeği
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
DUWAS	: Dutch Work Addiction Scale
İK	: İnsan Kaynakları
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
İS	: İnsan Sermayesi
İSY	: İnsan Sermayesi Yönetimi
SNAP-WORK	: Uyum Sağlamayan Kişilik İşkoliklik Ölçeği
WABI	: İş tutumları ve davranışları Envanteri
WAQ	: İşkoliklik Analiz Anketi
WART	: İş Bağımlılığı Risk Testi
WCS	: İş Tutkusu (Craving-Aşerme) Ölçeği
WFBS	: Faset-Tabanlı İşkoliklik Ölçeği
WORKBAT	: İşkoliklik Bataryası
YİS	: Yenilikçi İnsan Sermayesi

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: İnsan Sermayesi İle İlgili Yapılan Sınıflandırmalar	20
Tablo 2: Ekonomik Etkisine Göre İS'ne Yapılan Yatırımlarının Sınıflandırması.....	26
Tablo 3: Tarihsel Perspektif İçinde İşkoliklik Fenomeni İle İlgili Görüşler.....	48
Tablo 4: İşkoliklik ile İlgili Ölçekler.....	53
Tablo 5: Yenilikçilik Kategorileri ve Puan Aralığı.....	72
Tablo 6: Katılımcıların Demografik ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Dağılım.....	72
Tablo 7: Diş Hekimlerinin Yenilikçilik (BYÖ) Kategorilerine Göre Dağılımı	74
Tablo 8: Yazında Katılımcıların Yenilikçilik (BYÖ) Kategorilerine Göre Dağılımı ..	75
Tablo 9: Tanımlayıcı İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Testi.....	75
Tablo 10: İşkoliklik Ölçeği Faktör Analizi Ek Bulguları.....	76
Tablo 11: Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Faktör Analizi Ek Bulguları.....	77
Tablo 12: Ölçeklere İlişkin Doğrulamalı Faktör Analiz Bulguları	77
Tablo 13: Değişkenler Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular	80
Tablo 14: Regresyon Analizi Bulguları	82
Tablo 15: Regresyon Analizi Bulguları (Devamı)	82
Tablo 16: Cinsiyete Göre Farklılıklar	84
Tablo 17: Medeni Duruma Göre Farklılıklar	84
Tablo 18: Eğitim Düzeyine Göre Farklılıklar	85
Tablo 19: LSD Testi Sonuçları Eğitim Düzeyine İlişkin Farklılıklar	86
Tablo 20: Hipotezlere İlişkin Bulgular	87

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Tüketici Becerilerinin Oluşumu	13
Şekil 2: Üç Boyutlu Ölçüm Modeli	15
Şekil 3: İnsan Sermayesini Geliştiren Faaliyet Türleri.....	16
Şekil 4: İşçilerin Üretim Sürecindeki İlişkileri ve Yeniliklerin Uyarlaması.	19
Şekil 5: Ekonomik Seviyelerine ve İS Sahiplerine Göre Yapılan Sınıflandırma	24
Şekil 6: Yenilikçi İnsan Sermayesi Kavramının Dört Unsuru.....	36

Tezin Başlığı: Yenilikçi İnsan Sermayesi Kavramının İşkoliklik Bağlamında İncelenmesi: Diş Hekimleri Üzerinde Bir Araştırma

Tezin Yazarı: Cemile ŞAHİN

Danışman: Doç. Dr. Özlem BALABAN

Kabul Tarihi: 07.09.2023

Sayfa Sayısı: vii (ön kısım) + 124 (tez) + 5 (ek)

Anabilimdalı: İşletme

Bilimdalı: Yönetim ve Organizasyon

XX yy.'da başlayan ekonomik, toplumsal, kültürel ve teknolojik dönüşümler bilginin konumunu değiştirerek birçok olgunun yeniden yorumlanmasına yol açmıştır. Bilginin değer kazanmasıyla insanın toplumdaki rolü de değişmiştir. İnsanın profesyonel bilgi ve becerileri, entelektüel yetenekleri öne çıkmaktadır. Bu bağlamda yenilikçi faaliyetleri sürdüren bilgi çalışanlarının yenilikçi insan sermayesine sahip olmaları stratejik önem kazanmaktadır. Bununla birlikte hızlı değişimlerin yaşandığı bilgi çağında bireylerin özel hayatlarını ve çalışma hayatlarını olumsuz etkileyecek mesleki deformasyonlar mevcuttur. Bunlardan biri de işkoliklik.

Bu çalışmada, yenilikçi insan sermayesi kavramı işkoliklik bağlamında ele alınmıştır. Yenilikçi insan sermayesi birey bağlamında incelenmiştir. Yenilikçi insan sermayesi ile ilgili bir kanıya varabilmek için yenilikçi insan sermayesinin eğitim, işbaşı eğitim (mesleki eğitim), iş tatmini, değişime istekli olma (bireysel yenilikçilik) boyutları ayrı olarak ölçülmüştür. Bu bağlamda nicel olarak tasarlanan araştırma; Türkiye'de faaliyet gösteren 489 diş hekimi üzerinde yürütülmüştür. Verilerin toplanmasında genel iş tatmini ölçeği, bireysel yenilikçilik ölçeği, WorkBat ölçeği ve sosyo-demografik özellikleri ölçen sorulardan oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Elde edilen veriler AMOS 24 ve SPSS 26 istatistik paket programı ile değerlendirilmiş ve frekans, içsel tutarlılık, faktör, T-testi, Anova, korelasyon ve regresyon analizlerine tabi tutulmuştur.

Araştırma bulgularına göre diş hekimlerinin işkoliklik düzeyinin orta derecede, iş tatmini ve bireysel yenilikçilik düzeylerinin orta derecenin üzerinde olduğu belirlenmiştir. Bireysel yenilikçiliği oluşturan alt boyutlarından en yüksek düzeyde olan deneyime açıklık, en düşük düzeyde olan ise risk alma olarak tespit edilmiştir. İşkoliklik ve boyutları olan işten zevk alma ve işe güdülenme, bireysel yenilikçilik ve alt boyutları olan değişime direnç, fikir önderliği ve deneyime açıklık eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermiştir. İşkoliklik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve orta kuvvetli bir ilişki; işkoliklik ile işbaşı eğitim ve bireysel yenilikçilik arasında ise pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki elde edilmiştir. İşten zevk alma boyutu ile iş tatmini boyutu arasında yüksek dereceli bir ilişki, işe güdülenme ile iş tatmini arasında ise düşük kuvvetli bir ilişki elde edilmiştir. İşkolikliğin işten zevk alma ve işe güdülenme hissi boyutları ile YİS'nin işbaşı eğitim boyutu arasında da çok zayıf bir ilişki elde edilmiştir. İşkolikliğin ve alt boyutları olan işten zevk alma ve işe güdülenme hissi ile bireysel yenilikçiliğin alt boyutları olan fikir önderliği, deneyime açıklık ve risk alma arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki elde edilmiştir. İşkoliklik ve boyutları olan işten zevk alma ve işe güdülenme, bireysel yenilikçilik ve alt boyutları olan değişime direnç arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Sonuç olarak işkoliklik boyutları ile yenilikçi insan sermayesi boyutları arasında istatistiki olarak anlamlı pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, İnsan Sermayesi, Yenilikçi İnsan Sermayesi, Bireysel Yenilikçilik, Diş Hekimleri

Title of the Thesis: Investigation Of The Concept Of Innovative Human Capital In The Context Of Workaholism: A Research On Dentists	
Author: Cemile ŞAHİN	Supervisor: Assoc. Prof. Özlem BALABAN
Date: 07.09.2023	Np: vii (pre text) + 124 (main body) + 5 (app.)
Department: Business	Subfield: Management and Organization
<p>In the XX century, economic, social, cultural and technological transformations that started in Turkey have changed the information position and led to the reinterpretation of many phenomena. With the appreciation of knowledge, man's role in society has also changed. People's professional knowledge, skills intellectual abilities stand out. In this context, it is gaining strategic importance for knowledge workers who carry out innovative activities to have innovative human capital. However, in the information age, where rapid changes are taking place, occupational deformations will negatively affect individuals' private and working lives. One of them is workaholism.</p> <p>This study tried to examine the concept of innovative human capital in the context of workaholism by taking it under the lens. Innovative human capital has been examined in the context of the individual. In order to reach an opinion about innovative human capital, the dimensions of education, on-the-job training (vocational training), job satisfaction, and willingness to change (individual innovation) of innovative human capital have been measured separately. In this context, the quantitative research was conducted quantitatively on 489 dentists operating in Turkey. A general job satisfaction scale, Individual innovation scale, WorkBat scale and a questionnaire form of questions measuring socio-demographic characteristics were used to collect data. The obtained data were evaluated with AMOS 24 and SPSS 26 statistical package programs and tested using frequency, internal consistency, factor, T-test, ANOVA, correlation and regression analyses.</p> <p>According to the research findings, it has been determined that the dentists' workaholism level is moderate, and their job satisfaction and individual innovation levels are above medium. Of the sub-dimensions that make up individual innovation, openness to experience at the highest level and risk-taking at the lowest level have been determined. Workaholism and work enjoyment with dimensions and feeling driven, individual innovation and resistance to change with sub-dimensions, idea leadership, and openness to experience showed significant differences according to the level of education. A positive and medium-strength relationship between workaholism and job satisfaction was obtained; a positive and very weak relationship between workaholism, on-the-job training and individual innovation was obtained. A high-strength relationship was obtained between the job enjoyment and job satisfaction dimensions, and a low-strength relationship was obtained between feeling driven and job satisfaction. A very weak relationship was also obtained between workaholism's feeling of work enjoyment and feeling driven and the on-the-job training dimension. A positive and weak relationship was obtained between the feeling of pleasure, workaholism's sub-dimensions, individual innovation, idea leadership, openness to experience, and risk-taking. Dec. There was no statistically significant relationship between workaholism and work enjoyment with dimensions and feeling driven, individual innovation and resistance to change with sub-dimensions. As a result, there is a statistically significant positive relationship between the dimensions of workaholism and the dimensions of innovative human capital.</p>	
Keyword: Workaholism, Human Capital, Individual Innovation, Innovative Human Capital, Dentists (Dental Surgeons)	

GİRİŞ

Bilgi ekonomisine dayalı yeni dünya düzeninde bilgiye sahip olan ve bilgiyi işleyen bireyler giderek ağırlık kazanmaktadır. Bu bireyleri Reich (1991) “sembolik analitikler”, Drucker (1993) “bilgi işçileri”, Toffler (1985) “kognitariat”, Manuel Castells (1997) ise “enformasyon çalışanları” olarak adlandırmaktadır (Garafiyev, 2012a: 5). Bu bağlamda toplumda sadece niceliksel değişimler değil niteliksel değişimler de gerçekleşmektedir. Peter Drucker’a göre bilgi toplumunda bilgi sahibi olmanın yanı sıra karar verme sürecinde bilgiyi kullanabilen çalışanlar önem kazanmaktadır. Bilgi yönetimi denildiğinde, eğitim ve bilgiyi toplumun üretim gücüne, yani ekonominin gerçek sermayesine dönüştürmek anlaşılmaktadır. Bu sürecin itici gücünü yaratıcılık ve yenilikçilik oluşturmaktadır. Yenilikçi faaliyetler, iş süreçlerinin önemli bir unsurunu oluşturur. Çalışanların iş süreçlerini yürütmesini sağlayan bilgi, yetenek ve iş tecrübesi “insan sermayesi” kavramı ile ifade edilmektedir. Fakat bilgi işçisinin yenilikçi faaliyetlerini gerçekleştirmesi için özel yenilikçi insan sermayesine ihtiyacı vardır. Yenilikçi insan sermayesi kavramını Rusya’da Agabekov (2001), Çin’de Yao (2001) ve İrlanda’da McGuirk ve Lenihan (2013) tarafında ileri sürülmüştür. Söz konusu araştırmacılar yenilikçi insan sermayesi kavramını farklı olarak tanımlamakta ve ölçmektedir. Yenilikçi insan sermayesi ile birlikte günümüzde örgütlerin çalışanları ve çevresi için “tehlike” arz edeceği düşünülen ve çağımızın önemli mesleki deformasyonu ve sendromu olarak kabul edilen işkoliklik kavramı çalışmaya konu edilmiştir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı; yenilikçi insan sermayesi kavramını tüm bileşenleri ile birlikte ele alarak işkoliklik bağlamında incelemektir. Literatürde yeteri kadar ele alınmayan, ancak bilgi toplumu bağlamında öne çıkan bir kavram olan yenilikçi insan sermayesi incelenerek ilgili literatüre kavramsal katkı sağlamaktır.

Araştırmanın Önemi

Yenilikçi insan sermayesi kavramına ilişkin teorik ve ampirik çalışmaların sayısı sınırlıdır. Bu çalışmaların çoğu kavramın ortaya çıkışı dâhil olmak üzere Rusya’da ve Çin’de yayımlanmıştır. Ayrıca söz konusu çalışmada öncekilerden farklı olarak yenilikçi insan sermayesi bireyi esas alarak farklı bir bakış açısıyla değerlendirilmiştir.

İlgili literatür incelendiğinde, işkoliklik insan sermayesinin değerlendirilmesinde değer düşürücü bir etken olarak öne çıkmasının yanı sıra insan sermayesi ile işkolikliği konu alan yeterli sayıda çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda yenilikçi insan sermayesi ile işkoliklik arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan bu çalışmada YİS kavramı detaylı olarak ele alınmış, çeşitli değişkenler bağlamında incelenmiştir.

Araştırmanın Problemi ve Soruları

Çalışmada “Bireylerin işkoliklik düzeyi ile yenilikçi insan sermayesi arasında ilişki var mıdır?” sorusu cevaplanmaya çalışılmıştır.

Bu bağlamda çalışmada aşağıdaki alt sorulara cevap bulunması amaçlanmıştır:

1. İşkoliklik ile iş tatmini arasında anlamlı negatif bir ilişki var mıdır?
2. İşkoliklik ile işbaşı eğitim (mesleki eğitim) düzeyi arasında negatif bir ilişki var mıdır?
3. İşkoliklik ile değişme istekli olma (bireysel yenilikçilik) düzeyi arasında negatif ilişki var mıdır?
4. İşkoliklik eğitim düzeyine göre farklılık göstermekte midir?

Tezin varsayımı, işkoliklik düzeyleri ile yenilikçi insan sermayesinin boyutları arasında ters yönde bir ilişkinin olabileceği yönündedir. Zira işkoliklik insan sermayesine yönelik değer kaybettirici bir rol üstlenebilmektedir (Lipka vd., 2014).

Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Bu araştırma, Türkiye’de faaliyet gösteren diş hekimlerinin (n=489) katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Yenilikçi insan sermayesi yeni bir kavram olduğu için teorik alt yapısının sınırlı olduğu düşünülebilir. Daha önce yapılmış çalışmalarda konu; örgüt, bölge ve ülke açısından değerlendirilmiştir. Bölge ve ülkenin yenilikçi insan sermayesi endeksi belirlenmesinde doğurganlık, yükseköğrenim mezun sayısı ve istihdam gibi somut istatistiksel veriler kullanılmasının yanı sıra yükseköğrenim gören ve mezun olanların eğitimin beklentilerini karşılayıp karşılamadığı ve kendilerini yeterli hissedip hissetmediği gibi soruları içeren mülakatlar yapılmıştır. Olguyu örgüt açısından ele alan çalışmalar yenilikçi insan sermayesinin eğitim, işbaşı eğitim, iş tatmini ve değişime isteklilik düzeyi olarak dört boyuttan oluştuğu varsayımını öne sürerek ölçümü bu bağlamda gerçekleştirmektedir. Bu doğrultuda yenilikçi insan sermayesini ölçmek için standardize edilmiş bir anketin olmayışı, bu çalışmanın önemli bir kısıtını oluşturmaktadır. Ayrıca yenilikçi insan sermayesinin daha önce birey bazında ele

alınmamış olması çalışmanın önemini artırmakla birlikte, aynı zamanda bir diğer kısıdını oluşturmaktadır. Zira yıllardır çalışılan ve bilimsel alt yapısı olan insan sermayesi olgusu da birey açısından konunun değerlendirilmesinde eksik kalmıştır. Daha açık ifade etmek gerekirse, birey açısından insan sermayesi ölçümlerinde eğitim süresi, meslek içi eğitim ve çalıştığı süre gibi objektif ölçümlerden yararlanılmıştır. Fakat literatürde bu göstergelerin insan sermayesinin değerlendirilmesinde yetersiz olduğu savunulmaktadır. Zira bu göstergeler bireyin yaratıcılık, zihinsel beceriler, hızlı karar verme, stres ortamında etkili çalışabilme ve benzeri birçok gözle görülemeyen özelliklerini ölçememektedir.

Bu çalışmada yenilikçi insan sermayesi kavramı, olguyu örgüt açısından değerlendiren çalışmalar örnek alınarak, yani yenilikçi insan sermayesinin eğitim, işbaşı eğitim (mesleki eğitim), iş tatmini ve değişme istekli olma (bireysel yenilikçilik) boyutlarından oluştuğu varsayımına dayanarak ölçülmüştür (Lenihan ve McGuirk, 2014; McGuirk ve Lenihan, 2013; McGuirk, Lenihan ve Hart, 2015). Bu bağlamda yenilikçi insan sermayesini ölçmek için boyutlara yönelik hem yarı yapılandırılmış ve açık uçlu sorular sorulmuş, hem de bilimsel literatürde kabul görmüş ölçekler kullanılmıştır. Araştırma seyirinde izlenen bu yol çalışmanın eleştirileceği riskini taşımaktadır. Bu da çalışmanın bir diğer sınırlılığı olarak ortaya çıkmaktadır.

İşkoliklik bataryasının (WorkBat) en yaygın kullanılan ölçeklerden biri olmasının yanı sıra son yıllarda işkolikliğin ölçülmesinde yetersiz kaldığı düşüncesi, akademik çalışmalarda yer edinmiştir (McMillan vd, 2002; Mudrack, 2006; Özsoy, 2019). Bu bağlamda bu çalışmada WorkBat ölçeğinin kullanılması sonucu katılımcıların işkoliklik düzeyinin belirlenmesinde eksik kalabileceği riski taşımaktadır.

Tüm bunlar çalışmanın kısıtlarını tanımlamaktadır.

Araştırmanın Yöntemi

Yenilikçi insan sermayesi boyutları ile işkoliklik ve alt boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine kurgulanan bu çalışmada nicel bir araştırma yöntemi izlenmiştir.

Araştırmanın evreni Türkiye’de mesleğini aktif olarak icra eden diş hekimlerinden oluşmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi uygulanarak anketler diş hekimlerine ulaştırılmıştır. Katılımcılara elden dağıtılan anketler, yapısal olarak üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik ve mesleki

özelliklerine ilişkin sorulara yer verilmiştir. İkinci ve üçüncü bölümler, sırasıyla işkoliklik ile yenilikçi insan sermayesini ölçmek üzere hazırlanmıştır.

BÖLÜM 1: İNSAN SERMAYESİ VE YENİLİKÇİ İNSAN SERMAYESİ

Geleceğin imparatorlukları, zihinlerin imparatorluğu olacaktır.

Winston Churchill

Günümüzde her şeyin çok kısa sürede değiştiği ve rekabetin yoğunlaştığı bir çevrede örgütlerin varlıklarını sürdürmeleri giderek daha güç hale gelmektedir. Küreselleşen dünyada örgütler insan odaklı stratejileri geliştirerek rekabet üstünlüğünü sağlayabilmektedir. Zira işgörenler örgütlerin en önemli değeridir. Çalışanlar örgütlerini tanımlamakta, örgütlerinin değişmesini sağlayacak yeteneklerini ve yaratıcılığını sergilemekte ve bilgi tabanını oluşturmaktadır. İnsan sermayesi rasyonel ve doğru kullanıldığında örgütler piyasada lider olma şanslarını artırır ve dolayısıyla insan kaynakları yönetimi daha önemli hale gelmektedir. Geniş ve stratejik çerçevede insan kaynakları yönetimi, örgütlerin en önemli değeri olarak kabul ettiği insan sermayesinin (İS) eğitilmesinde ve geliştirilmesinde gösterdiği duyarlılığı, örgütün verimliliğini artırma ve iş görenlerin gereksinimlerini karşılama amacı örgüt yönetiminin stratejik bir faktörü haline dönüştürmüştür.

Bu bölümde entelektüel sermaye literatüründen başlayarak, son yıllarda ön plana çıkan İS yönetimi sürecinden bahsedilmiştir. Özellikle konumuzla yakından ilgili olan ve son zamanlarda ortaya atılan “yenilikçi insan sermayesi” (YİS) kavramı ve ilgili teorik alt yapı üzerinde durulmuştur. Böylece, ikinci bölümde ele alınan ve kritik olarak ortaya konulan işkoliklik kavramsal çerçevesiyle, YİS kavramları arasındaki ilişkinin olup olmadığını ampirik araştırmayla test edilecektir.

1.1. İnsan Sermayesi

İnsan sermayesi kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için öncelikle entelektüel sermaye kavramının açıklanması faydalı olacaktır. Bu nedenle İS kavramıyla ilişkili olan entelektüel sermaye ve alt bileşenlerine değinmek konunun anlaşılması noktasında önem taşımaktadır.

1.1.1. Entelektüel Sermaye ve Alt Bileşenleri

Sosyo-ekonomik dönüşümlerinin yoğun yaşandığı “yeniçağda, zenginlik bilginin ürünüdür” (Stewart, 1998: 7). Bilgi sahibi olmak bugün rekabet üstünlüğü elde etmek anlamına gelmekte, bu nedenle bilgi gerek ülkeler, gerek örgütler arasında hiyerarşiyi belirleyen bir unsura dönüşmüştür (Özcan, 2008: 5). Bilginin bu denli önem kazanması bazı kavramların farklı bağlamda yeniden değerlendirilmesine sebep olmuştur. Bu kavramlardan biri sermayedir. Klasik iktisadi teoride sermaye üretimde kullanılan teçhizat, yani fiziki sermayeyi betimlemektedir. Oysa bugün “bilgi, ekonominin başlıca hammaddesi ve en önemli ürün haline gelmiş bulunmaktadır. Günümüzde zenginlik yaratmak için gerek duyulan sermaye varlıkları arazi, bedensel emek, imalat aletleri ve fabrikalar değildir. Bunların yerini bilgi almış durumdadır” (Stewart, 1998: 7). Başka bir ifadeyle küreselleşen ve rekabetin arttığı çevrede bilgi maddi varlıkları ile birlikte üretim faktörü olarak düşünülmektedir. Bilgi bu durumda entelektüel sermayenin yapı taşı oluşturmaktadır (Chaharbaghi ve Cripps, 2006; Rexhepi vd., 2013). Bilginin önemini anlayan örgütlerin, stratejik çabalarını finansal varlıkların yönetiminden, entelektüel varlıkların yönetimine yönelmesinin yanı sıra (Leliaert vd., 2003; Rexhepi vd., 2013) yatırımlarının da aynı yönde, yani entelektüel varlıklara yönelik gerçekleştiğini görebilmekteyiz. Örneğin, America Online (AOL) ve Microsoft gibi işletmelerin pazar değerlerinin %90’ını entelektüel varlıkları oluşturmaktadır (Edvinsson, 2000: 13). Microsoft’un 1996’daki pazar değeri, aynı yıldaki toplam fiziksel varlıklarından 11,2 kez, 2000’in ikinci dönemindeki pazar değeri ise 13,3 kez daha fazlaydı (Dzinkowski, 2000: 32; Zhou ve Fink, 2003: 34). Bu örnekler, soyut varlıklarının örgütler açısından artan önemini vurgulamaktadır.

Entelektüel sermaye kavramını İKY açısından değerlendirdiğimizde, İK uygulamaları doğrudan örgütsel performansı etkilemese de işgörenlerin bilgi ve becerilerini (İS’ni) artırmakta ve grup etkileşimi sonucunda bilgi ve becerinin (sosyal sermaye) paylaşıldığı ve kazanılan bilgi ve becerinin örgütteki sistem, süreç içerisinde ve örgüt kültürüne yerleştiği şeklinde (örgütsel sermaye) düşünülmektedir (Youndt vd., 1996).

Entelektüel sermaye çok karmaşık bir kavram olmakla birlikte literatürde sık sık “entelektüel varlık”, “entelektüel aktifler” veya “bilgi aktifleri” gibi kavramlarla eşanlamlı olarak kullanılmaktadır (Dzinkowski, 2000: 33; Zhou ve Fink: 2003: 37). Entelektüel sermaye kavramının ilk defa 1969 yılında Galbraith tarafından kullanılması yanı sıra kavram bugünün anlamıyla Thomas Stewart’ın 1991 yılında

“Brainpower” adlı çalışma ile gündeme gelmiş ve “işletmeye piyasada rekabet avantajı sağlayan ve çalışanların bildiği her şeyin toplamı” olarak tanımlanmıştır (Rexhepi vd., 2013: 45). Edvinsson ve Malone (1997) ve Shaikh (2004) entelektüel sermaye kavramını “bilginin değerlere dönüştürülmesi” olarak kullanmaktadır. Entelektüel sermaye, sermayenin veya işletmenin sahip olduğu bilgi tabanının toplamı olarak düşünülebilir. Entelektüel sermaye, hem bilgi dönüşmesinin, hem de bilginin kendisinin entelektüel varlığa ya da entelektüel aktiflere dönüşmesinin nihai sonucu olabilir (Dzinkowski, 2000: 33). Brooking (1996) entelektüel sermayeyi “işletmelerin fonksiyonlarını sürdürmesini sağlayan soyut varlıkların tümü” olarak, Ulrich (1998) ise entelektüel sermaye, çalışanların yetenek ve bağlılığın ürünü olarak tanımlamaktadır. Kavram tanımlanmasındaki bu karmaşa entelektüel sermaye kavramının soyut ve dinamik niteliğe sahip olmasından kaynaklanmaktadır.

Entelektüel sermaye kavramının karmaşık oluşu kavramın sınıflandırılmasına da yansımıştır. Literatürde entelektüel sermaye unsuruna ilişkin yapılmış çeşitli sınıflandırmalara rastlanmak ile beraber genel kabul görmüş sınıflandırmada entelektüel sermaye İS, müşteri sermayesi ve yapısal sermaye şeklinde üç grupta değerlendirilir (Bontis, 1999; Curado ve Bontis, 2007; Edvinsson ve Malone, 1997; O’Donnell vd., 2004; Roos vd., 1997; Sällebrant vd., 2007; Sharabati, vd., 2010; Sveiby, 1997).

İnsan Sermayesi (İS): Entelektüel sermayenin birincil bileşeni (Edvinsson ve Malone, 1997) ve entelektüel çağda maddi değerlerin kritik kaynağı (O’Donnell vd., 2003) olan İS, üç farklı açıdan tanımlanabilir. Makroekonomik perspektifinden değerlendirildiğinde İS ulusal ekonomik faaliyetin, rekabetin ve refahın sürücüsü olarak tanımlanmaktadır (OECD, 1996). Örgütsel perspektifinden bakıldığında İS “yeniliğin ve stratejik yenilenmenin kaynağıdır” (Bontis, 1998). Bireysel düzeyde ise İS genetik miras, eğitim, yaşam ve iş ile ilgili tecrübe ve tutumları elementlerinin kombinasyonu olarak tanımlanır (Cabrita ve Vaz, 2006; Hudson, 1993). Nitekim İS örgütün temelini oluşturan kaynaklar (Barney, 1999; Barney ve Wright, 1998; Grant, 1991) ve insanlar tarafından yönetilen sistemler olarak betimlenebilir (Royal ve O’Donnell, 2005). Bu bağlamda İK uzmanları, İS’nin net bilgi değerinin birleştiricisi ve yorumlayıcısı olarak stratejik iletişim rollerini üstlenmelidir (Dalmaris vd., 2006 aktaran O’Donnell vd., 2009). Zira örgütler İS’e nihai manada sahip olamazlar, yalnızca kişilerin sahip olduğu bilgi, yetenek ve becerileri örgütte buldukları süreyle sınırlı olarak kullanabilirler

(Bayraktaroğlu ve Mustafayeva, 2008). Bilgi üretimi ve transfer örgütün sürdürülebilir rekabet avantajının önemli bir kaynağıdır, ve tamamen bireylerin istekli olmalarına bağlıdır. Dolayısıyla, İS elde tutmak ve yapısal sermayeye dönüştürebilmek örgüt açısından stratejik öneme sahiptir.

Yapısal Sermaye: Yapısal sermaye şirkete ait patentleri, telif hakkı ve ticari markalar; süreçleri, metodolojileri, modeller; belgeler ve diğer bilgi eserleri; bilgisayar ağları ve yazılımlar; idari sistemler ve benzeri gibi bilgi varlıklarını kapsar. Bir veri deposu olarak yapısal sermaye aslında insanların verilerini kullanmak için yardımcı bir karar-destek yazılımıdır. İS'nin yapısal sermayeye dönüştürülmesi - genelde erişimi sadece birkaç kişinin olduğu - bir bilgi yönetimi sürecidir. Bu süreç neticesinde bilgi paylaşılabilir hale gelir. Yapısal sermaye, iç ve dış zorlukları karşılamak için örgütün yeteneklerini temsil eder. Bu altyapı, bilgi sistemleri, rutinler, prosedürler ve örgüt kültürü içerir. Yapısal sermaye bir örgütün iskeleti ve tutkalıdır, çünkü ona ambalajı korumak ve bilgiyi taşımak için belirli örgütsel araçlar (yönetim felsefesi, süreçleri, kültür) sağlamaktadır (Cabrita ve Vaz, 2006). Kısacası, yapısal sermayeyi, "İS'ni düzenleyen, yetkilendiren, destekleyici altyapı" (Edvinsson ve Malone, 1997) olarak tanımlanabilir ve bu haliyle işletmenin kendisine ait olan entelektüel sermaye bileşeni kabul edilir.

Müşteri Sermayesi: Müşteri sermayesi, örgütün müşteri ve tedarikçiler ile ilişkileri içeren dış yapıdır (Sveiby, 1997). Yani organizasyonun yaşamını etkileyen müşteriler, tedarikçiler, sanayi birlikleri ya da başka herhangi bir paydaş ile ilişkilerinde gömülü bilgidir. Müşteri sermayesi bir örgütün dış maddi olmayan varlıklarını kapsar. Dış kuvvetler bir kuruluşun pazardaki konumunu ve gücünü belirleyen bir rol oynar. Müşteriler bu pozisyonda temel belirleyicidir (Pralhad ve Ramaswamy 2000; Smith ve Saint-Onge, 1996; Uadiale ve Uwuigbe, 2011).

Müşteri sermayesi de İS'ne benzer şekilde geçici bir nitelik taşımaktadır. Çünkü müşteriler ve çalışanlar zamanla kendilerine daha faydalı olacağına inandıkları örgütlere yönelebilirler. Bundan dolayı entelektüel sermaye konusunda karşılaşılan insan ve müşteri sermayesinin kalıcılığının sağlanması sorunu ve yapısal sermayeye dönüştürülme sorunu söz konusu olabilir. Keza ortaya konulan yapısal sermaye uzunca bir süre işletmede kullanılabilir (Yelkikalan ve Aydın, 2003).

Entelektüel sermayenin alt bileşeni olan İS çalışmanın kavramsal çerçevesinin önemli dayanağını oluşturduğu sebebiyle bu bölümde, İS kavramına yönelik eleştirel literatür

taraması yapılacaktır. Bu bağlamda, İS'nin önemi, anlamı, oluşu, sınıflandırılması ve ilişkili olduğu kavramları ile ilgili analizler ve çıkarımlar yapılacaktır.

1.1.2. İnsan Sermayesi Teorisinin Bilimsel Gelişimi ve Evrimi

20. Yüzyılda sermayenin doğasının değişmiş olması sonucunda iktisatçılar tarafından önemsenen modern büyüme sürecinin büyük ölçüde İS'ne dayandığı fikri ortaya çıkmıştır (Piketty, 2014: 45). Günümüz şartlarında İS'nin gelişimi kilit sorun haline gelmekte, zira İS ülkelerin ekonomik ve bilişim teknolojilerinin gelişme tempolarını belirlemektedir. Bilim insanlarına göre İS'nin yüksek seviyede ve kalitede birikimi, kurumsal reformların gerçekleşmesini, devletin ve piyasanın dönüşmesini, üretimin teknolojik anlamda yenilenmesini ve benzer faaliyetlerinin gerçekleşmesini hızlandırmaktadır. İnsanın hâkim olduğu bilgiler, üretimin geliştirilmesini sağlayan en önemli kaynak haline gelmiş, İS'ne yapılan yatırımlar ise ekonomik ilerlemenin öncelikli faktörü olmaya başlamıştır. Netice olarak İS'nin oldukça yüksek seviye ve kalitede olması, ülke GSYİH'sinin istikrarlı bir şekilde yükselmesini ve yaşam standartlarının artmasını sağlamaktadır. Keza İS, çağdaş toplumun önemli kaynaklarından biridir (Yashchuk ve Gilevich, 2011: 37).

Dünya Bankasının 192 ülkede yaptığı incelemelere göre Milli servetin ortalama %16'sı fiziksel sermayeye ayrılmakta, %64'ü ise İS'ne atfedilmektedir (Shimov, 2003). Ekonomik gelişmeye paralel olarak farklı sermaye türlerinin oranları değişmekte, fiziksel sermayeye oranla İS'nin önemi artmaktadır (Burdzhalov, 2009: 143).

Literatürde İS kavramının karşılığı olarak beşeri sermaye kavramları yaygın olarak kullanılmaktadır. İS eleştirilmeye açık bir kavram olması sebebiyle bazı bilim insanları tarafından beşeri sermaye kavramı tercih edilmektedir. İktisadi terimler sözlüğüne göre beşeri sermaye tanımında, işgücünün üretken bir şekilde çalışmaları ve dolayısıyla yüksek gelir sağlamaları için eğitim sürecinde kazandıkları her türlü bilgi, beceri ve yeteneklerinin bir bileşeni anlaşılmaktadır (TDK, 2016). Beşeri sermaye ile İS kavramları eş anlamlıdır. İS kavramındaki sermaye klasik iktisadi manada kullanılmamaktadır. Başka bir ifadeyle, "sermaye"den bahsedilirken iktisatçılar genellikle "insan sermayesi" olgusunu, yani işgücünü, bireysel özellikleri, eğitim ve yetenekleri kapsam dışında bırakmaktadır. Bunun birçok sebebi vardır. İS başka birinin mülkü değildir ve İS'nin satın alınamaz olması onu klasik sermaye anlayışından ayıran en önemli niteliktir. Elbette bireyin hizmeti satın alınabilir, ama bu bir hizmet anlaşması

sınırları içinde yapılmaktadır. Fakat tüm modern hukuk sistemlerinde bu tür sözleşme zaman ve kapsam itibarıyla geçici ve sınırlı olması şartıyla gerçekleştirilebilir. Bu bağlamda İS arazi, bina ve teçhizat gibi maddi varlıklara indirgenemez. İS birikimine maddi bir değer vermek, başkalarına fiilen sahip olunan köleci toplum düzeni dışında hiçbir anlam ifade etmemektedir (Piketty, 2014: 49, 52, 174). İS'nin etkili olması, bireyin verimliliğini artıran bir takım yatırımlara endekslidir. Schultz, kişiye yapılan yatırımları aşağıdaki gibi sıralamaktadır (Tunç, 1997: 30):

- Örgün eğitim;
- İşbaşında eğitim ve örgütlerde yapılan yetiştirme programlarının tümü;
- Örgüt dışındaki eğitim programları;
- Bireyin çalışma gücünü ve yaşam süresini etkileyen sağlık hizmetleri;
- Daha fazla iş imkânı sağlayan göçler.

Bu tanım değerlendirildiğinde İS kavramının klasik sermaye anlayışından farklı olmasının bir diğer nedeni ortaya çıkmaktadır. Muhasebe anlamında, eğitim ve sağlık giderleri yatırım değil, tüketim sayılmaktadır (Piketty, 2014: 667).

Bu çalışmada kavram karmaşası yaşanmaması bakımından İS kavramı kullanımı tercih edilmektedir.

1.1.3. İnsan Sermayesi Kavramının Tanımı ve Önemi

İnsan sermayesi kavramı, entelektüel sermaye anlayışının temel unsuru olarak kabul edilmektedir ve Stewart'a (1997) göre, insan sermayesi bütün sürecin başlangıcı ve buluşçuluğun kaynağıdır (Yücel ve Yeniçeri, 2008).

Ekonomik birim olarak İS hemen oluşmamıştır. İktisat teorisi açısından İS uzun süre maliyet sebebi olarak sayılmıştır. Ekonomide sermaye kavramı, gelecekte karlı bir kazanç umuduyla yatırım yapılabilecek para anlamındadır. Ekonomik aktivitelerin verimliliğini arttırmada yapı ve makinelerin işlevlerini betimlemek için fiziksel sermaye kavramı gelmektedir. Yalnız 1960'larda sermaye fikri insanları ve onların kapasitelerin kapsayacak şekilde kullanılmaya başlamıştır. İS, Schultz (1961) ve Becker (1964) tarafından iktisatçıların işgörenlerin niteliklerini ölçen bir araç olarak geliştirilmiştir. Kavramı ilk kez Schultz kullanmış ve aşağıdaki gibi betimlemiştir: İnsan kaynaklarının tümü ya doğuştan gelmekte ya da sonradan kazanılmaktadır. Her insan, onun doğuştan gelen potansiyelini belirleyen genetik yapıya sahiptir. İnsanın sonradan kazanmış ve gerekli yatırımlar yaparak artırmış olduğu önemli nitelikler, İS olarak

adlandırılmaktadır. Schultz’u izleyen G. Becker düşüncesini geliştirerek İS’i “rasyonel tercih kuramı” bağlamında geliştirmiştir (Becker, 1964). Bu kurama göre klasik iktisatta tüm insan davranışlarının çıkar odaklı olduğu şeklindeki bakış açısını paylaşmaktadır. Becker İS’e yapılan yatırımların etkinliğini belirlemiş, insan davranışlarına yönelik ekonomik tutumunu nitelendirmiş ve İS teorisi çerçevesinde kişisel gelirlerin dağılımını, bu dağılımlarının yaş değişkenine bağlı olarak nasıl değiştiği, kadın ve erkek gelirlerinin eşitsizliği gibi konuları irdelenmiştir (Becker, 1964). Becker, istatistik verilere dayanarak eğitimin, hem iş görenin, hem işverenin, hem de devletin gelirlerini artıran dayanak olduğunu kanıtlamıştır (Yashchuk ve Gilevich, 2011: 38). İlk başta İS, insanın çalışma imkânını artıran yatırımların tümü olarak tanımlanmaktadır. Daha sonra ise İS anlayışı önemli ölçüde genişlemektedir. Dünya Bankasının araştırmaları sonucunda yapmış olduğu hesaplarda İS, ailenin yeme, içme, giyim, barınma, eğitim, sağlık, kültür gibi tüketici giderlerini ve devletin bu yöndeki harcamalarını içermektedir (Konstantinov, 2007; Nesterov ve Ashirova, 2003 Yashchuk ve Gilevich, 2011: 38). İS içinde yetenek, bilgi ve meslek şeklinde insan potansiyelini barındırmakta, ayrıca eğitime, sağlığa yapılan yatırımlar sonucunda gelişmektedir (Becker, 1964). İktisadi bilimlerde bireyin, geliri elde etmek için kullandığı bilgi, sağlık, beceri ve tecrübe birikimi İS olgusunu oluşturmaktadır (Svyatodukh, 2008 aktaran Reznik ve Egorova, 2011: 11). İS, insanlara, bireye yatırılan toplumun kaynakları; bireyin üretebilme, inşaat edebilme ve değerler yaratabilme olanağıdır (Aralbayeva, 2006; Rayzberg vd., 2005).

İS bireylerin sahip olduğu bilgi, kabiliyet, yetenek, yaratıcılık, alışkanlık, eğitim, tecrübe ve muhakeme gibi soyut kavramlardan oluşan, değer ve farklılık yaratan, maddi olmayan ancak maddi getirilere dönüşebilen, doğuştan elde edilen; bireysel veya örgütsel çabalar sonucu kazanılmış olan soyut sermayedir (Bontis vd., 1999). İS süreçlere ilişkin bilgi, kanunlara dair kavrayış, resmi prosedürler, iletişim yetenekleri, takım çalışması, ürüne veya hizmete dönüştürecek bilgi ağlarını kapsayan çok boyutlu bir süreçtir (OECD, 2001).

İS, insanların üretim sürecinde yer alma becerisidir; insanların hem bireysel, hem de toplumsal olarak gelir sağlama potansiyelidir. İS, insanların doğuştan sahip olduğu yetenek ve becerilerinin yanında eğitim yoluyla sonradan elde ettikleri mesleklerini ve kazandıkları tecrübelerini içermektedir (Radko ve Kravchenko, 2006: 218).

İS, çalışanların bireysel görevlerini yapabilmeleri için sahip oldukları ve kullandıkları bilgi, yetenek ve yaratıcılık özelliklerinin bir bileşimidir. Bu sermaye türü, işletmenin

sahip olduğu işletme kültürünü, değerleri ve felsefesini de kapsar. İS denildiğinde doğal yetenek, deneyim ve eğitim sonucunda kazanılan yaratıcı güç anlaşılır (Şamiloğlu, 2002).

İS, geleneksel ekonomik anlamda örgüt çalışanlarının sahip oldukları beceri, tutum, yetenek ve yetkinlik gibi niteliklerin tümüdür (Boedker, 2005: 24; O'Donnell vd., 2009).

İşgörenleri maliyet kaynağı olarak değil, örgütün varlıkları olarak muamele edilmesi gerektiği ya da başka bir deyişle onlara İS olarak muamele edilmesi gerektiği fikri ilk olarak Beer ve arkadaşları (1984) tarafından formüle edilmiştir (Armstrong, 2006: 14).

İK ve İS kavramları eş anlamlı değildir. İK, gerçek gelir sağlamaya başladığı zaman, sözgelimi bireyin, bizzat organize olmuş faaliyet sonucunda iş sahibi olabildiği veya kendi emek gücünü işverene (özel veya kamu) satabildiği yoluyla kendisini üretim sürecine dâhil edebildiği zaman sermayeye dönüşebilmektedir. İK'nın aktif sermayeye dönüştürülmesi için faaliyet sonucunda insan potansiyelinin oluşumunu gerçekleştirebilecek belirli koşullara gereksinim vardır (Borodina, 2003; Radko ve Kravchenko, 2006: 219). İS'nin temel özellikleri aşağıdaki gibi belirlenmektedir:

- İS, fiziksel sermaye gibi toplumun yeni ürün ve hizmet üretme olanaklarını yükseltmektedir.
- İS, fiziksel sermaye gibi üretim sürecinin sonucunda ortaya çıkmaktadır.
- İS, fiziksel sermaye gibi belirli bir zaman periyodu boyunca gelir sağlamaktadır.

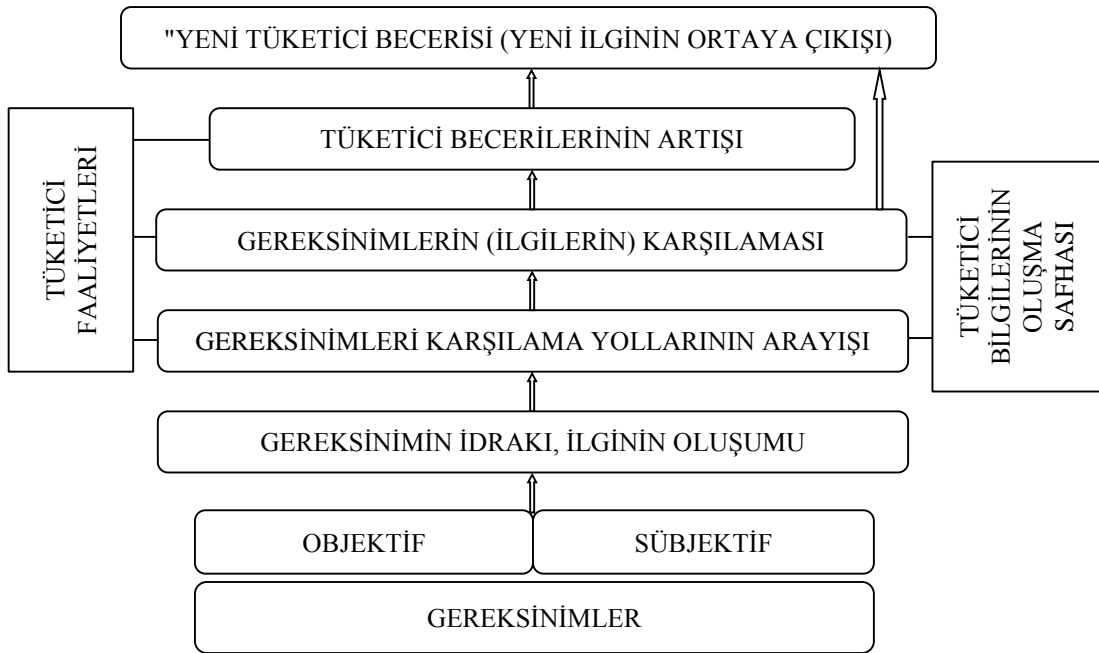
İnsana yapılan yatırımlar İS'ni oluşturan araçlardır. İS'e yatırım ifadesi altında bireye, parasal veya başka biçimde değerlendirilen ve belirli hedefler doğrultusunda yapılan her türlü yatırımdır. İS, insanın kendisi veya bilgileri yalnız başına değildir. İS; insana ait olan, ondan ayırt edilmeyen ve günlük hayatında kullandığı sosyal amaca uygun finanse edilmiş insanın sahip olduğu üretici ve beşeri beceri, bilgi ve yeteneklerin toplamıdır (Radko ve Kravchenko, 2006: 219).

Birçok araştırmacı insan yeteneklerinin oluşumunda ve birikiminde kaynak olarak "insan zamanı"nın önemini vurgulamaktadır. L. Thurow (1970), "insan zamanı"nın stoğunun, diğer kaynakların stoklanması kadar önemli olduğunu söylemektedir. "İnsan zamanı"nın stoğu, ya da bireyin yaşam süresi İS'nin ana aktifini oluşturur ve sahip olunan bu temel İS, diğer İS unsurlarının kazanılmasını sağlar. Yaşam süresi fonunun önemi yaşlılıkta veya stres ve acil durumlarda anlaşılmaktadır. Yani İS hem manevi

hem de fiziksel aşınmaya ve yıpranmaya eğilimlidir. Bu bağlamda düzenli, sağlıklı ve kaliteli yaşam sürdürmeye yönelik yapılan yatırımlar İS'nin doğal aşınmayı önemli ölçüde yavaşlatabilir. Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) uzmanları, bir kişinin sağlığının %50 yaşam tarzına, %20 çevre koşullarına, %20 genetik koduna (yani kalıtımına) ve sadece %10 oranında sağlık çalışanlarının hizmet kalitesine bağlı olduğunu kanıtlamıştır (www.who.int.ru., 2014 aktaran Habibulina, 2015).

İS, bireyin yaşam boyunca oluşan ve ağırlıklı olarak ekonominin kamu sektörü tarafından finanse edilen biyolojik sermaye, eğitim sermayesi, sağlık, aile, üretim tecrübesi, kültür gibi unsurların bir araya gelmesidir (Vasiliev, 2010).

İS, bireyin üretici ve tüketici kabiliyetlerinin gerçekleştiği ekonomik ilişkiler sisteminin gelişiminin ve işleyişinin sonucudur. Fakat günümüzde İS gelişim sürecinde bireyin tüketici olarak potansiyel yeteneklerinin önemi ve farklı ihtiyaçlarının etkisi göz ardı edilmektedir. İhtiyaçlar rasyonel veya irrasyonel nitelik taşımakta, bundan dolayı insanın biriktirdiği beceriler de rasyonel ve irrasyonel olarak ayrılabilir. Başka bir ifadeyle, İS'nin gelişimini, aynı zamanda onun da bir kısmını oluşturan, ihtiyaçlardan çok, bireyin belirli becerilerinin elde edilmesine sebep olan ihtiyaçları karşılama isteği, yani gereksinimlerini tatmin etme becerisi sağlamaktadır. Şekil 1'de bireyin tüketim alanındaki bilgisinin, becerilerinin, ilgilerinin, yetki ve motivasyonunun toplamı olarak tüketici becerilerinin oluşumu gösterilmektedir.



Şekil 1: Tüketici Becerilerinin Oluşumu

Kaynak: Ishmukhametov N.S. (Ишмухаметов Н.С.) (2011a). Human capital: specifics and conditions for its development at the stage of post-industrialization. (Человеческий капитал: специфика и условия

его развития на стадии постиндустриализации). Dissertation for the degree of Candidate of Economic Sciences / Chelyabinsk State University. Ufa. (Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Челябинский государственный университет. Уфа).

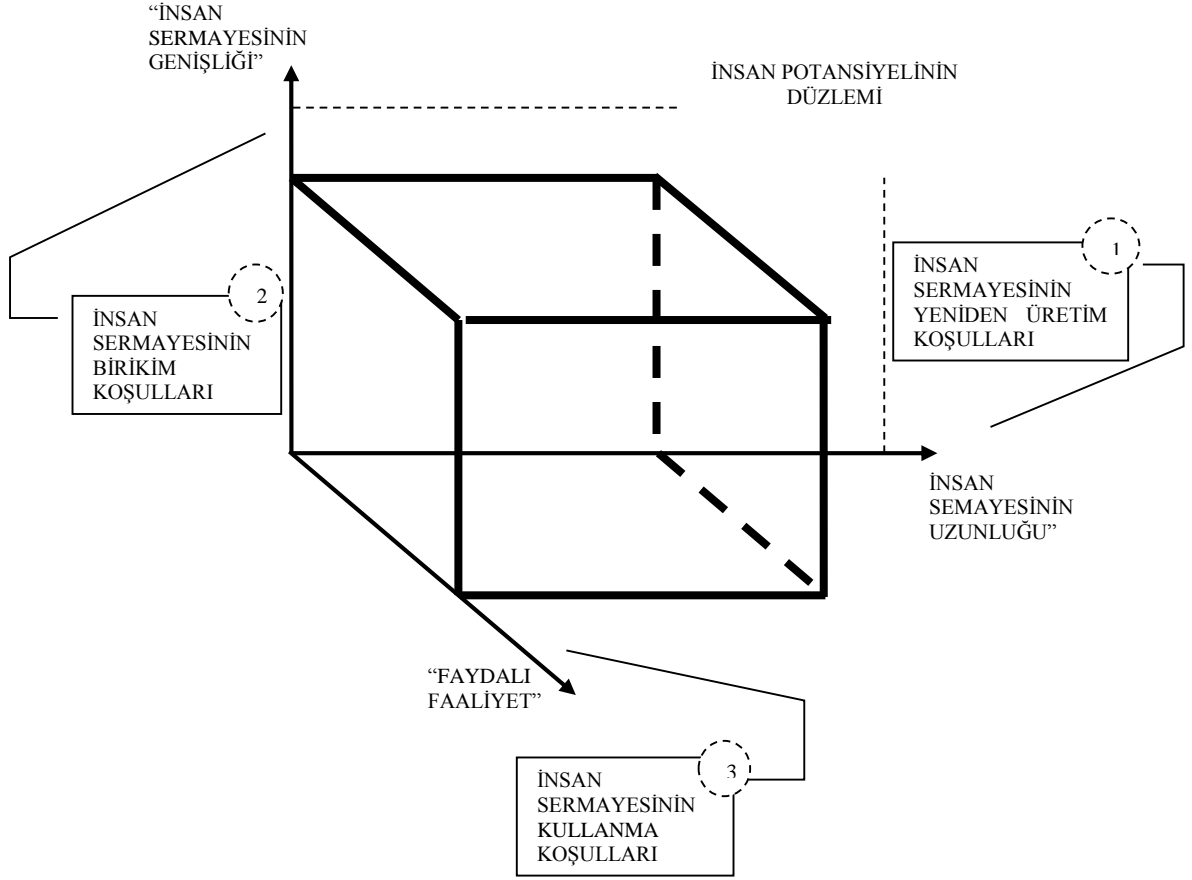
Kantitatif açıdan İS, yaşamın farklı alanlarında uygulanan, belirgin veya belirgin olmayan faydalarını sağlayan bireyin üretici ve tüketici becerilerinin birikimidir (Ishmukhametov, 2011b).

İshmuhametov, daha önce yapılmış İS tanımlamalardan farklı aşağıdaki gibi kavramları ekleyerek İS teorisinin daha kapsamlı ve yeniden sistematize edilmiş içeriğini sunmaktadır (Ishmukhametov, 2011: 11b):

- İS'nin içyapısı (*yeteneklerinin birikimi olarak analiz edilen*);
- İS'nin yeniden üretimi (*üretici becerilerine tüketici becerileri de dâhil*);
- İS'e yapılan yatırımlar (*İS'nin birikim süreci esnasında her aşamada mevcut, insan gelişimine yatırımlar da buna dâhil*);
- İS'nin aşınması ve amortismanı (*insan vücudunun doğal yaşlanma derecesi ve bilginin orantısız dağılımı ile ölçülür*);
- Üretim faktörleri içinde İS (*İS "toprak-emek-sermaye" üçlü sisteminin çerçevesi içerisinde üretim faktörü "emek"ten ayrı düşünülemez, zira İS'nin üretim sürecinde emek olmadan gerçekleşmesi olanaksızdır. Burada üçlü sistemi bağımsız bir faktör olarak girişimci faaliyeti ile tamamlanması İS'nin üretim faktörlerinin içindeki "etki alanını" genişlettiğini eklemek gerekmektedir. Bu durumda İS'nin gerçekleşmesi "emek" ve "girişimci faaliyeti" faktörleriyle ilişkilendirilerek ele alınmalıdır*).

Sermayenin varoluşunun, işleyişinin ve reproduksiyonun temeli ona uygun bir potansiyeldir, fakat çözümlmeyi kolaylaştırmak adına araştırmacılar bu ayrıntıyı sık sık göz ardı etmektedir. Örneğin, İS ve insan potansiyeli kavramlarını eşit tutmaktadırlar. "Potansiyel" ve "sermaye" kavramlarının karşılaştırmasını yaparken her türlü sermayenin toplumsal üretim sürecinin içinde yer almaya başlaması sermayeye dönüştüğünü göstermektedir. Sermayenin bir ilişki olduğundan yola çıkarsak bu durumda İS gerçekleşmiş ilişkinin, insan potansiyelinin ise söz konusu ilişkinin sağlanması için gerekli olan etkenler silsilesi olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. İS ile insan potansiyeli ilişkisi grafiksel olarak gösterilebilir (Şekil 2). Grafikte İS'nin genişliği; eğitim seviyesinin ve faydalı faaliyetlerin sonucunda tecrübe birikiminin göstergesidir. Uzunluk ise çoğu zaman İS'nin işlevinin yoğunluğunu ve sürekliliğini belirleyen bireyin sağlığını yansıtmaktadır. Aslında genişlik ve uzunluk ölçümleri, İS'nin oluşumu için gerekli olan insan potansiyelidir (Корнейчук, 2004). Başka bir ifadeyle faydalı ve rasyonel faaliyetlerde gerçekleşen insan potansiyelinin unsurları İS'ni (grafikte küp olarak gösterilmiş) oluşturmaktadır. Böylece, bireyin faaliyetleri

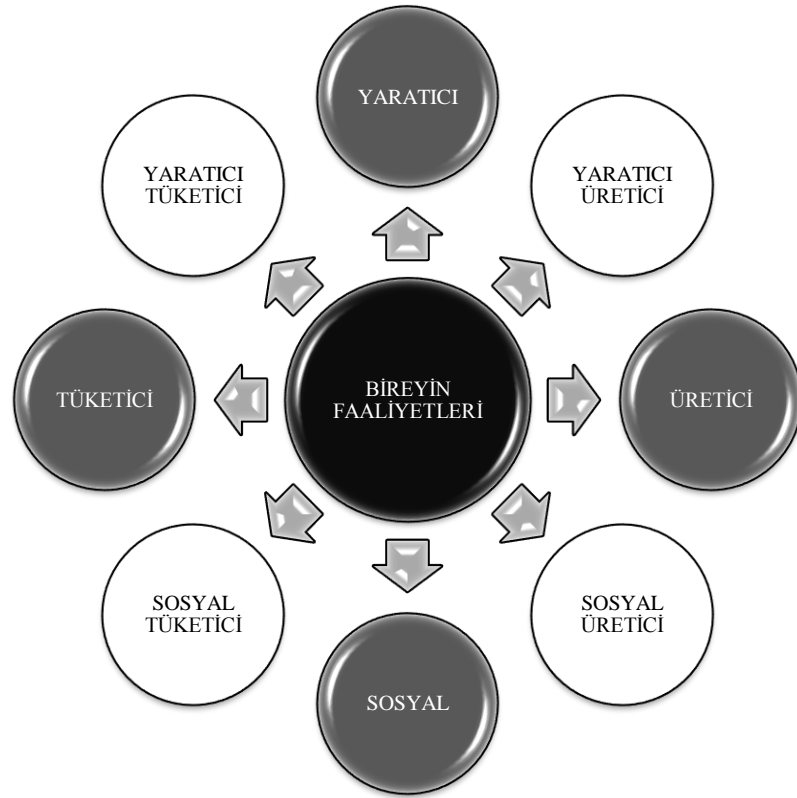
“sermayeyi oluşturan” faktör olarak düşünülebilir. Bir başka ifadeyle, insan potansiyeli rasyonel ve amaca yönelik faaliyetler sürecine katılarak İS’ne dönüşmektedir.



Şekil 2: Üç Boyutlu Ölçüm Modeli

Kaynak: Ishmukhametov N.S. (Ишмухаметов Н.С.) (2011a). Human capital: specifics and conditions for its development at the stage of post-industrialization. (Человеческий капитал: специфика и условия его развития на стадии постиндустриализации). Dissertation for the degree of Candidate of Economic Sciences / Chelyabinsk State University. Ufa. (Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Челябинский государственный университет. Уфа).

Bilginin, kabiliyetin, becerinin, yetki ve motivasyonun yoğun ifadesi olan insan yeteneklerinin çok yönlü hareketliliği, İS’nin gelişim sürecini tanımlamaktadır. Bu hareketliliğin temeli, insanın bir alanda, o alanın bir parçası olarak uzmanlaşmasını sağlayan faaliyetler çerçevesinde yeteneklerinin reproduksiyonuna dayanmaktadır (Şekil 3).



Şekil 3: İnsan Sermayesini Geliştiren Faaliyet Türleri

Kaynak: Ishmukhametov N.S. (Ишмухаметов Н.С.) (2011a). Human capital: specifics and conditions for its development at the stage of post-industrialization. (Человеческий капитал: специфика и условия его развития на стадии постиндустриализации). Dissertation for the degree of Candidate of Economic Sciences / Chelyabinsk State University. Ufa. (Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Челябинский государственный университет. Уфа).

İnsan sermayesini geliştiren faaliyetlerden üretici ve tüketici olanlar daha temel önem taşımakta, bireyin yaratıcı ve sosyal faaliyet türleri de daha çok temel faaliyetlerinin tamamlayıcıları olarak öne çıkmaktadır. Birey faaliyetleri yaratıcı üretici, yaratıcı tüketici, sosyal üretici ve sosyal tüketici olarak ayrılabilir.

Özetle, İS, belirli bir bireyin, insan grubunun veyahut genel olarak toplumun doğuştan gelen ve yatırımlar sonucunda şekillenen, ekonomik büyümeyi ve sahibinin gelirleri etkilemek amacıyla belirli toplumsal üretim alanında kullanılan birikmiş sağlık, eğitim, beceri, yetenek, motivasyon, enerji ve kültürel gelişimdir. Bu bağlamda İS'nin tanımlardaki çeşitlilik kavramı ile ilgili yapılan sınıflandırma çalışmalarına da yansımıştır.

1.1.4. İnsan Sermayesinin Sınıflandırması

İS'nin sınıflandırma düşüncesi farklı bakış açısı ve yaklaşımlara dönüşmektedir. Bunun sebebi karmaşık ve çok boyutlu sosyo-ekonomik ve toplumsal olayların oluşu ve işleyişinin doğası hakkında çok yönlü fikirlerin olmasıdır (Gruzkov, 2011).

Günümüzde İS'nin yapısal bileşenlerine ilişkin tek ve genel kabul görmüş bir sınıflandırması yoktur. Araştırmacılar İS'nin yapısını ve niteliğini incelerken belirledikleri amaç ve seçtikleri yöntemle bağlı olarak İS'nin farklı yapısal içeriklerini iletirmektedir. Genel olarak istihdam, üretim, işgücü değerlendirme sürecinde nitel ve nicel göstergelerin diyalektiği, belirli bireyin toplum, devlet ve sanayi ile etkileşimi gibi göstergeler İS'nin sınıflandırılmasının teorik ve metodolojik arka planını oluşturmaktadır (Habibulina, 2015).

Schultz'a (1971) göre örgün eğitim, işbaşı eğitim, sağlığı güçlendirmek, ekonomi ile ilgili bilgi edinmek gibi faaliyetler İS'ne yapılan yatırımlar arasında yer almaktadır. Tüm bu faaliyetler İS'e dönüşen belirli bir grup insan yeteneklerin oluşmasına yönelik gerçekleşmektedir.

Becker (1975), ekonomik büyümenin ve toplumun refahının göstergesi olarak gördüğü İS'ni genel ve özel İS olarak ayırmaktadır. Temel öneme sahip evrensel bilgi ve yetkinliklerinin toplamı olarak tanımlanan genel İS iş süreci ile bütünleşmesini sağlamaktadır. Özel (firmaya özel) İS, yalnızca edindiği kuruluş çerçevesinde değerli olan, uygulamalı öneme sahip uzmanlık ve mesleki yetkinliklerin varlığıdır.

McConnell ve Blue (1992) İS'ne yapılan yatırımları eğitim, sağlık ve göç (taşınabilirlik) için yapılan harcamalar olarak üç grupta toplamaktadır.

Kritskiy (1991) ekonomik faaliyetteki tezahürünün ve işleyişinin ana biçimlerine uygun olarak İS'si üretim sermayesi, tüketim sermayesi ve entelektüel sermaye olarak sınıflandırmaktadır. İS'nin yeniden üretim yaklaşımı çerçevesinde sınıflandırılması belli sektörlerde onun değerini ve kullanım sıklığını hesaplanmasında önemlidir (Kritskiy, 1991). Smirnov ve arkadaşları İS'ni sınıflandırırken insan yaşam faaliyetleri için gerekli olan yeteneklerini gruplandırmaktadırlar (Smirnov vd., 2005: 100 – 102).

J. Kendrick (1974) İS'ni somut ve soyut sermaye olarak gruplandırmaktadır. Somut sermaye bireyin fizyolojik oluşumu ve gelişimi ile ilgili tüm masrafları içerir, yani, ebeveynlerin çocuklarının doğumu ve yetiştirilmesinin maliyetlerini içerir. Maddi olmayan soyut sermayenin bir şekli yoktur. Bununla birlikte, bu sermaye türü karşıt sermayede somutlaşmakta, üretkenliğinin ve niteliksel özelliklerinin artmasına katkıda bulunmaktadır.

Vigurskaya (2001), İS'nin sosyal ve teknolojik (uygulama ve uygulama alanlarına uygun olarak) bileşenlerine odaklanmaktadır. Bu bağlamda İS'ni *sağlık sermayesi, emek*

sermayesi (teknolojik üretim süreci ile ilgili faaliyetlerini gerçekleştirmek için gerekli olan özel yetenekler), *sosyal sermaye* (bir kişinin şahsi ve iş hayatındaki itibarı; norm ve kurallara uyması), *girişimci örgütsel sermaye* (yeni bir ürün yaratmak, üretim kaynakları ve faktörleri birleştirmek gerek duyulan özel girişimcilik yetenekleri), *entelektüel sermaye* (bilim insanlarının, tasarımcılar, teknoloji uzmanları, yenilikçiler yaratıcı yetenekleri) olarak sınıflandırmaktadır (Gruzkov, 2011; Vigurskaya, 2001).

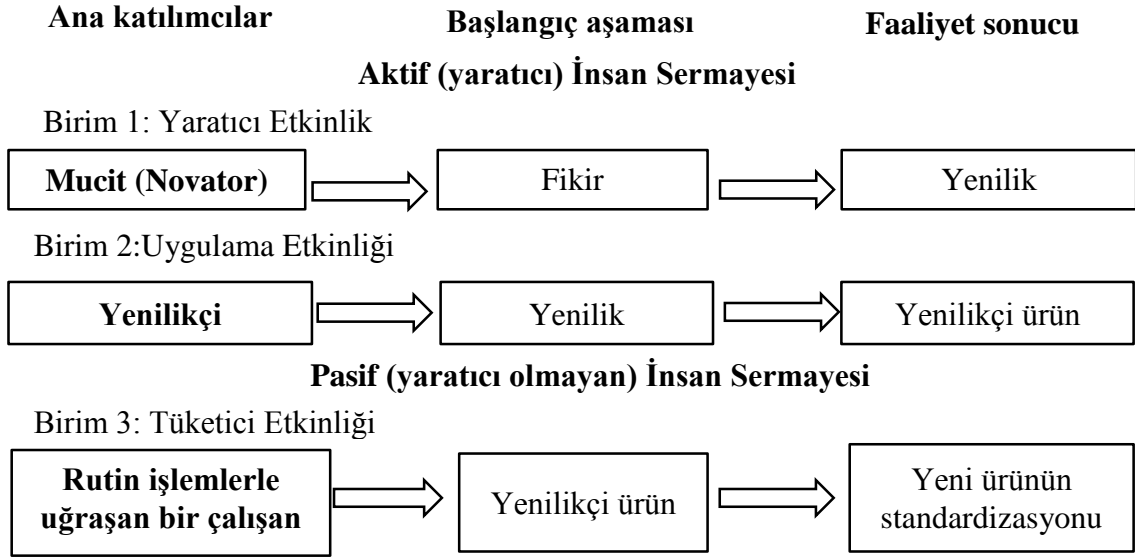
Ternovsky (2005) İS'ni potansiyel sermaye; üretim faktörü olarak sermaye; işlevsel sermaye; üretken veya birikmiş İS olarak sınıflandırmaktadır. Potansiyel İS, üretim süreçlerinde kullanılan bir kişinin doğuştan gelen özellikleri ve yeteneklerin kümesi olarak temsil edilir. Ayrıca, yetiştirme sonucunda edinilen niteliklerin toplamı olarak, şirket içinde ve dışında alınan ve oluşması için kişiye çeşitli kaynaklardan önemli yatırımların yapılmasını gerektiren genel ve özel eğitim, beceri, bilgi ve deneyimdir. Bu aşamada, birey gerekli beceri ve bilgi, yetenek ve motivasyon stokunu oluşturur ve bunları kişiliğinde sabitler. Potansiyel sermaye üretim sürecine dâhil edildiğinde, bir üretim faktörü şeklini alır. Bu bağlamda, işlevsel İS, sermaye olarak alındığında maddi temellerinin oluşturulduğu kullanımın yanı sıra, üretim faktörü olarak kullanımından gelir elde etme olanakları ile sermaye olarak sunulmaktadır. Üretken veya birikmiş İS maddi ve maddi olmayan üretim sürecinde, ileri uzmanlık eğitimi ve entelektüel yeteneklerin geliştirilmesi yoluyla oluşan ve bireyin gelirindeki artışıyla tamamlanan sermayedir. Aynı zamanda, İS kendi kendine artan bir değer olarak etki göstermektedir (Ternovskiy, 2005).

Korchagin (2012) İS türlerinin sınıflandırmasına dair farklı bir model ileri sürmekte ve İS'ni olumsuz İS, pasif İS ve olumlu İS olarak ayırmaktadır. İS'nin her düzeyde entegrasyonunu göstermek için, Korchagin olguyu tümevarımsal yöntemle inceleyerek İS'ni kişilik düzeyinde ele almaktadır.

Araştırmacı, olumsuz İS'nin içine, genel olarak sadece tüketici, yok edici ve nüfusun yaratıcı kısmına bağlı" kişiliği, örneğin, "tüm faaliyet alanlardaki yetersiz yönetici ve uzmanları", "sahte bilim insanları ve sahte yenilikçileri", yozlaşmış yetkilileri, suçluları, madde bağımlıları, avareleri dâhil etmektedir. Pasif İS'e Korchagin, herhangi bir düzeyde yaratıcı olmayan İS, sadece tüketime, yaşamını sürdürmeye ve kendini yenilemeye odaklanan, yenilikçi gelişim sürecine katılmayan kişiliği dâhil etmektedir. Olumlu (yaratıcı ve yenilikçi) İS grubunda "işkolikler, profesyoneller, üst düzey

uzmanlar" yer almaktadır. Yani ilerici gelişim ve yatırımlar neticesinde yüksek getiri sağlayan nüfusun birikmiş ve aktifleştirilmiş İS'dir.

Habibullina (2015; 2021), Korchagin'in İS modelinde olumsuz İS bileşenini eleştirerek ileri sunduğu modelinde İS'ni aktif ve pasif olarak ikiye ayırmaktadır.



Şekil 4: İşçilerin Üretim Sürecindeki İlişkileri ve Yeniliklerin Uyarlaması.

Kaynak: Habibullina, Z. R. (Хабибуллина, З. Р.) (2021). Human capital of a creative worker. (Человеческий капитал креативного работника). (Abstract of the dissertation for the degree of Candidate of Economic Sciences), St. Petersburg State University of Economics, St. Petersburg. (Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук), Санкт-Петербургский Государственный Экономический Университет, Санкт-Петербург. Şekil 4'de göre aktif (yaratıcı) çalışanlar, yaratıcı yeteneklerini üretim sürecine yatırır ve şirketin (emeğinin işletmecisi), içinde yüksek oranda yenilik unsuru bulunan bir ürünün üretimi yoluyla elde edilen yüksek kâr şeklinde ekonomik fayda elde etmesi için koşullar yaratır. Pasif (yaratıcı olmayan) çalışanlar, işverene emeğini (işgücünü) kullanma hakkını satarlar. Üretim sürecine rutin katılımlarının bir sonucu olarak, şirket yalnızca normal bir kâr elde eder.

Tablo 1'de literatürde yer alan İS ile ilgili sınıflandırmalar özetlenmiştir.

Tablo 1: İnsan Sermayesi İle İlgili Yapılan Sınıflandırmalar

Becker (1975)	- Genel insan sermayesi - Özel (firmaya özel/ sektöre özel) insan sermayesi
McConell ve Blue (1992)	- Eğitim harcamaları - Sağlık harcamaları - Göç (taşınabilirlik harcamaları)
Becker (1993), Schultz (1971), Mincer (1985)	- Eğitim sermayesi - Motivasyon - Göç sermayesi - Sağlık sermayesi - Üretim becerilerinin sermayesi - Ekonomik açıdan önemli bilgilere sahip olma sermayesi
Kendrick (1974)	Somut insan sermayesi: - İnsanlarda somutlaşan sermaye (bina, yapılar, doğal kaynaklar, donanım, envanter stokları); - İnsan sermayesi (14 yaşına kadar çocuk yetiştirme maliyetleri). Soyut insan sermaye: - İnsanlarda somutlaştırılmamış sermaye (Temel ve uygulamalı AR-GE) - Örgün eğitim, özel eğitim, sağlık ve göç için birikmiş maliyetler
İlyinsky (1996)	Sağlık sermayesi: - Temel sağlık sermayesi (bireyin genetik ve bio-fizyolojik nitelikleri) - Edinilen sağlık sermayesi (İç ve dış etkenler). Eğitim sermayesi; Kültürel sermaye.
Kritsky (1991)	- Üretim sermayesi, - Tüketim sermayesi, - Entelektüel sermaye
Dobrynin ve ark. (1999)	- Ulusal muhasebeye yansıtan insan sermayesi yatırımları: sağlık hizmetleri, motivasyon, eğitim, göç, ekoloji ve sağlıklı yaşam tarzı, bilgi arama (işlem maliyetleri), üretime hazırlık, bilimsel gelişim. - Ulusal muhasebeye yansıtmayan insan sermayesi yatırımları: kayıp kazançlar ve serbest zaman
Vigurskaya (2001)	- Sağlık sermayesi, - Emek sermayesi, - Sosyal sermaye, - Girişimci örgütsel sermaye, - Entelektüel sermaye.
Ternovsky (2005)	- Potansiyel sermaye, - Üretim faktörü olarak sermaye, - İşlevsel sermaye; - Üretken veya birikmiş sermaye
Polishchuk (2005)	- Eğitim sermayesi - Sağlık sermayesi - Sosyal sermaye
Tuguskina (2009)	- Üretken insan sermaye: maddi üretim alanında kullanılır; - Yapısal insan sermaye: altyapı ve kamu hizmetleri alanında kullanılır (kamu yönetimi, kolluk kuvvetleri vb.); - İnsani insan sermaye (humanitarian human capital): yeni insan sermayesi oluşturma alanında kullanılan (eğitim, sanatsal

	yaratıcılık vb.).
Kolyadin, (2011)	<ul style="list-style-type: none"> - Bilgi: ekonomik faaliyetlerde kullanılan ilgili bilgi; - Beceri: herhangi bir işlevi başarı ile yerine getirme yeteneği; - Tecrübe: eylem becerileri, belirli iş operasyonlarını uzun süre yerine getirme becerisi; - Kültür: toplumdaki mevcut bilgi, kurallar, tutumlar, gelenekler ve ahlakın sınırları içindeki davranışların ilkeleri ve kalıpları. - Motivasyon: yönlendirilmiş faaliyetler, faaliyet yoğunluğu, süreçten ve sonuçlardan memnuniyet.
Smirnova ve ark. (2005)	<ul style="list-style-type: none"> - Devredilemez insan sermayesi türleri (likit olmayan sermaye): sağlık sermayesi, kültürel ve ahlaki sermaye, emek sermayesi, entelektüel sermaye, örgütsel girişimci sermaye. - Devredilebilir insan sermaye türleri (likit sermaye): sosyal sermaye, müşteri Sermayesi (marka sermayesi); yapısal sermaye; örgütsel sermaye. - Bireysel insan sermayesi - İşletmeye özgü insan sermayesi - Ulusal insan sermayesi
Korchagin (2012)	<ul style="list-style-type: none"> - Olumsuz insan sermayesi: tüketici, yok edici ve nüfusun yaratıcı kısmına bağımlı olarak hareket eden kişiler (yetersiz yöneticiler ve uzmanlar, sözde bilim insanları ve sözde yenilikçiler, yozlaşmış yetkililer, suçlular, madde bağımlıları vb). - Pasif insan sermayesi: yaratıcı olmayan insan sermayesi, yenilikçi gelişim sürecine katılmayan, sadece tüketime, kendi kendine geliştirmeye ve üretmeye odaklanan bireyler. - Olumlu insan sermayesi (yaratıcı/yenilikçi): birikmiş ve aktifleştirilmiş insan sermayesi, ileri görüşlü ve yüksek yatırım getirisini garanti eden uzmanlar, profesyoneller, işkolikler.
Habibullina (2015, 2021)	<ul style="list-style-type: none"> - Pasif insan sermayesi - Aktif insan sermayesi

Kaynak: * Smirnov, V. T. (Смирнов, В. Т.) (2005). Human capital: content and types, assessment and stimulation: monograph. (Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография). / В. Т. Смирнов (V. T. Smirnov), И. В. Сошников (I. V. Soshnikov), В. И. Романчик (V. I. Romanchuk), И. В. Скоблякова (I. V. Skoblyakova). Moscow: Mashinostroenie-1, Orel: Orel State Technical University (Москва.: Машиностроение – 1, Орел: ОрелГТУ), 513 с.

** Habibullina, Z. R. (Хабибуллина, З. Р.) (2015). Transformation of human capital in the context of the development of an innovative economy. (Трансформация человеческого капитала в условиях развития инновационной экономики). (DISSERTATION for the degree of Candidate of Economic Sciences), "Russian University of Cooperation" Kazan Cooperative Institute (Branch), Kazan. (ДИССЕРТАЦИЯ на соискание ученой степени кандидата экономических наук), «Российский Университет Кооперации» Казанский Кооперативный Институт (Филиал), Казань.

*** Habibullina, Z. R. (Хабибуллина, З. Р.) (2021). Human capital of a creative worker. (Человеческий капитал креативного работника). (Abstract of the dissertation for the degree of Candidate of Economic Sciences), St. Petersburg State University of Economics, St. Petersburg. (Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук), Санкт-Петербургский Государственный Экономический Университет), Санкт-Петербург.

Bilim insanları İS'ni genellikle yapılan yatırımlara göre sınıflandırmaktadır. İşgücü verimliliğini artırmaya yönelik yapılan harcamalar, ilerde artan gelir akışını sağlamasını beklenen yatırımlardır. Yatırım, İS'nin temel bileşenlerini tutarlı bir şekilde yapılandırmayı mümkün kılan önemli unsurlarından biridir (Habibullina, 2015).

Vasilyev'e göre (2010) İS ve yapılan yatırımları aşağıdaki temel niteliklere göre sınıflandırılabilir:

1. İS'nin yapısal bileşenlere göre;

2. Ekonomik seviyelerine ve İS sahiplerine göre;
3. İS'ni belirleyen temel değişkenlerin niteliklerine göre;
4. Bilgi ve beceri alanlarının "genişlik/darlığına" göre;
5. İS'ne yapılan yatırımlarının ekonomik etkisine göre;
6. Likidite derecesine göre;
7. İS'nin somutlaştığı biçimlere göre;
8. İS'ni oluşturan unsurlarına göre;
9. İS'ne yapılan yatırımların ana yönlerine göre;
10. İS'ne yatırım yapılanların seviyesine göre;
11. İS'ne yapılan yatırımlarının etki süresine göre;
12. İşletmenin İS'nin niteliğine göre.

1) İS'nin ana bileşenlerine göre yapılan sınıflandırma

İlyinskiy İS'nin eğitim sermayesi, sağlık sermayesi ve kültürel sermaye şeklinde üç yapısal bileşenin olduğunu ileri sürmektedir. Ama bu sınıflandırma İS'nin tüm genişliği göz önünde bulundurulmadığı için eksik olduğu düşünülmektedir. Vasiyev İS'nin yapısal bileşenleri daha kapsamlı olarak tanımlamaktadır:

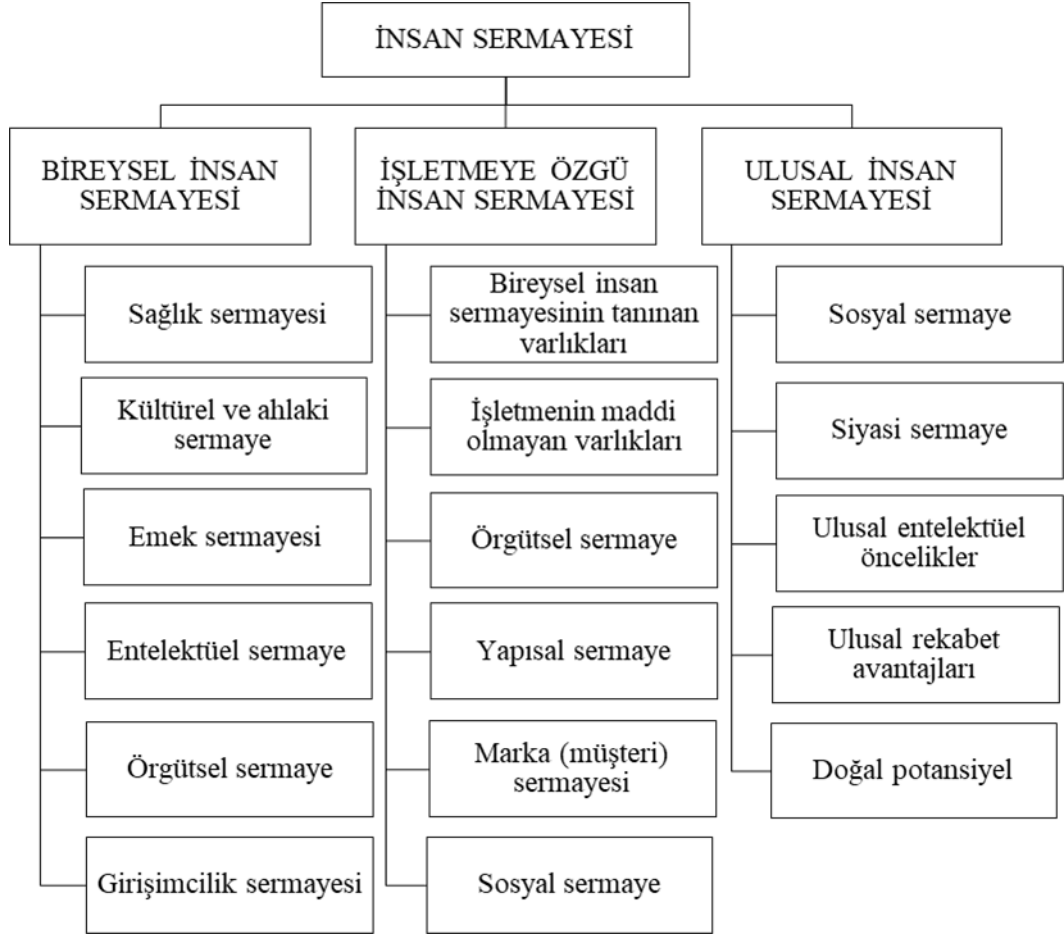
- 1) *Biyolojik (doğal) sermaye*; bireyin biyolojik olarak kalıtsal yeteneklerinden oluşmakta ve aşağıdakileri içermektedir: genetik olarak belirlenen zihinsel (entelektüel) yetenekler, ebeveynlerden elde edilen sağlık, güzellik, vb.
- 2) *Eğitim sermayesi*; eğitim alanında edinilen yeni bilgiden oluşmaktadır. Burada eğitim alanı bireyin potansiyelini işgücü piyasasında talep edilen niteliklere dönüştüren bir araçtır.
- 3) *Sağlık sermayesi*; bir kişinin yaşam tarzının yanı sıra ülkedeki sağlık alanının ve sporun gelişmesiyle oluşmaktadır.
- 4) *Aile sermayesi* (sosyal köken); yetiştirme tarzı, motivasyon, manevi değerler vb. içermektedir;
- 5) *Endüstriyel eğitim sermayesi*; doğrudan üretim süreci sonucunda sermayesi;

6) *Kültürel sermaye*; aile sermayesi ile ilişkilidir; bireyin yaşadığı çevre ve kişisel kültürel tutkuları ile belirlenir (Ilyinsky, 1996).

2) Ekonomik seviyelerine ve İS sahiplerine göre yapılan sınıflandırma

Smirnov ve meslektaşları (2005) ekonomik seviyelerine göre İS'ni mikro, mezo ve makro düzeyde irdelemekte ve sınıflandırmaktadır.

- Bireysel İS (mikro düzey), bireyin sahip olduğu ve kendisinden ayrılamaz olarak tanımladığımız bilgi, yaratıcılık, girişimcilik, cesaret, ahlak, empati vd.
- İşletmeye özgü İS (mezo düzey), tanımlanırken iki noktaya değinilmektedir. İlk olarak işletmeye özgü İS, belirli alanla sınırlı, bireysel insan sermayelerinin topluluğu olarak tanımlanmaktadır. Fakat bu bakış açısı daha teorik bir nitelik taşıdığı için ampirik olarak değerlendirilmesi zorlaşmaktadır. İkinci olarak işletmeye özgü İS, işletmenin gelir elde etmesini sağlayan bireyin belirli nitelikler kümesidir. Bunların arasında uzmanlık, iş deneyimi, sağlık seviyesi gibi nitelikler yer almaktadır.
- Ulusal İS (makro), ülke nüfusunun bireysel sermayelerinin toplamı (bireyin kişisel özellikleri dâhil edilmeden). Bir ülkenin İS'nin gelişim düzeyini belirleyen göstergeler farklı karşılaştırmalar yapılmasını mümkün kılmaktadır (Smirnov vd., 2005; Smirnov ve Skoblyakova, 2006).



Şekil 5: Ekonomik Seviyelerine ve İS Sahiplerine Göre Yapılan Sınıflandırma

Kaynak: Smirnov, V. T. (Смирнов, В. Т.) (2005). Human capital: content and types, assessment and stimulation: monograph. (Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография). / В. Т. Смирнов (V. T. Smirnov), И. В. Сошников (I. V. Soshnikov), В. И. Романчик (V. I. Romanchuk), И. В. Скоблякова (I. V. Skoblyakova). Moscow: Mashinostroenie-1, Orel: Orel State Technical University (Москва.: Машиностроение – 1, Орел: ОрелГТУ), 513 с.

3) İS’ni belirleyen temel değişkenlerin niteliklerine göre sınıflandırma

Burada İS hacmi, hizmet süresi, değer ve yeniden oluşumu gibi nitelikleri doğrultusunda değerlendirilmektedir.

Böylece *İS’nin hacmi* kavramının altında bireyin sahip olduğu bilgi düzeyi ele alınmaktadır. İS’nin hacmini eğitim ve mesleki eğitim etkilemektedir.

İS’nin *hizmet süresi* bireyin sağlık durumuna, yani sağlık sermayesine bağlıdır. Sağlık sermayesi kavramını literatüre Grossman (1972) tarafından kazandırılmıştır. Sağlık sermayesi genellikle İS’nin alt bileşeni olarak tanımlandığı için nispeten az tartışılmaktadır. Oysa Grossman sağlık sermayesini ayrı bir ekonomik birim olduğunu öne sürmektedir. Nitekim daha fazla gelir elde etmeyi sağlayan beceriler ile bu becerileri daha uzun süre kullanmayı mümkün kılan imkânlar eşdeğer değildir. “Bir kişinin sahip olduğu bilgi stoku, pazar ve pazar dışı performansını etkilerken, sağlık

stoku, gelir elde etmeyi ve mal/hizmet üretmek için harcayabileceği toplam süreyi belirler” (Grossman, 1972: 224). Bu bağlamda sağlık sermayesi ayrı ilgi gerektiren bir konudur. İlyinskiy ise sağlık sermayesini İS'nin diğer bileşenlerinden ayırt ederek temel (bireyin kalıtsal olarak edindiği fizyolojik özellikler) ve edinilen sermaye (doğrudan üretim faaliyetleri ile ilgili olup insanın yaşam süreci boyunca oluşan bu sermayeye bireyin dayanıklılık, insan bilgileri algılama hızı, karar verme hızı gibi özellikler dâhildir) olmak üzere ikiye ayırmaktadır (Ilyinsky, 1996).

İS'nin *değeri (maliyeti)*, insanın yaşam süreci boyunca oluşur ve gelişimine yapılan yatırım miktarına bağlıdır. Mikro düzeyde İS'nin maliyeti, bireyin sağlık, beceri ve bilgi edinme vb. maliyetlerine eşittir. Mezo düzeyde İS'nin maliyetini, örgütlerin bireyin mesleki eğitimine, sağlık sigortasına, iş güvenliğine, spor faaliyetlerine, sosyal hizmetlerine yapılan harcamalar belirler. Örgüt bu yatırımlar neticesinde gelecekte daha fazla gelir elde etmeyi amaçlamaktadır. Makro düzeyde İS'nin maliyetini, devletin nüfusa aktardığı sosyal transferlerinin yanı sıra vergi indirimleri belirler (Vasiliev, 2010).

İS'nin bir diğer değişkeni *yeniden oluşumu*, doğanın etkisi ve doğrudan üretim süreci açısından değerlendirilebilir. Başka bir ifadeyle *yeniden oluşumu*, doğal İS'nin oluşumu açısından değerlendirildiğinde, çocuğun doğumu ve yetiştirilmesi için yapılan harcamalarını kapsamakta; üretilebilen sermayenin oluşumu açısından bakıldığında ise İS'nin bileşenlerinin oluşumu ve devamlı gelişimi için yapılan harcamaları içermektedir. Buna karşılık, bir kişinin sağlığı, eğitim seviyesi, çocuk yetiştirme ve benzeri faaliyetler, ekonominin kamu sektörünün (ulusal eğitim ve sağlık sistemi, sağlık hizmetleri, aile kurumuna destek biçimleri) gelişimine bağlıdır (Vasiliev, 2010).

4) Bilgi ve becerilerinin “genişlik/darlığına” göre sınıflandırma

İS *genel ve işletmeye özel* olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. *Genel İS* işletme dışında gelişen, kolay tanımlanabilen ve işletmeler arasında kolay transfer edilen niteliğe sahiptir. Örgün eğitim, iş deneyimi süresi, yönetim deneyimi süresi genel İS'nin en yaygın kullanılan göstergelerdir (Swart, 2006).

İşletmeye özel İS işletme için son derece değerlidir, çünkü çalışanların sahip olduğu bilgi ve beceriler işletmeye özgüdür ve rakiplerine kolayca aktarılamaz. Bir işletmede yenilik yapmak için gerekli olan bilginin karmaşıklığı veya gizliliği neticesinde biriken spesifik bilgisi içinden bir İS türüdür (Zucker vd., 1998: 291). Bu nedenle, belirli bir

işletme için İS geliştirme maliyetleri, çalışanların iş fırsatlarından (Valcour ve Snell, 2002) ödün vermesi ve işletmeye özgü bir süreçle ilişkili olması nedeniyle işletme tarafından karşılanmaktadır. Bu uzman geliştirme yöntemi, aynı zamanda, hareketlilik engellerini yükselterek kilit bilgi işçilerin tutma stratejisi olarak da bilinir (Swart ve Kinnie, 2003). Benzersiz beceriler, çalışanların işletmeye özgü sorunları çözüm süreçlerine dâhil edilmesiyle sıklıkla gelişir (Swart, 2006).

5) İS'ne yapılan yatırımlarının ekonomik etkisine göre sınıflandırma

İS'ne yapılan yatırımlarının ekonomik etkisini ekonomik birime, yatırımların etki düzeyine, verimlilik derecesine, aldığı şekle (forma) ve yatırım etkisine göre gruplandırmaktadır (Vasiliev, 2010). İlgili bilgiler Tablo 4'te ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 2: Ekonomik Etkisine Göre İS'ne Yapılan Yatırımlarının Sınıflandırması	
Ekonomik birim bağlı olarak	<p>Bireyin açısından: Birey kendisi yapılan yatırımları, gelir artışı, işgücü piyasasındaki diğer insanlara göre rekabet avantajı elde etme gibi ekonomik etki açısından değerlendirmektedir.</p> <p>Toplumsal alan açısından: İS'ne yatırım yapan devlet, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar, karma kuruluşlar ve bazı özel şirketler (ekonomik birime bağlı olarak) işgücü verimliliğini artırarak, ulusal ölçekte ekonomik büyümeyi veya bireysel bir şirketin ekonomik büyümesini (işletmeler, kuruluşlar) hedefler.</p> <p>Özel sektör açısından</p>
İS yapılan yatırımlarının etki düzeyine bağlı olarak	<p>İçsel etki: İS'ne yapılan yatırımların iç etkisi bir yandan doğrudan sahibine, yani bireye, diğer taraftan dayatıcıya sağlanır.</p> <p>Dışsal etki: Dış etki-üçüncü taraflara: örneğin, üniversitenin katılımı olmadan bir öğrencinin yükseköğretime yaptığı yatırımlar, üniversiteye nakit akışı sağlar.</p>
Verimlilik derecesine göre	<p>Negatif (yıkıcı): İS'ne yapılan yatırımların olumsuz etkisi, mikro, mezo veya makro düzeyde yapılan yatırım sonucunda olumlu bir getiri sağlamayan sermayedir. Suçlular, alkolikler, işsizler, iş arayanlar, yolsuzluk yapanlar, uyuşturucu bağımlıları, vb. bu tip İS'ne sahiptirler.</p> <p>Pozitif (yapıcı/yaratıcı): İS'ne yapılan yatırım neticesinde alınan olumlu etkisi, yani olumlu bir getiri sağlayan sermayedir. Pozitif İS'ne sahip insanlar kategorisine, profesyoneller, çeşitli faaliyet alanlarından yetenekli insanlar, sorumlu, maksatlı vb. atfedilebilir.</p>
Forma bağlı olarak	<p>Parasal</p> <p>Mikro düzeyde: Bireyin gelirlerinde artış</p> <p>Mezo düzeyde: İşletmenin kârının ve pazar payının artması, şerefiye değerinin artması.</p> <p>Makro düzeyde: Ülkenin belirli bir bölgesinin ekonomik büyümesi, yaşam kalitesinin iyileştirilmesini ve yükseltilmesini sağlayacak tüm faaliyet alanlarının gelişimi</p> <p>Parasal olmayan</p> <p>Mikro düzeyde: Ressamlık bölümünde okurken bir kişinin estetik özelliklerinin gelişmesi, üniversitede okurken iletişim çevresinin genişlemesi, vb.</p> <p>Mezo düzeyde: İşletme ile ilgili olumlu bilgiler, belirli yazılım ürünlerinin geliştirilmesi, işletme çalışanlarına verilen eğitim sürecinde ilgi alanlarına göre gruplarının</p>

oluşumu (örneğin seminer sınıfları), vb..

Makro düzeyde: Ulusun manevi ve ahlaki ilkelerinin oluşumu.

Yatırım etkisine bağlı olarak

Tüketici etkisi: İnsan sermayesine yatırım yapmanın tüketici etkisi, yatırım sürecinden fayda sağlama ile ilişkilidir: eğitim almak (akranlarla iletişim kurmak, yeni ilginç bilgiler edinmek, vb.); sağlık ve spor (takımdaki oyundan olumlu duygular); kültür (estetik etki).

Yatırım etkisi: yatırım sürecinin tamamlanmasından sonra bireyin, işletmenin veya sektörün sağlayabileceği faydalarla ilişkilidir.

Kaynak: Vasiliev, İ. V. (2010). İnsan sermayesinin ve ona yapılan yatırımların sınıflandırması. *Baltic Economic Journal*, 2 (4), 8-18.

6) Akışkanlık düzeyine (likidite derecesine) göre sınıflandırma

Akışkanlık düzeyine, yani satın alma gücü veya paraya çevrilebilme özelliğine göre İS, akışkanlığı olan ve akışkanlığı olmayan iki gruba ayrılmaktadır (Vasiliev, 2010).

1. Akışkanlığı olmayan İS (devredilemez):

- *Sağlık sermayesi (biyofiziksel):* bireyin sağlıklı, fiziksel olarak güçlü, dayanıklı ve çalışabilir olması;
- *İş sermayesi:* kişinin nitelikleri, bilgisi (hem genel, hem de özgü), deneyimi, sorumluluk alma özelliği vb.;
- *Entelektüel sermaye:* bireyin kavrama, yaratıcı ve girişken olma nitelikleri;
- *Ahlaki-kültürel sermaye:* kişinin ahlaki değerleri, merhamet duyma ve empati kurma özelliği;
- *Örgütsel-girişimci sermaye:* bireyin örgütsel yetenekleri, girişimcilik, cesaret, iş zekâsı, yüksek sorumluluk, makul bir şekilde risk alma yeteneği, irade gücü vb.

2. Akışkanlığı olan İS:

- *Sosyal sermaye,* insanların işbirliği yapma, iletişim kurma, karşılıklı güvenme vb. yeteneğidir. Bilgiler, insanlar arasındaki iletişim yoluyla aktarılır ve gelişir.
- *Müşteri sermayesi (marka sermayesi),* müşterilerin bir firmanın faaliyetleri üzerinde sahip oldukları etkidir. Bu anlamda müşteri etkisi firmaya tamamen ekonomik olmaktan çıkıp sosyo-ekonomik nitelik kazandırmaktadır.
- *Yapısal sermaye,* firmanın değişen piyasa koşulları altında organizasyon yapısının yönetimi ile doğrudan bağlantılıdır; işletmenin (kuruluşun) çalışanlarının özgürlük derecesine bağlıdır;
- *Örgütsel sermaye,* firmanın bireysel çalışanlarının sahip olmadığı, ancak firmanın bir bütün olarak sahip olduğu bilgi, bilgi teknolojisi ile biriken ve saklanan bilgi; iki bileşeni içerir:

- Yenilikçilik sermayesi, firmanın yenilenme kabiliyetini sağlayan maddi olmayan duran varlıklar ve değerlerdir.
- Süreç sermayesi, üretim, satış, satış sonrası hizmet sistemleri vb. ile temsil edilmektedir.

7) İS'nin somutlaşmış biçimlere göre sınıflandırma

1. *Canlı sermaye*, bireyde somutlaşan bir sermaye: bilgi, sağlık, iş tecrübesidir.
2. *Canlı olmayan sermaye*, belirli bilgi, kültür seviyesi, tecrübe ve sağlık sahip olan bir bireyin faaliyetlerinin maddi ve fiziksel sonuçlarında somutlaşan sermaye: icatlar, gelir vb.
3. *Kurumsal sermaye*, İS'nin en verimli kullanımını teşvik etmeyi amaçlayan kurumlarda somutlaşan sermayedir (Vasiliev, 2010).

8) İS'ni oluşturan unsurlarına göre sınıflandırma

- Eğitimin tüm seviyelerini kapsayan İS: okul öncesi, örgün ve mesleki eğitim.
- Temel bilimsel başarıları, uygulamalı gelişmeleri, yenilikleri ve Ar-Ge'yi kapsayan İS.
- Sağlık hizmetleri kapsayan İS: sağlık hizmetleri, beden eğitimi ve spor.
- Kültür ve sanat etkinlikleri kapsayan İS: festivaller, yarışmalar, turizm.
- Diğer: yönetim becerileri, medya vb. kapsayan İS (Ashirova, 2003: 26-31; Vasiliev, 2010).

9) İS'ne yapılan yatırımların ana yönlerine göre sınıflandırma

İS'nin birikiminde yapılan yatırım/masraflarını bu aşağıdaki gibi gruplandırılır (Becker, 1964; Reznik ve Egorova, 2011; Yashchuk ve Gilevich, 2011):

- Eğitim masrafları (her seviyeden eğitim almak);
- Hastalık önleme, diyet yemekleri, sağlık hizmetleri (sağlık hizmetleri), barınma koşullarının iyileştirilmesi, sağlık araştırmaları dâhil olmak üzere sağlık masrafları;
- Çalışanların nispeten düşük üretkenliğe sahip yerlerden nispeten yüksek üretkenliğe sahip yerlere göç etmesiyle ilgili hareketlilik maliyetleri ve göçü optimize etme maliyetleri;
- Üretimine hazırlanması ve yeniden eğitilmesi de dâhil olmak üzere üretim tecrübesi;
- Aile harcamaları: çocukların doğumu ve yetiştirilmesi;
- Bireyin zamanının maliyeti: iş ve bilgi aramak, çeşitli nedenlerle göç etmek.

- Diğer masraflar. İS yapılan yatırımın önemli payı, eğitime, özellikle de yükseköğrenime yapılan harcamalar oluşturmaktadır.

10) İS'ne yatırım yapanların seviyesine göre sınıflandırma

İS'ne yapılan yatırımlar, birey, aile, özel sektör, ekonominin kamu sektörü, uluslararası fonlar gibi ekonominin aktörleri tarafından gerçekleştirilebilir. Ülkenin İS'nin oluşumundaki temel sorumluluk, kamu sektörü üzerindedir: kamu sektörü (sorumluluğun ana payı), kamusal olmayan ve kâr amacı gütmeyen kamu dışı sektörü dernekler, özel sektörün bir kısmı, karma sektör ve aile, köy vb. küçük insan gruplarıdır (Vasiliev, 2010).

11) İS'ne yapılan yatırımlarının etki süresine göre sınıflandırma

Bu sınıflandırma İS'ne yapılan yatırımlarının etkisi uzun ve kısa vadeli olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Uzun vadeli etkisinin altında eğitim, sağlık vb. yatırımlar toplanmaktadır. Yatırımların kısa vadeli etkisinin örneği olarak, piyasa hakkında bilgi bulma sürecini gösterilebilir (Vasiliev, 2010).

12) İşletmenin İS'nin niteliğine göre sınıflandırma

Firmanın büyüme faktörü olan İS esas etkileme yönlerine bağlı olarak

- firmanın ekonomik etkinliği (yeni teknolojilerin tanıtılması, iş verimliliğinin artması);
- firmanın sosyal etkinliği (çalışanların bilgi ve becerilerine yatırım yapmak, çalışanların ve yöneticilerin girişimcilik özelliklerinin geliştirilmesi, personelin tanıtımı, firmanın optimal yapısı). İşçiler, profesyoneller, çalışanlar, yöneticiler vb firma İS'nin örgütsel yapısını oluşturmaktadır.

İS ile ilgili yapılan sınıflandırmalar farklı yaklaşımlar doğrultusunda sunulmaktadır. Fakat genel olarak literatürde İS yatırımları bazında yapılan sınıflandırmalara - sağlık sermayesi; sosyal sermaye; emek ve işletme sermayesi; tüketici sermayesi, yapısal sermaye, örgütsel sermaye, entelektüel sermaye - daha çok yer tahsis edilmiş ve araştırılmıştır. İS türlerinin her biri "onun içinde" diğer unsurlarla tamamlanmaktadır. Örneğin, sosyal sermayeye eğitim sermayesi, belirli bir topluma, kişiye özgü kültürel ve tarihi unsurlar vb. dâhil edilebilir. Buna göre, her bir unsur bireysel olarak İS'nin ayrılmaz bir parçası ve içeriğinin niteliği olarak kabul edilir ve bu, onları belirli bir ekonomik faaliyette gelişen sosyo-ekonomik ilişkilere anlamlı ve amaçlı olarak "yerleştirmeyi" ve uygulamayı mümkün kılar (Gruzkov, 2011).

İS sınıflandırması ile ilgili geniş literatürün mevcut olmasına rağmen bu konunun daha da geliştirileceği, farklı açıdan bakılacağı ve inceleneceği alanlar mevcut, zira İS'nin yeniden üretimi ve işleyişi fikrinin ve pratiğinin sürekli olarak daha karmaşık hale gelmekte ve yeni içeriklerle dolmaktadır.

1.1.5. İnsan Sermayesinin Ölçülmesi

İS'nin bireyin kazancını, örgütün rekabet edilebilirliği ve verimliliği, ulusal ekonomiyi etkilediği, dolayısıyla İS'nin önemi tartışılmaz olduğu varsayılmaktadır. Bu bağlamda İS'nin ölçülmesi, birey, örgüt veya ülkenin mevcut durumunun tespiti için önem arz etmektedir.

İktisadi birim olarak İS stokunun muhasebeleşmesi geleneksel olarak çıktı, maliyet veya gelir temelli üç yaklaşım çerçevesinde gerçekleşmektedir (Kwon, 2009). Çıktı temelli yaklaşım kapsamında İS ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla, bazı iktisatçılar “okula kayıt oranlarını” kullanarak İS stokunu ölçmeye çalıştılar (Barro, 1991; Barro ve Lee, 1993). Araştırmacılar, okul çağındaki bireyler ile eğitim kurumlarına kaydolun öğrenciler arasındaki oranı hesaplayarak ülkenin sahip olduğu İS stokunu belirleyebileceklerini varsaymakta, fakat öğrencilerinin üretim faaliyetlerine katıldıktan sonraki etkinliğini göz ardı etmektedirler (Kwon, 2009). Bunun yanı sıra İS ölçülmesinde öğrencilerin istihdam edilebilir yaştaki “birikmiş eğitim süreleri”, yani bireyin eğitim aldığı yılların toplamı olduğu varsayımına (Nehru vd., 1995); yetişkin okuryazarlık oranına (OECD) ve ortalama eğitim süresi (Psacharopoulos ve Arriagada, 1986) gibi verilere dayanılmaktadır. Maliyet temelli yaklaşım, bilgi edinmek için ödenen maliyetlerin hesaplanmasına dayanmaktadır. İS'ni hesaplamak amacıyla, Kendrick (1974) amortismanı dikkate alarak bir bireyin yatırım maliyetlerini kullanmakta, Jorgenson ve Fraumeni (1989) gelecekte iskonto edilmiş gelir sunmaktadır. Bu yaklaşımın dolaylı olarak İS stokunun ölçülmesine dayandığı düşünüldüğünde, İS maliyetleri açısından yatırım ve tüketim arasındaki sınırı kesin olarak belirlemek güçtür. Gelire dayalı yaklaşım ise her bireyin eğitim ve öğretim yatırımlarından elde ettiği faydaları ölçümlenmektedir. Yani, bireyin eğitim yatırımı boyunca işgücü piyasasından elde ettiği getirilere dayanmaktadır. Mulligan ve Sala-i-Martin (1995), İS'nin toplamı, her bireyin işgücünün niteliklerinin toplamı olduğunu ileri sunarak İS stokunu bireyin gelirini kullanarak hesaplar (Kwon, 2009). Bunu yanı sıra İS ‘sahiplik düzeyine’ göre, yani bireysel (mikro), örgütsel (mezo) veya ulusal

(makro) İS olarak da hesaplanmaktadır (Smirnov vd., 2005; Smirnov ve Skoblyakova, 2006).

Sonuç olarak İS hesaplanmasında çoğunlukla dolaylı ölçütler kullanılmıştır. Araştırmacılar İS’ni doğru ölçmek amacıyla okuryazarlık, okula kayıt oranı ve maaş gibi somut ve maddi verileri kullanarak (Kwon, 2009), İS’nin soyut ve maddi olmayan yönlerini ölçmede yetersiz kalmıştır. Bu doğrultuda İS yapısal niteliklilik kapsamında sağlık, doğumda beklenen yaşam süresi, kültürel ve toplumsal özellikleri, yaşam kalitesi gibi etkenler de İS ölçmesinde değerlendirilmelidir. İS sadece iktisadi bir birim olmaktan ziyade eğitim, sağlık, işletme, hukuk ve sosyoloji olmak üzere disiplinler arası bir simbiyotik ilişki çerçevesinde incelenmelidir.

1.2. Yenilikçi İnsan Sermayesi (YİS)

Yenilikçilik konusundaki kavramsal çerçeve birçok farklı disiplinle ilişkilidir; girişimcilik teorisi, bilgi teorisi, ekonomik coğrafya ve evrimsel teori (Grant 1996, Lambooy, 2005). Dolayısıyla, işletmelerle ilgili herhangi birçok-amaçlı teoriden bahsedilemeyeceğine göre, yenilikçilik, “çok yönlü bir kavram olduğu için, teorinin pratiğe aktarılması sürecinde esnek ve açık bir yapıya ihtiyaç vardır” (Lambooy 2005). Genel olarak yenilikçilik literatüründe İS, bireyin eğitim düzeyine ve eğitim alınan yıl sayısı açısından (örneğin Cohen ve Soto, 2007; McGuirk ve Jordan, 2012; Romer, 1990) veya kişi başı eğitim ve geliştirme maliyeti açısından (Ederer, 2006) ölçülmektedir. Örneğin, Romer (1990) İS’nin genel eğitim ve işbaşı eğitimlerinin kümülatif etkisiyle ölçülebileceğini iddia etmektedir. Yapılan araştırmalarda İS, bireysel, örgütsel, bölgesel ve ulusal düzeylerde değerlendirilmektedir. Farklı düzeylerdeki analizlerde yenilikçiliğin pozitif yönde İS’ni etkilediği ortaya çıkmıştır. İS anlamında alınan eğitimlerin bireylerin işlerini yaparken kullanabilecekleri becerilere dönüştüğü ifade edilmiştir (Shane, 2000). Bazı çalışmalarda yüksek İS’nin yüksek düzeyde yenilikçiliğe yol açtığı iddia edilmektedir (Al-Laham vd., 2011; Demsetz 1988). Yenilikçilik örgütlerin hayatını devam ettirmesi ve büyümeleri sürecinde oldukça önemli rol oynamaktadır. Yenilikçilik kavramının tanımlarına bakıldığında genel olarak yenilikçi fikirlerin ticarileşmesi anlaşılmaktadır. Birçok çalışmada yenilikçiliğin örgütlerin büyümesi ve verimliliği üzerindeki pozitif etkisinden bahsedilmektedir (Ganotakis, 2012; Slaper vd., 2011). Aynı zamanda uluslararası rekabetin potansiyeli ve itici gücü de söz konusudur (Kuhlmann ve Edler, 2003). Rekabet avantajının kazanılması ve sürdürülmesi için örgütlerin iç ve dış bilgi

kaynaklarını yenilikçi bir şekilde katma değere dönüştürmesi anlaşılmaktadır (Cohen ve Levinthal, 1990). İS kavramı içerisinde örgütlerin rekabet avantajı kazanması amacıyla kullanılan beceri, bilgi, uzmanlık ve çalışma şevki yer almaktadır. Bu çerçevede İS yenilikçiliğin önemli bir boyutunu oluşturmaktadır (OECD, 2011). Sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamak için, İS'nin yenilikçi ve transfer edilebilir yönlerini kullanılmalıdır. Bu şekilde yazına yeni bir kavram olan yenilikçi insan sermayesi (YİS) kavramı girmiştir (Agabekov, 2001; Agabekov, 2003; Lenihan ve McGuirk, 2014; McGuirk ve Lenihan, 2013; McGuirk, Lenihan ve Hart, 2015; Yao, 2001).

1.2.1. Yenilikçi İnsan Sermayesinin Teorik Çerçevesi

İlk olarak Yao (2001), Lapin ve Agabekov (2001, 2003), McGuirk ve Lenihan (2013) tarafından kazandırılan YİS kavramı Garafiyev, Cherevichko ve Cherednikov tarafından genişletilmiştir (Garafiyev, 2012a: 20).

Agabekov'un tanımlanmasına göre "toplumun YİS, teknik ve doğa bilimleri, pazarlama ve yönetim teknolojileri alanında uzmanlaşmış, girişimcilik yetenekleri olan insanları kapsamaktadır. YİS çekirdeğini, yeni bir ürün ortaya çıkarmak için sertifikalı bilgiye ve onu tüketiciye ulaştıracak teknolojiye sahip bireyler oluşturmaktadır" (Agabekov, 2001: 136; Agabekov, 2003: 21).

Garafiyev, Agabekov'un YİS tanımının "bilişsel çalışan" tanımıyla örtüştüğünü ve herhangi bir buluşsal değer taşımadığını ileri sürmektedir. Garafiyev, YİS kavramını Becker'in özel İS teorisi çerçevesinde ele almaktadır. YİS'ni endüstriye özel İS olarak yorumlamaktadır. Bu anlamda araştırmacı YİS'ni bir işletmeye özel İS olarak dar bir şekilde almamakta, çünkü bir işletmede geçerli olan yenilikçi bilginin çoğu durumda diğer işletmeler için yenilikçi olmadığı ortaya çıkmakta; aynı zamanda YİS'ni genel İS gibi geniş bir şekilde de tanımlamamakta, zira yeniliklerin tanıtılması her zaman belirli bir endüstriyel özgülüğüne sahiptir. Bu bağlamda YİS "işletme faaliyetlerinde yeni üretim süreçleri, yeni pazarlama teknikleri ve yeni örgütsel yöntemleri geliştirip kullanmak için gerekli olan yeni ürün veya hizmet piyasaya sunmasını destekleyen ve belirli sektörde çalışmaktan gelir sağlayan profesyonel bilgi ve becerileridir" (Garafiev, 2012b: 238).

Modern dünyada, bilgi miktarı her üç yılda bir iki katına çıkar, mesleklerin listesi her yedi yılda bir %50'den fazla güncellenir ve başarılı olmak için bir kişinin hayatında ortalama üç ile beş kez iş yerini değiştirmesi gerekmektedir (Mosolova, 2012). Bu

bağlamda, bireyler için özel yenilikçi bileşenlerinin oluşumunda eğitime yapılan “dar” yatırımlar önem kazanmakta, zira modern teknolojilerin geliştirilmesi ve hatta seri üretimin organizasyonu yüksek eğitimli uzmanlar olmaksızın mümkün değildir. Büyük işletmelerinin yanı sıra küçük ve orta işletmelerde de bilgi genişlemesi görülmektedir. Piyasaya oldukça karmaşık bilgi veya bilgiye dayalı ürünlerin kullanımını sunan işletmeler bilgi-yoğun organizasyonlar olarak düşünülebilir (Olevsky, 2014). Bilgi-yoğun işletmeler, YİS'nin kullanımına, yani belirli bir alanda uzmanlaşmış yüksek nitelikli profesyonellerin faaliyetlerine odaklıdır. Profesyonel eğitimle birlikte *yenilikçi hareketlilik* de YİS'nin oluşumunda önemlidir (Cherevichko, 2015). Yenilikçi hareketlilik, bilginin mübadele edildiği yüksek vasıflı işgücünün döngüsel bir göçüdür. "Beyin göçü" olarak başlayan süreç, bugün geri dönüş veya dolaşım şeklinde gerçekleştirilen "zihinlerin zenginleşmesine" yol açmaktadır. "Zihinlerin dolaşımı", bilgiyi yaratmak, dağıtmak ve toplu olarak kullanmak, böylece ulusal ekonomilerin gelişimini teşvik etmek için farklı ülkeler ve kuruluşlar arasındaki YİS'nin hareketinin ana yönlerini kapsayan çok yönlü bir olay olarak anlaşılmaktadır (Cherednikov, 2013: 68). Tabii ki, ekonomide ve modern toplumun diğer alanlarında bilim insanlarına ve yüksek eğitimli uzmanlara olan talep, yenilikçiliği geliştirmede kilit öneme sahiptir. Bilimsel ve yüksek nitelikli personele gerçek bir talep olmadan, yaratıcı potansiyel gerçekleştirilemediğinde, yenilikçi hareketlilik verimsiz bir kuruma dönüşmektedir. Küresel işgücü piyasası koşullarındaki yenilikçi hareketliliğin bir sonucu olarak “beyin göçü”, bağışçı ülkeler için yalnızca bilim alanında değil, aynı zamanda genel sosyo-ekonomik kalkınmada da geri dönüşü olmayan sonuçlara yol açabilir. Aynı zamanda, yenilikçi hareketlilik, İS'nin dolaşım sürecine geçişte nispeten yüksek bir verimliliğe sahip olabilir. Bu tür bir hareketlilik, ulusal inovasyon sisteminin hedeflerini düzeltir – İS'nin zihinlerin küresel dolaşımı sürecine entegrasyonu ve ardından maksimum fayda ve avantajların elde edilmesi belirleyici olur (Cherevichko, 2015).

Böylece, YİS'nin gelişimi ve küresel ekonomik alandaki gelişim aşağıdaki faktörlerle belirlenir (Cherevichko, 2015):

1. Küresel süreçlerin genişlemesi. Küreselleşme geri dönüşü olmayan bir süreçtir, bunun sonucunda coğrafi ve tarihsel olarak oluşturulmuş şehir ve ülke alanları üzerinde yeni bilgi akışları etrafında örgütlenen yeni bir bilgi alanı oluşur. Yeni alan çerçevesinde bilgi ve deneyimin aktarım daha hızlı gerçekleşmektedir.

2. İS'nin göçünün dönüşümü, iletişim nesnelere arasındaki gerçek ve sanal sınırların bulanıklaşmasından ve dış göçü engelleyen sınırların kaldırılmasından kaynaklanmaktadır. Sonuç olarak, YİS'nin özel bir göç şekli olarak gelişen "zihinlerin dolaşımı" – bilgi, yöntem ve teknolojilerin oluşturulmasına, dağıtılmasına, toplu olarak kullanılmasına ve böylece ulusal ekonomilerin gelişimini teşvik etmesine izin vermektedir.

3. Sınır ötesi bir kariyerin oluşumu. Sınır ötesi şirketlerde istihdam edilmesi, yeni bilgi edinme yoluyla YİS'nin oluşumuna katkıda bulunur. Kariyer büyümesi, çok uluslu şirketlerin bölümleri içinde bir ülkeden diğerine taşınarak gerçekleştirilir.

Agabekov ile aynı dönemde YİS kavramı Yao (2001) tarafından da ileri sürülmüş ve incelenmiştir (Lin vd., 2021). YİS kavramı İS'nin heterojen yapısından kaynaklanarak türemiştir. İS marjinal getiri açısından iki kategoride toplanmaktadır. İS belirli bir dönemde marjinal getiriyi artırırsa kendine özgü İS olarak tanımlanır; marjinal getiriyi artırmazsa genel İS olarak bilinir (Ding, 2001; Yang, 2008 aktaran Lin vd., 2021). Bu bağlamda Yao (2001) ilk olarak üretim sınırını dışa taşıyabileceğini düşündüğü YİS kavramını gündeme getirmiştir. YİS, üretim verimliliğini artırmaktadır. Bunun sebebi YİS'nin bilgiyi ve teknolojiyi yenileyebilir nitelikte olmasıdır (Xi, 2005). Bilim insanları YİS ilgili araştırmalar yaparak farklı sınıflandırabileceğini ileri sürmektedirler (Kong, 2009; Yao, 2001;). Marjinal getiri teorisine göre, YİS ile bireye özgü (bireysel) İS eş anlamlıdır. YİS, ekonomi üzerinde mikro, endüstriyel ve makro düzeyde bir etki yaratabilir. Mikro düzeyde, kurumsal sistem, çalışanların yenilikçi davranışlarını, teşvik mekanizması, işlem maliyetleri ve yeniliğin belirsizliği dâhil olmak üzere üç açıdan etkileyebilir (Chen ve Yao, 2004). Daha da önemlisi, YİS, örgütsel performans farkının kritik belirleyicisidir (Gao vd., 2016). İşletmelerin rekabet avantajı, YİS'den önemli ölçüde ve olumlu bir şekilde etkilenir (McGuirk vd., 2015). Ek olarak, inovasyon eğilimi açısından küçük işletmeler için YİS daha arzu edilir ve değerli olabilir (Pan vd., 2020). Üniversite mezunları, dünya çapındaki araştırmacılar tarafından genellikle YİS olarak kabul edilir. Xia Pan ve arkadaşları (Peng, 2019) yükseköğrenimi ölçmek için üniversite mezunlarının sayısını kullandı ve üniversite mezunlarının toplam sayısının il düzeyinde yeniliği azalttığını, ancak tanınmış yükseköğretim kurumlarından mezunların Çin'de il ve işletme düzeyinde yeniliği artırdığını bulmuştur. Peng (Zhu ve Li, 2007), ampirik araştırmaları derinleştirerek yüksek lisans derecesine sahip mezunların radikal

inovasyon getirebileceğini ve lisans derecesine sahip mezunların işletme için ilerici inovasyonu teşvik edebileceğini keşfetmiştir.

Endüstri düzeyinde, Xia Pan ve arkadaşları (Peng, 2019), en iyi üniversitelerden mezun olanları ile özel sektör işletmelerin yenilikçiliği arasında polizitif yönlü bir ilişkinin olduğunu, en iyi üniversitelerden mezun olanlar ile kamu ve yabancı sermayeli işletmelerin yenilikçiliği arasında ise güçlü ilişkinin olduğunu belirtmiştir. Ancak, ileri teknoloji endüstrilerinde bu olumlu ilişki daha da belirginleşmektedir. Zhu ve Li (Liu, 2016), Çin'deki Guangdong eyaletinin verilerine dayanarak TYİS'nin (teknolojik yenilikçi insan sermayesi) imalat sanayinin rekabet edilebilirliği üzerindeki etkisini ampirik olarak incelemiş ve TYİS'nin endüstrinin yenilikçiliği açısından kilit bir rol oynadığını saptamışlardır. Ayrıca, bazı araştırmacılar YİS'nin Çin'deki ilaç üretimi, e-ticaret ve yüksek teknoloji endüstrileri üzerindeki etkisini araştırarak gelir sağlama açısından YİS'nin bu sektörler üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu bulmuşlardır (Jing ve Liu, 2013; Liu, 2016; Zhang, 2003).

Makro düzeyde, üniversite mezunu sayısıyla ölçülen YİS'nin katkısı kademeli olarak artırdığı ve diğer İS türlerinin Çin ekonomik büyümesine katkıyı kademeli olarak azalttığı yönünde yeni bir eğilim vardır (Hu ve Liu, 2004). YİS'nin Çin'in ekonomik büyümesi üzerindeki etkisi, temel İS'nin etkisinden birkaç kat daha fazladır (Zhang vd., 2010). YİS üretimde giderek daha belirleyici bir rol üstlenmektedir (Xie ve Huang, 2009).

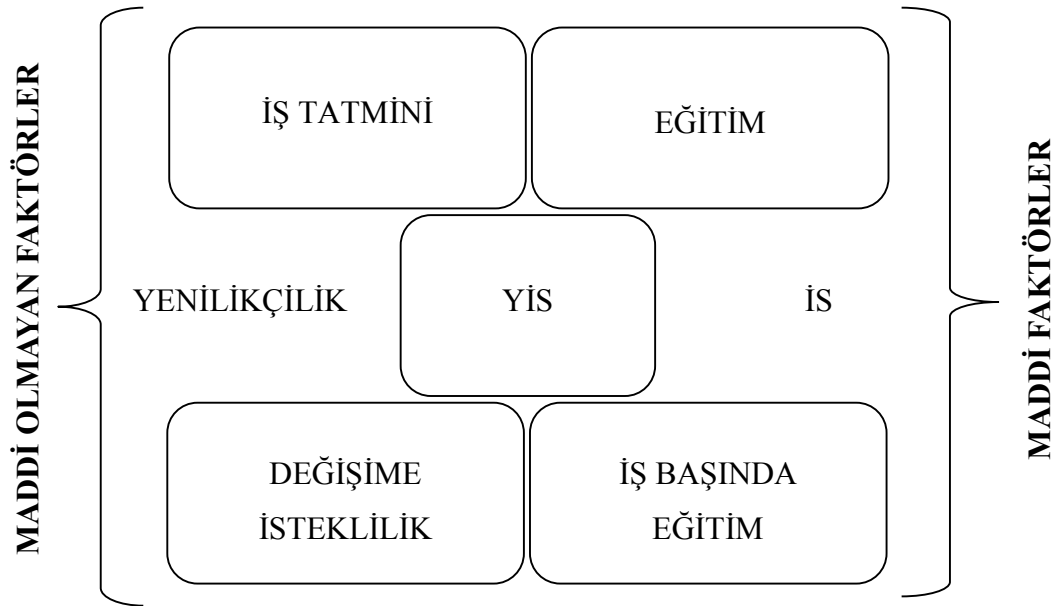
Sonuç olarak Çin akademik çalışmalarında YİS konusunun yoğun olarak araştırıldığı görülmektedir. Fakat çalışmaların genel olarak Çince yapıldığı için YİS konusuna gerek teorik, gerek ampirik katkısı sağlanamamaktadır.

Daha sonra YİS kavramı İrlandalı bilim insanları H. McGuirk, H. Lenihan ve M. Hart tarafından yeni bir konsept olarak ele alınmış ve irdelenmiştir (Lenihan ve McGuirk, 2014; McGuirk ve Lenihan, 2013; McGuirk, Lenihan ve Hart, 2015).

Soyut varlıkların ölçülmesindeki zorluklar İS için de geçerlidir (Coronado vd., 2008). Bu gerçek, İS üzerine yapılan çalışmalarda genelde eğitim değişkeni kullanılmasını kısmen açıklamaktadır. Aynı durum yaratıcılık ve yenilikçilik gibi kavramlar için de geçerlidir. Literatürde yaratıcılığın dillendirilmeyen (sessiz) yönleri (Storper ve Scott 2009) ile iş ve meslek tecrübesi (Ganatakis, 2012; Schneider vd., 2010) üzerinde durulmaktadır. Yüksek maliyetli Ar-Ge yatırımlarının işletmenin tüm kaynaklarını

maksimum etkinlikte kullanmasını gerektirdiği ve bu kaynaklara İS'nin dâhil olduğu ifade edilmektedir (Grossman ve Helpman 1994). Yapılan araştırmalarda bireylerin yenilikçilikte oynadığı rolün, işgörenlerin işletmeye kazandırdıkları yeniliklerle ölçüldüğü görülmektedir (Grupp 1998; Fitjar vd., 2011a; Schneider vd., 2010;). Yaratıcılık ve yenilik arasında öncül-ardıl ilişkisi bulunmakta ve yaratıcılık uygun örgüt kültürü oluştuğu takdirde yenilikçiliğe dönüşebilmektedir.

Literatürde YİS'nin eğitim, iş yerinde eğitim, iş tatmini ve değişime isteklilik olarak dört boyut olduğu ileri sürülmektedir Eğitim ve iş yerinde eğitim maddi, yani somut verilerle ölçülen boyutlardır. İş tatmini ve değişime isteklilik soyut ve ölçülmesi zor boyutlardır (Lenihan ve McGuirk, 2014).



Şekil 6: Yenilikçi İnsan Sermayesi Kavramının Dört Unsuru

Kaynak: Lenihan, H. and McGuirk, H. (2014). Measuring and Estimating the Impact of Innovative Human Capital on Firm Performance: is there a role for public policy?, the Regional Studies Association (RSA) European Conference, Izmir.

Kaynağa dayalı yaklaşıma göre, işletmelerin performans farklılıkları sadece maddi kaynaklarla değil aynı zamanda maddi olmayan kaynak ve yetkinliklerle açıklanabilir; Örneğin işle ilgili faktörler, her insanın hayatında önemli bir yere sahiptir ve hayattaki mutluluğunu doğrudan etkilemektedir (Binder ve Coad, 2013). Bilindiği gibi iş tatmini konusu örgütsel davranışta yoğun bir şekilde çalışılmış bir konudur. Örneğin maddi olmayan yönleri de olan iş tatmininin işletmedeki yenilikçilik düzeyini etkilediği görülmüştür (Shipton vd., 2006).

Değişim yenilikçilikteki en önemli kavramlardan birisidir (Audretsch, 2004) YİS'nin oluşumunda etkili olan maddi olmayan bir faktördür. Bu bağlamda Hurt vd., (1977) bireysel yenilikçiliği, bireylerin değişimi istemeleriyle tanımlamıştır.

Literatüre bakıldığında İS kavramı içerisinde bilginin anlama, farkında olma uygulama ve aynı zamanda örtük (gizli) bilginin oluşturulması sürecinde en önemli faktörün insan faktörü olduğu vurgulanmaktadır (Rowley, 2001).

İS kavramı bilgi, beceri, yenilikçilik ve verilen görevleri yerine getirebilme performansı ile ilişkilendirilmektedir (Edvinsson ve Malone, 1997). Genel olarak İS kavramının 3 ana boyuttan oluştuğu kabul edilmektedir (Martin-de-Castro vd., 2011): bilgi, yetenek ve davranışlar. Bilgi denildiğinde işgörenlerin sahip oldukları bilginin işlerini mükemmel yapabilmeleri için kullanılması kastedilmektedir. Yetenekler bireysel öğrenme kapasitesi, iletişim, liderlik ve takım çalışmasına yatkınlık gibi işe yönelik faktörleri ifade etmektedir. Son olarak davranışlarla kastedilen ise bilgi ve yeteneklerle birlikte bireylerin ortaya koyduğu tekil ya da sistematik uygulamalardır. Yenilikçi performans hedefine ulaşabilmek için örgütlerin YİS kapasitesine bakılmalıdır (Halim vd., 2014). Bu bağlamda YİS, işletmenin sahip olduğu insan kaynaklarının değerli, ender ve taklit edilemez boyutlarını ifade etmektedir. YİS, nadir ve farklı olması gibi yönleriyle, yenilik yaparak ticari değer yaratarak örgütlere sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayabilir (Cabello-Medina vd., 2011). Bu görüşe benzer şekilde yeniliklerin; ender olma, yaratıcılık, ticari değere dönüşebilme ve proaktif olma gibi özellikleri dikkat çekmektedir (De Jong ve Wennekers, 2008). YİS aynı zamanda ikame edilemeyen özelliklere sahiptir; tutumlar, yetkinlikler, kullanım bilgisi, yetenekler, kişisel sosyal çevre ve örtük bilgi (Vashishtha vd., 2012). Nihai olarak yenilikçi İS gelişimi ve yenilikçiliği destekleyen teorik bir çerçeveye sahiptir.

Sonuç olarak, YİS'nin ölçümü yapılırken dört boyut kullanılmalıdır: maddi faktörler anlamında okul biçimsel eğitimi ifade ederken ve işbaşı eğitimde maddi olmayan faktörler içerisinde iş tatmini ve değişimi isteme (ya da işyerinde değişimi kabullenebilme) sayılmaktadır (Lenihan ve McGuirk, 2014).

1.2.2. Yenilikçi İnsan Sermayesiyle İlişkili İçsel Faktörler

İşletmelere bilgi temelli yaklaşımlara göre, işletme yaratıcı ve yenilikçi bir yapıya sahip olan; bilgiyi düzenleyen ve saklayan bir organizmadır (Von Krogh ve Wallin, 2011). Yenilikçilik ve İS kavramları üzerine yapılan araştırmalar, bireysel ve örgütsel

yenilikçilik kapasite ve yenilikçilik özellikleri üzerinde durmaktadır (Cohen ve Levinthal 1990). Bu kavram araştırmacılar tarafından, “*emici kapasite*” şeklinde ifade edilmektedir ve yenilikçilik sürecinde bireysel kapasite ile birlikte işletmenin bu kapasiteyi kullanabilme becerisi de yanında örgütün bunu kullanabilme kapasitesini ifade eder. Başka bir araştırmada ise yenilikçilik kapasitesinin örgütlerin yenilikçi performansını pozitif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır (Vinding, 2007). Yönetim tarzının etkisi diyebileceğimiz örgütün İS’nin güçlendirilmesi de yine yenilikçilik sürecinde önemli bir kavramdır (Selvarajan vd., 2007). Selvarajan ve diğerleri (2007) yönetim takımları üzerine yaptıkları çalışmada yenilikçilik üzerinde etkili olan önemli bir faktör olarak örgütün İS felsefesini (ve bakış açısını) önermişlerdir. Bu çalışmada İS’ ölçümü konusunda kullanılabilecek faktörler arasında ödül paylaşımı, yetkinlik geliştirme, işgörenlerden geri bildirim, işgörenlerin istihdam edilebilirliğini artırmak ve bilgi paylaşımını saymışlardır.

Bunun dışında, işletmelerin yenilikçi davranışı (Montalvo, 2006) ve yenilikçiliğe karşı tutumları da (Coronado vd., 2008) işletmelerin *emici kapasite* diye ifade edilen yenilikçilik kapasitesiyle doğrudan ilişkilidir. Bu durum işgörenleri ve örgütsel performansı pozitif yönde etkilemektedir. Davranış bilimleri açısından bakılacak olursa, işletmelerdeki yenilikçi davranışlar, farklı olan bazı faktörlere atfedilerek açıklanabilir; örneğin girişimci ya da risk alma davranışları, örgütsel öğrenme ve yeterlilikleri ve kurumsal düzenlemeler (Montalvo, 2006). Bir başka çalışmada ise Norveç’te 1600 işletmedeki yöneticilerin yenilikçiliğe karşı tutumları ölçülmüş ve sonuç olarak risk alan yöneticilerin olduğu örgütlerin daha yenilikçi olduğu ortaya çıkmıştır (Fitjar vd., 2011a). Burada örgütün açık fikirli olmasının da önemi unutulmamalıdır. Yeni fikirlerin takım çalışması yanında iletişimin geliştiği örgütlerde de yenilikçilik artmaktadır (Michie ve Sheehan 2003; Love vd., 2011).

1.2.3. Yenilikçi İnsan Sermayesiyle İlişkili Dışsal Faktörler

İşletmelerin yenilikçilik kapasitesine ilişkin pek çok çalışma mevcuttur ve bu çalışmalar farklı dışsal değişkenler üzerinde de odaklanmışlardır; örneğin ‘baskın yığma’ (agglomeration) (Forman vd., 2007), bölgesel işbirlikleri (Cumbers vd., 2003) ve bölge dışındaki diğer işletmelerle işbirliği gibi (Fitjar ve Rodriguez-Pose, 2011b). İngiltere’de hizmet işletmeleri üzerine yapılan bir çalışmada, alternatif tipte iş birliktelikleri farklı düzeylerde yenilikçiliğe katkıda bulunmaktadır (Love vd., 2011). Bu çalışmaya göre, yenilik değer zinciri içerisinde bilgi üretme, bilgi transferi ve bilgiyi kullanma aşamaları

mevcuttur. Bir başka araştırmada, yenilikçilikte; bilginin var olması yanında yerel istihdam pazarının özelliklerinin de dışsal faktörler arasında yer aldığı ifade edilmektedir (Roper ve Love, 2006).

Dışsal faktörler arasında işletmenin lokasyonu da önemli görölmektedir. Ancak bu faktörün yenilikçiliğe etkisi net değildir. Bilgi paylaşımının yüz yüze olması yenilikçiliğe daha fazla etki olmasını sağlamaktadır (Simonen ve McCann, 2008). Bunun yanında bölgede var olan nüfus yoğunluğu ise yenilikçiliğe negatif yönde etki yapmaktadır. Yerel istihdam faktörü denildiğinde bir bölgedeki işgören çeşitliliği, eğitim ve çalışanların kültürel aidiyeti gibi değişkenlerin ürün yenilikçiliğini pozitif olarak etkilemektedir (McGuirk ve Jordan 2012). Çeşitlilik ve farklılıklar arttıkça ve formel eğitim sonucu ölçülen iç İS miktarı arttıkça, bu değişkenler birbirinin yerine geçebilmektedir. Lokasyon konusunda yetenekli adayları çekebilecek düzeyde uygun ve iş yaşam kalitesi daha yerlerde yenilikçilik düzeyi yükselmektedir (Qian vd., 2012). Bu argüman bölgesel düzeydeki yenilikçilik analizleri için daha geçerli olabilir, ancak örgüt düzeyindeki İS ve yenilikçilikle doğrudan ilişkilendirmek hatalı olabilir.

Yerel işgücünün farklılık ve çeşitliliğinin de YİS üzerinde etkisi vardır. Bilindiği üzere, çalışanlar arasındaki farklılıkları, çeşitlilik (diversity) şeklinde anlayabiliriz (Hubbard, 2004). Bireylerin farklı bakış açıları ve farklı düşünceleri yenilikçi davranışlara yol açabilmektedir. İşgücü piyasasındaki çeşitliliğin yenilikçiliği pozitif yönde etkilediği şeklinde araştırmalar da mevcuttur (Florida, 2002). Çeşitlilik ve farklılıkların iletişimi zorlaştırması ve dolayısıyla iletişim engelleri oluşturması da olasıdır. Nihai olarak yüksek düzeydeki farklılık ve çeşitlilikle iletişimin kaliteli olması beklenmektedir (Blau, 1977). Almanya'da yapılan bir çalışmada dil engeli de dâhil olmak üzere kültürel çeşitliliğin yenilikçilik konusunda faydalı olacağı iddia edilmektedir (Niebuhr, 2010).

Bölgesel düzeyde bakıldığında yenilikçiliğin girişimcilikte önemli bir bilgi kaynağı olması ve bu şekilde girişimciliği destekleme potansiyeline sahip olduğu dikkat çekmektedir (Silverberg vd., 1988). Bu konuda İspanya'da yapılan bir çalışmada, girişimcilerin interaktif özelliklerinin olmasının onların yenilikçilik düzeylerine pozitif yönde katkı yaptığı bulunmuştur (Romero ve Martinez-Roman, 2012). Bunun sebebi girişimlerin başlamasındaki yeniliğin güçlü etkisinin olmasıdır. Girişimcilik sürecinin tecrübe kazanma ve bilgi edinme kaynağı olmasıyla birlikte özellikle geri bildirim fonksiyonunun etkisiyle yenilikçilik de artmaktadır.

Örgüt düzeyinde bakıldığında İS'nin yenilikçiliğin itici gücünü oluşturduğu dikkat çekmektedir. Daha makro anlamda İS'nin kalkınma ve ekonomik büyümede önemli role sahip olduğu birçok çalışmada vurgulanmıştır (Storper ve Scott, 2009). Yapılan araştırmalarda yüksek seviyede İS'ne sahip olan ülke ekonomilerinin daha hızlı büyüdüğü ortaya çıkmıştır (Romer, 1990). Bu çerçevede, bir işletmenin büyüme hızını anlamak için öncelikle mevcut İS'nin nicel ve nitel miktarına ve özellikle kurumun İS alanına verdiği önem ve somut olarak yapılan yatırım miktarına bağlıdır (Gossling ve Rutten, 2007; Santos-Rodrigues vd., 2010). İS denildiğinde örgütün sahip olduğu ve ulaştığı insan kaynaklarının verimli ve kalifiye olması anlaşılmalıdır (Storper ve Scott, 2009; Santos-Rodrigues vd., 2010). İS yenilikleri hayata geçirebilmek için gerekli olan en önemli araçtır. İS denildiğinde tüm işgörenlerin entelektüel değeri anlaşılırken aynı zamanda özellikle işletme için değer ifade eden yetenekler de anlaşılır. Bu çerçevede yapılan araştırmalara bakıldığında, özellikle orta ve üst düzey yöneticilerin yenilikçiliğin ortaya çıkabileceği uygun ortam ve kültürün oluşturulması ve aynı zamanda ve örgütün teknolojik yeniliklere açıklık düzeyi de önemli görülmektedir (Hosseini vd., 2003).

Yenilikçilik literatüründe genelde yenilik süreçlerindeki bireysel katkılar üzerinde durulmakta ve İS'nin işletmeye yenilik kazandırma hedefi vurgulanmaktadır (Lundvall, 2009). Ayrıca teorik olarak yenilikçilik sürecinin hem bireysel hem de örgütsel öğrenmeyi içerdiği kabul edilmektedir (Llorens Montes vd., 2005; Schneider vd., 2010). Bu öğrenme süreci yüzyüze olabileceği gibi, takım çalışması, *emici kapasite* (Cohen ve Levinthal, 1990) ve eğitim, tecrübe ve mesleki süreçlerle de yürütülmektedir.

Son zamanlarda değişen iş anlayışlarına bakıldığında daha çok maddi olmayan (soyut) kavramların kullanıldığı dikkat çekmektedir ve yenilik (yenilikçilik) kavramı da bu türden değerlendirilebilir (Lenihan, 2011). Daha önce bahsedildiği gibi, bir işletmenin toplam İS stoku ve kalitesi giderek daha önemli hale gelmektedir. Bunu destekleyen yönetsel yeterlilikler (Fitjar vd., 2013); yenilikçilikte bireysel yaratıcılık (Storper ve Scott, 2009); kurucuların İS (Gimmon ve Levie, 2010) ve yenilikçilikte liderin rolü gibi (McAdam vd., 2010) birçok görüş bulunmaktadır.

1.2.4. Yenilikçi İnsan Sermayesinin Ölçümü

Literatürde genel olarak İS'nin ölçümü konusunda birçok çalışma ve öneri bulunmaktadır. Burada ölçüme ilişkin en zor konulardan birisi YİS'nin hem somut ve

hem de soyut boyutlarda olmasından kaynaklanan karmaşıklığıdır (Soboleva, 2010). Becker (1993), İS kavramını genel ve özel başlıkları altında incelemektedir. Genel İS'nin temel özelliği adı üstünde bilgi ve becerilerin daha kolaylıkla aktarılabilmesidir. Buna karşılık özel İS'de ise daha zor aktarılabilen bilgi ve beceriler söz konusudur ve daha dar kapsamlı bir alanı ifade etmektedir (Becker, 1993). Becker ortaya attığı modelde İS'ne yapılan geleneksel yatırımlar olan eğitim, geliştirme, yetiştirme ve sağlık durumu gibi konulardan bahsetmektedir ve bu yatırımlar fiziksel ve finansal yatırımlardan farklıdır. İS'ne yapılan bazı özel yatırımlar geri dönüşebilse de bu yatırımların değişiminin geleneksel yöntemlerle ölçülmesinde problemler yaşanacaktır. İS'ne yapılan herhangi bir yatırım kısa vadede doğrudan ve görünür şekilde değil, belki de uzun vadede dolaylı ve görünmeyen şekillerde ortaya çıkabilir. Burada dikkat çeken nokta daha yüksek yenilik ve beceri kapasitesi olan bireylere yapılacak yatırımlar da geri dönüşü de daha fazla olmaktadır (Hofheinz, 2009). Eğitim yardımıyla İS'ne daha fazla yenilikçi olma kabiliyeti kazandırılabilir ya da geliştirilebilir ve böylece yenilikçilik düzeyi artırılabilir. Burada yeni mezunlar ya da tecrübeli çalışanlar kendi kapasitelerine göre kendilerini daha yenilikçi hissedecek ya da yenilikçiliklerini harekete geçirecek potansiyele ulaşabilirler. İşletme sahiplerinin İS'leri üzerine yapılan bir çalışmada, özel İS'nin teknik, yönetsel ve ticari boyutlarda işletme performansını pozitif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır (Ganotakis, 2012). Bir başka çalışmada yine işletme sahiplerinin girişimcilik becerileri eğitimi almasıyla girişim başarısı arasında pozitif ilişki görülmüştür. Buna karşılık endüstri düzeyindeki İS oranıyla girişimlerin devamlılığında negatif etki ortaya çıkmıştır (Criaco vd., 2013). Özellikle yüksek teknoloji kullanmaları gereken Ar-Ge işletmelerinde kurucuların İS'nin daha fazla önemli olduğu ve özellikle kurucuların aldıkları eğitim düzeyinin ön plana çıktığı görülmektedir (Heirman ve Clarysse, 2004). Bu tür başarılı girişimcilerin eğitimlerini üniversite sonrasında da devam ettirdiği dikkat çekmektedir. Başka bir çalışmada ise teknoloji alanındaki girişimcilerin yüksek İS'ne sahip olmasıyla yenilikçilik kapasite düzeyleri arasında pozitif ilişki olduğu bulunmuştur (Marvel ve Lumpkin, 2007).

1.2.4.1. Maddi (Somut) İnsan Sermayesinin Ölçümü

Literatüre bakıldığında farklı İS ölçüm yöntemleri dikkat çekmektedir ve üzerinde uzlaşılan bir ölçüm yöntemi yoktur. Bununla beraber alınan biçimsel eğitimi gösteren derece ve diploma gibi çıktılar ve alınan işbaşı eğitiminin süresi gibi bazı çıktılar ölçülebilmektedir (Cohen ve Soto, 2007; Romer, 1990). Bunun yanında ilgili sektördeki

tecrübe ve öğrenme düzeyi (Santarelli ve Tran, 2013) yanında özel ve genel İS’ni temel düzeyde ölçen yaş, eğitim, cinsiyet ve aile geçmişi gibi göstergeler de kullanılabilir (Ganotakis, 2012; Robson vd., 2012). İS’nin genel olarak ölçmenin zorluğu savunulmakla birlikte, özel İS’ni ölçme sürecinde daha çok yetenekli işgörenler üzerinde durularak iyi eğitim alma çerçevesinde ölçüm yapılabileceği savunulmuştur (Teixeira ve Tavares-Lehmann, 2014). Yabancı sermayeli işletmeler üzerinde yapılan bu çalışma sonucunda, eğitim diyebileceğimiz genel İS’nin doğrudan etkilenmesine karşılık ve beceriler şeklindeki özel İS’nin daha çok dolaylı olarak etkilendiği ortaya çıkmıştır. Yapılan çalışmalar, İS’ne yapılan yatırımlarla çalışanların performanslarının pozitif yönde değiştiği sonucuna varılmıştır (Bosma vd., 2004).

Eğitimin aracılığıyla yenilikçilik kapasitesinin geliştirilmesi konusu üzerinde de sıklıkla durulmuştur. Finlandiya’da imalat işletmeleri üzerinde yapılan bir araştırma sonucunda teknik becerilere yapılan yatırımların yenilik performansını pozitif yönde etkilediği bulunmuştur (Leiponen, 2005). İngiltere’de yapılan başka bir çalışmada, işletme sahiplerinin sahip olduğu ve eğitim gibi ölçülebilir şekilde görülebilen İS’nin işletmelerin başarısını olumlu yönde etkilediği görülmüştür (Saridakis vd., 2008). Buna karşılık Almanya’da yapılan bir araştırmada söz konusu pozitif ilişki ortaya çıkmamıştır (Schneider vd., 2010). Bu konuda tam tersi sonuçların bulunduğu bir çalışmada ise yeni kurulan teknoloji şirketlerinin yöneticilerinin İS’nin göstergesi olarak yüksek lisans eğitimi almaları işletme performansına ters yönde etki etmektedir (Stuart ve Abetti, 1988). Blundell vd., (1999) tarafından yapılan çalışma sonucunda ise üstün nitelikli ve iyi eğitim almış çalışanların yenilikleri ve değişimi daha hızlı kabul ettikleri ve adapte oldukları ve böylece daha yenilikçi oldukları ortaya çıkmıştır. Geleneksel anlamda eğitim ve geliştirme faaliyetleri İS’ne yapılan yatırımlar olarak görülmektedir. Bu konudaki yapılan bazı önemli çalışmaları yürüten Becker’in (1993) çalışmalarına göre, eğitim ve geliştirme alanında yapılan yatırımların geri dönüşünün olduğu ve bu yatırımların değerli ve önemli olduğu savunulmaktadır. Bu yatırımlar finansal yatırımlar kadar değerli görülmelidir. Entelektüel sermaye tartışmalarının merkezinde yer alan düşünceye göre, örgütlerin sadece maddi varlıkları ve parası değil çalışanlara yapılan yatırımlar da finansal bir kaynak oluşturmaktadır. Bu eğitimlerin bütçeleri ve giderleri pasif bir unsur gibi görünmesine rağmen İS’ne yatırım anlamında aktif bir değer olarak görülmelidir. Bu konuda en belirgin alan olan işletme eğitimlerinin işgörelere katkıları ve onların etkin ve verimli olmalarına yaptığı katkı önemlidir. Bu şekilde işgörelenler

hem işletmelerine katkı yapmakta hem de kendilerini geliştirmek suretiyle daha üst pozisyonlara tırmanmaktadırlar. Böylece sadece mevcut işletmede değil daha iyi işletmelerde çalışma potansiyeline ulaşmaktadırlar. İnsan kaynaklarındaki çok önemli bir fonksiyon olan İK geliştirme ve eğitim süreçleri bu sebeple kısa vadeli bakış açısıyla sadece maliyet değil, uzun vadeli bir anlayışla gelecekte geri dönüşü olacak bir yatırım olarak görülmelidir (Bayraktaroğlu, 2015). Bir eğitim programı ya da okuldan mezun olmak doğrudan istihdam edilebilirlik sağlamamaktadır. Mevcut eğitim sistemi adayları sadece çalışmaya hazır adaylar haline getirmektedir. Bu sebeple eğitim seviyesi arttıkça, yenilikçilik düzeyinin artması beklenebilir (Rogers, 2004).

1.2.4.2. Maddi Olmayan (Soyut) İnsan Sermayesinin Ölçümü

Çalışma kavramı insanların tatmini ve mutluluğunu doğrudan ilgilendiren ve insan hayatında çok önemli bir yere sahip olan bir kavramdır (Binder ve Coad, 2013). İş tatmini konusu örgütsel davranış alanında sıklıkla çalışılan bir konudur. İngiltere’de yapılan bir çalışmada, iş tatmininin örgütsel yenilikçilik performansını pozitif yönde etkilediği görülmüştür. İş tatmini arttıkça çalışanların yeniliklere daha az direnç gösterdiği dikkat çekmektedir (Shipton vd., 2006). Örneğin, Zhou ve George (2001) tarafından yapılan bir araştırmada, iş tatmini olmayan çalışanların da işteki mevcut pozisyonlarını korumak ve işlerini kaybetmemek için yenilikçi davranışlar sergileyebileceği sonucuna varılmıştır. Yaratıcılık ve yenilikçilik düzeyleri çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek ve geribildirimle ilişkilendirilmektedir.

Maddi olmayan İS ölçme yöntemlerinden birisi olarak yenilikçiliğe açıklık ve değişimi kabullenme düzeyi kabul edilmektedir (McGuirk vd., 2014). Yöneticilerin yenilikçi olmasının anlamı, değişime hazır ve istekli olmaları ile işletmede yeniliklerin yapılmasını teşvik etmeleri şeklinde özetlenebilir (Wang ve Ahmed, 2004).

1.2.5. Örgüt Kültürü ve Yenilikçi İnsan Sermayesi

Daha önce yapılan birçok çalışma, örgüt kültürü ve entelektüel sermaye arasındaki ilişkiyi anlamaya çalışmıştır (Lai, 2002; Wang, 2012). Bu çalışmalarda genelde yüksek etkinlik (performans) ve destekleyici örgüt kültürünün entelektüel sermayeyi artırdığı sonucuna varılmıştır. Entelektüel sermaye bu çalışmalarda; İS, yenilik sermayesi ve yapısal sermayenin bir bileşeni olarak kabul edilmiştir. Bu ön kabuller, hangi örgütsel kültür özelliklerinin yeniliklere yol açtığı sorusunu akla getirmektedir. Yaratıcı özelliklere sahip insanların farklı ve karmaşık görünen problemlere güçlü, değerli ve

fark oluşturacak çözüm yolları bulabildiği bilinmektedir (Mumford, 2000). Bahsedilen bu ortamın sağlanabilmesi YİS'ne bağlıdır ve pozitif örgüt kültürünü ifade eden ortam özellikleriyle YİS arasında yakın ilişki bulunmaktadır (Ehtesham vd., 2011). Yaratıcı kişilik özelliklerine sahip bireyler yeni yollar ve yöntemler denemeye istekli olacaklardır. Pozitif örgüt kültürünün YİS'ne olumlu etkilerinin olması, uygun kültürel ortamın yaratıcılık, yenilikçilik, farklılık ve mükemmel fikirlerin ortaya çıkabilmesi için bir ön şart olmasının doğal sonucudur (Lai, 2002).

1.2.6. Yenilikçi İnsan Sermayesi ve Yenilikçi Performans İlişkisi

İnsan kaynaklarının örgütlerin önemli yenilik ve rekabetçilik kaynağı olduğu bilinmekle birlikte, sahip olunan tüm insan kaynaklarının stratejik niteliğe sahip olmadığı kabul edilmektedir (Bayraktaroğlu, 2015). Porter'ın terimleriyle ifade edecek olursak, insan kaynakları; değerli, nadir bulunur ve benzersiz olursa ve stratejik bir şekilde bir araya getirilirse rekabet avantajı oluşturabilir. İkincil öneme sahip ve rutin işleri yapan insan kaynakları daha az değer oluşturmaktadırlar. Başka bir ifadeyle, İS, sahip olunan insan kaynaklarının bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olması anlamına gelmektedir (Subramaniam ve Youndt, 2005). Bu yaklaşım literatürdeki kaynak-temelli yaklaşım ve bilgi-tabanı örgütler anlayışlarına uygundur.

Örgütler İS'ni, yetenekli adayları işletmeye çekerek, geliştirerek ve elde tutarak oluştururlar (Boxall, 1996). İnsan kaynaklarını İS'ne dönüştüren faktör, insan kaynaklarının rekabetçi olmayı sağlayan; değer katan, ender bulunur ve taklit edilemez özellikleridir. İS kavramının kabulü; değer, yaratıcılık, yenilikçilik ve proaktiflik gibi bazı özellikleri de kabul etmek anlamına gelmektedir. Bu bağlamda işletmelerin yenilik kapasitesinin önemli bir ayağını YİS oluşturmaktadır. Yeniliklerde uygun ortam özellikleri kadar bireysel bilgi ve uzmanlık bir başka ifadeyle YİS önem kazanmaktadır (Anand, vd., 2007). Her ne kadar bilgi yenilikçilikte önemli bir girdi olsa bile, yeniliklerin ortaya çıkması için insan faktörünün olması da elzemdir.

1.2.7. Yenilikçi İnsan Sermayesinin Kullanımı

Yenilikçiliğin anlamı ve sürecine ilişkin tartışmalar olmakla birlikte, yenilikçilik kavramının bireysel, örgütsel, bölgesel ve ulusal düzeydeki katkıları inkâr edilemez ve yenilikçilik kapasitesi büyümeyi destekleyen en önemli faktörler arasındadır (Montalvo, 2006). Özellikle bilgi-temelli işletmelerde çalışanların hepsi birer bilgi üreticisi ve bilgi kaynağı olarak kabul edilir (Grant, 1996). Bireylerin yeniliklerle ilgili süreçlerde en

önemli aktör olduğu genelde vurgulanmaktadır (Grossman ve Helpman, 1994; OECD, 2011).

Literatürde İS'nin çerçevesi ve ölçümü konusunda farklı yaklaşımlar mevcuttur. Özellikle son yıllarda yapılan çalışmalarda İS'nin iç ve dış boyutları ele alınmakta ve bu şekilde İS ölçümleri yapılmaya çalışılmaktadır. Bu yaklaşımlarda genelde biçimsel İS'nin unsurları olan eğitim düzeyini gösteren diploma ve sertifikalar ve alınan işletme içi eğitimlerin listesi kullanılır. İS'ni bu şekilde somut çıktılara indirgenmesiyle yüzeysel ölçüm yapılmış olmaktadır. İS'nin sadece somut değil soyut boyutları da vardır ve bu kısmın da ölçülmesinin gereği vurgulanmıştır. Bu çerçevede iş tecrübesi, güven, bilgi, beceri ve açık fikirli olma gibi değişkenler ölçümlerde kullanılmaya başlanmıştır. Bu süreçte somut ve soyut İS'ni birleştiren yeni bir kavram ortaya atılmıştır YİS (Lenihan ve McGuirk, 2014).

YİS denildiğinde İS'nin hem soyut hem somut yönleri dikkate alınmış olmaktadır ve bu ölçüm sürecinde çalışanların iyilik hali ve sağlık durumlarını dikkate alan çalışmalar ortaya çıkmıştır (Becker, 1964; Reznik ve Egorova, 2011; Yashchuk ve Gilevich, 2011).

Bu çalışmada incelenen YİS kavramı ile İS'nin çok boyutlu ve derinliğine ölçülebileceği görüşü ortaya çıkmıştır. Böylece hem bireysel hem de örgütsel düzeyde sahip olunan İS potansiyeli ölçülerek yenilikçiliğe katkısı üzerinde durulabilir. Türkçe literatürde yaygın olarak henüz kullanılmayan YİS kavramının incelenerek, işkoliklikle ilişkilendirilen araştırma problemi ortaya çıkmaktadır. Böylece yenilikçilik ve İS değişkenleri işkoliklikle birlikte analize dahil edilmiş olacaktır ve bu şekilde nicel araştırma kurgusuyla birlikte ampirik bulgulara ulaşılabilecektir.

BÖLÜM 2: İŞKOLİKLİK

Çok yeni olmamakla birlikte günümüzün şartlarında bilim ve iş dünyasının dikkatlerini üzerine yoğunlaştırmaya devam eden ve farklı alanlarda çalışılan çok yönlü ve karmaşık bir konu olan işkoliklik, bu çalışmanın ikinci dayanağını oluşturmaktadır. Bu bölümde işkolikliğin tanımı, ilgili kavram ve ölçekleri, nedenleri, sonuçları ve tedavi yollarına yer verilmiştir.

2.1. İşkoliklik Kavramı

İşkolikliğin tasviri XIX. Yüzyıla kadar uzanmaktadır. Gustav Flaubert iş ile ilgili duygularını “saplantı ve delilik seviyesinde işini sevmek” olarak yorumlamaktadır (Unwin, 2004: 11; Taris vd., 2010: 40). İşkolikliğin ilk klinik açıklamaları 20. yüzyılın başında psikoanalist Sandor Ferenczi tarafından yapılmıştır (Atroszko1 ve Griffiths, 2017: 64; Griffiths vd., 2018: 846). Ferenczi çalışmadığı süre zarfında kendilerini kötü hisseden, fakat işe başladığı zaman düzelen hastalarına “hafta sonu sendromu” tanısını koymuştur (Ilyin, 2011: 102). Terim olarak işkolikliği literatüre W. Oates (1968; 1971) kazandırmıştır. Oates işkolikliği, bireyin iş dışındaki yaşantısını olumsuz etkileyen abartılı ve kontrol edilemez bir çalışma gereksinimi olarak betimlemektedir. Kavramın ilk ortaya çıkışından sonra 50 yıl geçmesine rağmen işkoliklik kavramı araştırmacıların ilgisini son 20 yıldır daha fazla çekmektedir (Andreassen, 2014: 1; Clark vd., 2020: 3). Hatta konu ile ilgili araştırmaların daha başlangıç aşamasında olduğu iddia edilmektedir (Andreassen vd., 2018: 858).

Bilim dünyasında işkoliklik farklı açılardan değerlendirilmektedir. Bu bağlamda işkoliklik literatürü çeşitli, fakat çelişkili görüş, araştırma ve sonuçları içermektedir. Kimi araştırmacılar işkolikliği özveri, bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları gibi çağrışımlarla ilişkilendirerek olumlu (Cantarow, 1979; Killinger, 1991; Machlowitz, 1980), kimi araştırmacılar sağlık sorunları ve harap olmuş aile ilişkileri gibi çağrışımlarla bağdaştırarak olumsuz olarak nitelendirmektedir (Killinger, 1991; Porter, 1996, Robinson 1997; Snir vd., 2006). Araştırmacıların bir kısmı işkolikliği bir bağımlılık ya da bir tutum olarak betimlerken, diğerleri ise haftada çalışılan saat sayısına gönderme yaparak açıklamaktadırlar (Andreassen, 2014: 1; Hogan vd., 2016: 1; Mosier, 1983). Bununla birlikte çoğu uzman, işkolikliğin istikrarlı kişisel nitelik olduğu kabul edilmektedir (Scott vd., 1997: 292; Burke ve Fiksenbaum, 2008: 18; Hogan vd., 2016: 1).

İşkolikliğin olumlu olduğunu ileri süren araştırmacılar, işkolik kişilerin sağlıklı ve etkin olduklarını (Machlowitz, 1980; Maslach, 1986) ve içgüdüsel baskı doğrultusunda uzun ve yoğun olarak çalışma gereksinimi duyduklarını belirtmektedir (Cantorow, 1979; Machlowitz, 1980). Bununla birlikte işkolikliği bir “yaşam tarzı” olarak benimseyen bireyleri, hem aile fertlerini ve hem meslektaşlarını olumsuz etkileyerek onlar için stres kaynağı haline getirebilmektedir. Zira kendileri için yüksek standartları belirleyen işkolikler başkalarının da kendileri gibi davranmalarını beklemektedir (Machlowitz, 1980: 65; Maslach, 1986: 64 – 65). Bu bağlamda işkolikliğin olumsuz neticelerinin stres yönetimi uygulamaları (Korn vd., 1987) ve özel danışmanlar desteği ile (Haas, 1991; Russo ve Waters, 2006: 434) azaltılabileceği düşünülmektedir. İlâveten işkolikliğin örgüt için de fayda sağlayacağını dile getiren araştırmacılar (Burke, 2001: 2339; Korn vd., 1987), işkoliklerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık duygularının yüksek düzeyde olduğu için işten ayrılma niyetlerinin düşük olacağı düşüncesini ileri sürmektedir (Mudrack, 2004: 490).

İşkolikliğin olumlu olduğu savına çoğunlukla olguyu konu alan ilk çalışmalarda rastlanmaktadır. Bu düşüncenin literatürde yer alması, kavramın açık olarak tanımlanamadığından, dolayısıyla *çalışmaya tutkunluk* ve *çalışkanlık* gibi kavramlarla eşdeğer tutulmasından kaynaklanmaktadır. Hâlbuki işkoliklik kavramının ortaya çıkışı bağımlılık varsayımına dayanmaktadır.

İşkolikliğin olumsuz olduğu fikrini savunan araştırmacılar da onun diğer bağımlılıklarla özdeş olduğunu ileri sürmektedir (Burke vd, 2006). Bu bağlamda işkolik kişiler kendilerini, özel hayatlarındaki bir takım sorunlarından soyutlayarak (Burke, 2000; Cherrington, 1980; Maslach, 1986; Minirth vd., 1981; Mudrack, 2004; Snir ve Harpaz, 2004) yaşamlarını hastalık derecesinde iş odaklı olarak sürdürmektedir (Killinger, 1991; Porter, 1996; Schaeff ve Fassel, 1988; Snir ve Harpaz, 2004). İşkolik kişiler çok çalışmalarına rağmen verimli çalışanlar olmamakla birlikte (Fassel, 1990), iş çevrelerini de olumsuz etkilemektedirler (Russo ve Waters, 2006).

Çalışma saatlerini dikkate alan işkoliklik araştırmaları da yaygındır (Peiperl ve Jones, 2001). Böylece Mosier’e (1983) göre işkolik kavramını bireylerin haftada en az 50 saat çalışması durumunda kullanabiliriz (Burke, 2000). Bu görüş diğerlerinden farklı olarak somut ölçütlere dayandığı için daha çok kabul görmüştür. Bununla birlikte, bireyin haftada çalışılan saat sayısı, davranışsal bir ölçüt olarak bireyin iş katılımı, psikolojik durumunu veya tutum derecesini yansıtamaz (McMillan vd., 2003). Başka bir ifadeyle,

işkolik bireylerin ne kadar saat çalıştığını bilmek onların hissettiklerini anlamada yetersiz kalmaktadır (Barabanshchikova ve Klimova, 2015).

Literatürde çeşitli işkoliklik tanımlarının bulunmasıyla bağlantılı olarak işkolikliğin başlıca özellikleri aşağıdaki şekilde sayılabilir:

- 1) İşkolikler zamanlarının büyük kısmını işlerinde geçirmekte ve böylece önemli ailevi, sosyal ve dinlenme faaliyetlerini tamamen ihmal etmektedirler;
- 2) İşkolikler çalışmadıklarında sürekli işi düşünürler;
- 3) Beklentilerin ötesinde çalışırlar (Dosaliyeva, 2009; Scott vd., 1997).

Sonuç olarak işkoliklik, bireyin yaşamının her alanını olumsuz etkilere yol açan problemlili ve kontrolsüz çalışma eylemidir.

Tablo 3’de işkoliklik ile ilgili yapılmış farklı görüş ve ölçüm çalışmalar özetlenmiştir.

Tablo 3: Tarihsel Perspektif İçinde İşkoliklik Fenomeni İle İlgili Görüşler

Araştırmacı	İşkoliklik anlayışının içeriği/işkolik	Ölçüm Yöntemleri
W.Oates (1968)	İşkoliklik aşırı ve kontrol edilemez bir çalışma ihtiyacıdır.	Mülakat
Cantorow (1979)	İşkoliklik işini çok sevme ve işte bulunmaktan hoşlanma duygusundan kaynaklanır.	--
Cherrington (1980)	İşkoliklik; ölçüsüzce işe irrasyonel bağlılıktır. İşkolikler ara vermeyi ve ilgiyi farklı yöne yönlendirmeyi bilmezler.	Teorik model
Machlowitz (1980)	İşkolikler işe gerektirdiğinden fazla zaman ve düşünce ayırmaktadır. İşkolikleri diğer çalışanlarından uzun çalışma saatlerinden ziyade işe olan tutumu ayırmaktadır.	Machlowitz Evet/Hayır olarak cevaplanacak 10 sorudan oluşan liste oluşturmuştur (Örneğin çok geç yattığımız halde erken mi kalkıyorsunuz?). Eğer birey 8 veya daha fazla soruya evet cevabi veriyorsa, işkolik olabilir.
Haas (1991)	İşkoliklere ekstra destek ve özel danışmanlık hizmetleri sağlanması sonucu sorumluluk ve görevlerini daha başarılı olarak yapmaları sağlanabilir.	--
Minirth vd., (1981)	İşkolik olanlar işlerini kişisel duygularından kaçabilmek için kullanabilirler.	--
Mosier (1982)	İşkoliklik daha çok çalışma saatleri üzerinden tanımlanmaktadır. Genelde haftada en az 50 saat çalışanlara işkolik denilmektedir.	Çalışma saatlerinin uzunluğu
Schwartz (1982)	İşkoliklerin obsesif-kompulsif eğilimleri güçlüdür. Dolayısıyla işlerine bağlı çalışanlar, çalışırken daha fazla enerji ve zaman harcarlar. Bunun nedeni fazla çalışmanın özel hayatlarından kaçış amacı taşımasıdır.	--
Maslach (1986)	İşkoliklik, kişilerin işlerine bağımlı ve saplantılı olmalarıdır.	--
Korn vd. (1987)	Olumlu işkoliklik davranışlarının geliştirilebileceğini savunurlar. İşkolikliğin negatif etkileri stres yönetimi uygulamalarıyla azaltılabilir.	--
Schaeff ve Fassel (1988)	İşkoliklik bir hastalıktır.	Mülakat

Fassel (1990)	İşkolikler çevrelerini olumsuz şekilde etkiledikleri için verimli çalışan olamazlar.	--
Killinger (1992)	İşkoliklik, bireyin işlevselliğini olumsuz etkileyen negatif ve karmaşık bir süreçtir. Başarılı olma ve kabul edilme takıntısı yüzünden güç ve kontrol etmeye bağlı olarak işkolik kişi yavaş yavaş duygusal engelliye dönüşen birine dönüşmektedir. İşkolikler, kabul edilme ve başarılı olmanın tek yolu olarak gördükleri işi takmış durumdadır, ilişkilerinde acımasız ve bencil olur ve sürekli çatışırlar.	Hedefler, alışkanlıklar ve azim ile ilgili 10 soruluk mülakat.
Spence ve Robbins (1992)	İşkolik kişiler, diğer çalışanlara göre “yüksek düzeyde işe bağımlı, içsel baskıları azaltmak için işe güdülenen ve işlerinden düşük düzeyde zevk alan kişiler” olarak tanımlarlar. Araştırmacılar, işten zevk alma, işe güdülenme ve iş memnuniyeti boyutlarını içeren bir ölçek geliştirmiştir. Boyutların dağılımına göre 6 çalışan tipi belirlenmiş, bunların arasında 2’si işkolik çalışan tipidir.	WorkBAT (25 ifadeden oluşan likert tipi ölçek)
Porter (1996)	İşkoliklik, diğer alanları göz ardı ederek, kariyer ve güç güdüsü olmadan işe aşırı ilgi duymaktır.	Teorik model
Scott vd. (1997)	İşkolikler zamanlarının önemli bir bölümünü isteklerine bağlı olarak işte geçiren, çalışmadıklarında dahi sürekli işlerini düşünen, ekonomik veya örgütsel sebeplerle çalışanlar şeklinde tanımlarlar.	Teorik model
Robinson (1989)	İşkoliklik, ilerleyen, aşırı çalışmak, iş alışkanlıklarını ve iş dışı faaliyetlerinin çoğundan vazgeçerek işe duyduğu ilgi düzeyi ayarlamayan, potansiyel ölümle sonuçlanabilen rahatsızlıktır. İşkolik kişiler kişisel, ailevi, sağlık, iletişim kuramama, düşük özgüven gibi sorunlarında kaçmak için çalışmayı tercih ederler. Bu kişiler çalıştıkları zaman kendilerinin gerekli oldukları duygusuna kapılırlar.	WART ölçeği
Buelens ve Poelmans (2004)	İşkolikler, mutlu ve işini seven çalışanlardır.	
Mudrack (2006)	Davranışsal eğilimlerin toplamı: a) mümkün olduğu kadar çok zaman ve gücü işe atfetmektir; b) başkalarının işini kontrol ve etki altına almaktır.	İki boyutlu ölçek
McMillan ve O’Driscoll (2006)	İşkoliklik, bağımlılıktır.	Teorik model
Ng vd., (2007)	Araştırmacılar, Spence ve Robbins’in modeline benzeyen üç boyutlu model önermişler: davranışsal (Aşırı çalışmak), bilişsel (obsesif çalışma arzusu) ve işe bitirdiğinden tatmin olmaktır. Bununla birlikte her işkolik işten zevk almaz. İnsanlar davranışsal veya sosyo-kültürel etkiler sebepleriyle işkolik olabilirler.	Teorik modeli
Schaufeli vd., (2008)	İşkolikler, iş dışı yaşantılarını sınırsız ederek gerektiğinden çok çalışırlar.	Spence ve Robbins’in WorkBAT ve WART’ın kısa versiyonundan (8 ifade) yararlanarak geliştirilen DUWAS ölçeği.
Sussman (2012)	İşkoliklik, olumsuz sonuçları yaratan sürekli mesaiye kalma isteğidir.	Teorik modeli
Snir ve Harpaz (2012)	İşkoliklik, ağır yatırım işinin alt tipinden biridir (Güçü ve zamanı harcamak), sevdiğimizden değil, istediğimiz için çalışırız.	Teorik modeli

Kaynak: Barabanshchikova, V.V. ve Klimova, O.A. (2015), Representations of work engagement and workaholism in modern psychological research, National Psychological Journal, No: 1 (17), ss. 56–57 çalışmasından uyarlanmıştır.

İlgili çalışmalarda işkoliklik üzerine farklı tanımlar mevcut olsa da, yapılmış araştırmalar neticesinde tükenmişlik, uyku sorunları, stres, kaygı ve depresyon, iş memnuniyetsizliği ve kötü performans (Sussman, 2012; Andreassen, 2014; Hogan, 2016) gibi olumsuz sağlık ve psikososyal sonuçların işkoliklik ile bağlantılı olduğunu göstermektedir. İşkolikliğin yaygınlığı, kullanılan işkoliklik ölçeklerine (Andreassen, 2014) ve örnekleme bağılı olarak değişmekle birlikte, çalışan nüfusun %5 ile 25'i arasında bir oranda işkolik (Burke, 2000; Hogan, 2016) olduğu tahmin edilmektedir.

2.2. İşkoliklik İle İlgili Kavramlar

Bu bölümde işkolikliğe benzer ve işkoliklik ile ilişkilendirilen bazı kavramlar konu edilecektir.

2.2.1. İşkoliklik ve Alkolizm

İşkoliklik kavramı başka bir bağımlılık türü olan alkolizmi esas alarak türetilmiştir. Bu bağlamda iki bağımlılığın benzer yaşamsal belirtileri sergilediği öne sürülmektedir. Bu varsayım bir grup Alman tıp bilim insanı tarafından ele alınmış ve hem işkolikliğin hem de alkolizmin ilerleyiş sürecinin benzer evrelerden geçtiği belirlenmiştir (Dosaliyeva, 2009):

Başlangıç: İşkolik bireyler, doğal görünmekle birlikte akılları devamlı işle meşgul olmaktadır. İş dışı yaşantısı giderek ikinci plana itilmektedir.

Kritik: İş bağımlısı birey, başka bireyler tarafından işi saplantı haline getirdiği vurgulandığında aşırı saldırganlaşmaktadır.

Kronik: Bu evrede her geçen gün birbirine benzemektedir.

Son: Yıkım evresidir. Aşırı ve saplantılı çalışma temposunun nihai sonucu olarak kişi gerek bedensel gerek ruhsal çökmektedir.

İşkolikler, aşırı çalışmanın kendilerini, yakınlarını ve tüm hayatını bir yokuşa sürüklediğinin farkına varmaksızın çalışmayı bir sığınak olarak görmektedir.

İki olgunun aynı evrelerden geçmesinin yanı sıra alkolik ve işkolik olma aslında birbirinin oluşumunu da desteklemektedir. Araştırmacılar işkolikliğin alkol bağımlılığına yol açabileceği hipotezi üzerine yoğunlaşmaktadır (Çiftçi ve Çankaya, 2019; www.lenta.ru, 2021).

Örneğin, bilim insanlarından oluşan uluslararası bir ekip, alkol kullanımı ile uzun çalışma süresi arasındaki ilişki üzerine tarihteki en kapsamlı araştırmaya imza atmıştır. Araştırmanın sonuçları British Medical Journal’da yayınlanmıştır. Araştırmacılar ABD, İngiltere, Avustralya ve Almanya olmak üzere 14 ülkeden 330 binden fazla kişi üzerinde yapılmış toplam 61 çalışmanın verilerini özetlemiştir. Bu çalışma doğrultusunda mesai dışı çalışma süresi beraberinde depresyon, stres ve uyku sorununu getirdiği sonucuna varılmıştır. Alkol ise bu etkilerden “uzaklaşmayı” sağlamaktadır.

AB’de standart çalışma süresi haftada 40 saattir. Eğer çalışma süresi haftada 48 saate ulaşıyorsa, alkol kullanım olasılığı %11 artmaktadır. Eğer haftalık çalışma süresi 49-54 saat ise ağır alkol bağımlılığı riski %13 oranında artmaktadır (Virtanen vd., 2015; www.lenta.ru, 2021).

2.2.2. Aleksitimi ve İşkoliklik

Aleksitimi kavramı 1972 yılında psikanalist Sifneos tarafından ortaya atılmıştır. Aleksitimi terimi Yunanca inkâr, sözcük ve ruh, duygu, düşünce kelimelerinden türetilmiş ve “duyguları ifade etmek için kelimelerin eksikliği” anlamına gelmektedir (Sifneos vd.,1977). Sifneos’e göre aleksitimi kişinin iç sezgilerini detaylandırma, soyut düşünme ve bedensel bulguların psikolojik rahatsızlığının bir göstergesi olabileceğini itiraf etme gücünü engelleyen bir haldir (Lesser, 1981; Hintistan, 2012: aktaran, Şaşıoğlu vd., 2014: 22). Aleksitimi, çeşitli psikosomatik rahatsızlıkları olan veya tıbbi olarak hasta olmayan bazı bireylerde gözlemlenen psikolojik özellikleri tanımlamak için öne sürülmüştür (Sifneos vd.,1977). Bununla birlikte bugün aleksitimi birçok farklı psikiyatrik bozuklukta (Bankier vd., 2001: aktaran, Şaşıoğlu vd., 2014: 22) ve sağlıklı bireylerde rastlanan bir kişilik niteliği olarak kabul edilmektedir (Tolmunen vd., 2011; Batıgün ve Büyükşahin, 2008: aktaran, Şaşıoğlu vd., 2014: 22) Sifneos bu özellikleri şu şekilde açıklamaktadır; Hasta kişi çoğunlukla teşhis konulan hastalık ile ilgisi olmayan fiziksel duyuları dile getirir; düşünceleri, hayal gücünün yetersizliği ile nitelendirilir; içsel duyguları sinirlilik, can sıkıntısı, boşluk, yorgunluk, heyecan, gerginlik vb. gibi terimlerle tanımlanır; çoğunlukla hareket halinde ve dürtüsel davranışlara yatkınlığı ile tanımlanır, tepkileri yetersiz ve duygularını ifade etmede zorlanır; kişiler arası ilişkileri zayıftır, yalnızlığı tercih etmekte ve insanlardan kaçınmaktadır (Bylkina, 1995: 43-44). Araştırmacılar, aleksitimik özelliklerinin zor değiştiği konusunda hemfikirdirler (Şaşıoğlu vd., 2014: 25).

Bazı araştırmacılara göre, aleksitimi ve davranışsal bağımlılıklar birbirine eşlik etmekte, birey kendisiyle ve başkalarıyla iletişim kurmayı zorlanarak, diğer insanlara yönelmek yerine nesnelere yönelim göstererek, klinik bağımlılık formlarının oluşumu için patogenetik bir mekanizma rolünü üstlenmektedir (Borodulin vd., 2001). İşkoliklerin kendi duygu ve ihtiyaçlara karşı duyarsız kalma özelliği, psikosomatik sıkıntuların gelişme eğilimi aleksitimik özellikleri taşıyan kişilerin tasviriyile benzerlik taşımaktadır. Bu rahatsızlıkları olan bireylerde kendi durumlarına karşı yeteri kadar eleştirel davranamama, günlük faaliyetlerinden zevk alamama ve aşırı talepkr olma gibi ortak nitelikleri sergilenmektedir. Bununla birlikte klinik araştırmacılara göre, farklı derecede aleksitimi problemi olan kişiler ‘sevdiği kişiden ayrılma’ veya ‘sevdiğini kaybetme’ gibi olumsuz olay sonucunda yalnız kaldıklarında davranışsal veya kimyasal bağımlılıklara eğilim sergilemektedir (Tkhostov, 2002; Nikulina ve Adnodvortsev, 2006). Nikulina ve Adnodvorcev (2006) gerçekleştirdikleri araştırma neticesinde işkoliklik ile aleksitimi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. İşkolik kişilerin duygularını deneyimleme yeteneği azalmakta, başka bir ifadeyle duygusal deneyimlerini ifade etmede güçlük çekmektedirler (Nikulina ve Adnodvortsev, 2006: 273).

2.2.3. İşkoliklik ve çalışmaya tutkunluk

Çalışmaya tutkunluk kavramının literatürde işe adanmışlık, işe tutkunluk, işe bütünleşme ve işe bağlılık gibi birçok Türkçe karşılığı bulunmaktadır. İşkoliklik ile çalışmaya tutkunluk kavramları, bireyin işe olan ilişkisini anlatmaktadır. Her iki olgu bireyin zaman ve çaba açısından işe ağırlık vermesini simgelemektedir. İşkoliklik ve çalışmaya tutkunluk arasında zayıf ama pozitif bir ilişki olduğunu tespit eden çalışmalar da mevcuttur (Shimazu vd., 2015: 20). Buna rağmen işkoliklik ile çalışmaya tutkunluk birbirinden farklı iki kavramdır. Çalışmaya tutkunluk kavramı işkoliklikten farklı olarak enerji, özveri ve kendini işe adama ile nitelendirilen işe ilgili pozitif ve tatmin edici zihinsel bir durumdur (Schaufeli vd., 2002: 74). Olumlu bir olgu olarak öne çıkan çalışmaya tutkunluk *doğru* bir çalışma davranışı olarak nitelendirilmektedir. Bununla birlikte mesleki faaliyetlere adanmışlık, işkoliklik gibi yıkıcı mesleki deformasyonun habercisi olabileceği inkâr edilemez. Bu iki olgunun tüm dışsal benzerliklerin yanı sıra, her birini karakterize eden bazı farklılıklar vardır. İşkoliklik bireyleri çalışmaya tutkunluk davranışı sergileyen bireylerden ayıran temel özellik saplantılı çalışma eğilimidir. İşkolikler çalışırken olumlu duyguları yerine stres, baskı, güvensizlik ve

koru hissetmekte, çalışmaya tutkun bireyler ise iş ve gündelik yaşamlarında tatmin olmalarını sağlayan mutluluk hissini beslerler. Yüksek iş tatmini duygusu, ilgili çalışanın iş ve diğer faaliyetler arasında bir denge kurmasını sağlar. Çalışmaya tutkun bireyler, yüksek düzeyde rahatlık ve psikolojik refah duygularına sahiptir (Barabanshchikova ve Klimova, 2015: 54). Bu bireyler mesleki deformasyonlara, özellikle de işkolikliğe neden olan herhangi bir yıkıcı sonuç veya deneyim yaşamazlar. Bu bağlamda çalışmaya tutkunluk davranışı işkolikliğin aksine doğru yönetilerek teşvik edilmelidir.

2.3. İşkoliklik İle İlgili Ölçekler

İşkolikliğin kavramsallaştırmasında yaşanan çelişki ve görüş farklılığı, mevcut ölçüm araçlarına da yansımıştır. Literatürde sayısı artmaya devam eden birçok farklı ölçek çalışması öne sürülmüştür. Bununla birlikte Clark ve arkadaşları son on yılda işkolikliği konu alan ampirik çalışmalarda artış gözlemlendiğini, fakat araştırmacıların işkolikliği ölçmek için çoğunlukla eski ölçekleri veya bu ölçeklerden türetilen ölçekleri kullanmaya devam ettiklerine vurgu yapmaktadır (Clark vd., 2020: 2). Tablo 4’de işkoliklik literatüründe kullanılan ölçekler görülmektedir.

Tablo 4: İşkoliklik ile İlgili Ölçekler

Ölçek	Yazar	Boyutlar	Özellikler
Work Addiction Risk Test (WART)	Robinson, 1989	1) Kompulsif Eğilimler 2) Kontrol 3) İletişim Bozukluğu / Self-Absorption 4) Self-Worth 5) Öz-Değer	25 İfadeli 4’li Likert Tipi
The Work Attitudes and Behaviors Inventory (WABI)	Haymon, 1992	1) Anksiyete 2) Obsesif Kompulsiflik 3) Mani 4) Hoşgörüsüzlük 5) Kendinden şüphe	72 İfadeli
Workaholism Batary (WorkBat)	Spence ve Robbins, 1992	6) İşe Güdülenme Hissi (D) 7) İşe Bağımlılık (WI) 8) İşten Zevk Alma (WE)	25 İfadeli 5’li Likert Tipi
Uyum Sağlamayan Kişilik İşkoliklik Ölçeği (SNAP-WORK)	Clark, 1993		18 İfadeli Doğru/Yanlış Cevap Seçenekli
DUWAS İşkoliklik Ölçeği (Dutch Work Addiction Scale DUWAS)	Schaufeli vd., 2006	1) Aşırı Çalışma 2) Kompulsif Çalışma	17 İfadeli 10 İfadeli 4’lü Likert Tipi
Bergen İş Bağlılığı Ölçeği (BWAS)	Andreassen vd., 2012	Toplam Puan	7 İfadeli ’li Likert Tipi
İşkoliklik Analizi Anketi (WAQ)	Aziz vd., 2013	1) İş Mükemmeliyetçiliği, 2) Memnuniyetsizlik 3) İş-Yaşam Çatışması, 4) Geri Çekilme Belirtileri	29 İfadeli 5’li Likert Tipi

5) İşe Bağlımlılık,			
İş Aşırma Ölçeği (Work Craving Scale - WCS)	Wojdylo vd., 2013	1) İş İçin Obsesif-Kompulsif Arzu 2) İşten Öz-Değer Telafi Edici Teşviklerin Beklentisi 3) Olumsuz Etkilerin Azaltılması Beklentisi (Rahatlama) ve Yoksunluk Belirtileri 4) Nevrotik Mükemmeliyetçilik	28 İfadeli 7'li Likert Tipi
Faset Temelli İşkoliklik Ölçeği (Workaholism Facet-Based Scale- WFBS)	Shkoler vd., 2017	İki yönü: 1) İşkolikliğin yöntemleri 2) İşkolikliğin kaynakları	18 İfadeli'li Likert Tipi
Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeği (The Multidimensional Workaholism Scale- MWS)	Clark vd., 2020	1) Güdüsel 2) Bilişsel 3) Duygusal 4) Davranışsal	

2.3.1. İş Bağlımlılığı Risk Testi (WART)

Robinson'nun *iş bağımlılığı risk testi* kabul görmüş ilk ölçeklerden biridir. WART, 25 ifadeden oluşan aile terapisine dayalı bir ölçektir. Bu ölçek, genel olarak özel yaşamdaki aktiviteleri (yeme, hareket etme, konuşma) ve çalışma eylemlerini içeren A tipi kişilik davranışlarına ilişkindir. Ölçeğin nitelikleriyle ilgili birçok yayın yapılmıştır. Bu bağlamda ölçeğin güvenilirliği tatmin edici düzeydedir (Robinson, 1996). Bununla birlikte Robinson'un çalışmalarında örneklem olarak sadece Anonim İşkolikler'in üyelerine yönelmesi (Burke, 2000) yerine daha heterojen örneklem seçmiş olduğu takdirde daha işlevsel bilgiler elde edilebilir (McMillan vd., 2001).

2.3.2. Uyum Sağlamayan Kişilik İşkoliklik Ölçeği (SNAP-WORK)

Clark (1993) tarafından geliştirilmiş SNAP-WORK ölçeği zorunlu tercihe dayanarak (doğru-yanlış) 18 ifadeden oluşmaktadır. Test sonucunda alınan yüksek puanların işkolikliği yansıttığı kabul edilmiştir (Andreassen, 2013: 838). Ampirik test çalışmaları öğrenciler ve çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiş ölçek, mükemmeliyetçilik, katılık ve kendine yüksek derecede talepkar olmak gibi obsesif-kompulsif kişilik düzeyini ölçmektedir (Clark vd., 1993; Andreassen, 2013: 838). İç tutarlılığı ve güvenilirlik katsayısı yüksek olan söz konusu ölçek iyi tasarlanmış ve bilimsel olarak kabul edilmiş olmasına rağmen araştırmacılar tarafından yeterli ilgiyi görmemiştir (McMillan vd, 2001: 72; Dosaliyeva, 2009).

2.3.3. İşkoliklik Bataryası (WorkBAT)

WorkBAT ölçeği 1992 yılında Spence ve Robbins tarafından geliştirilen ve bugüne kadar en yaygın kullanılan işkoliklik ölçüm aracıdır (Andreassen, 2014: 3; Patel vd., 2012: 4). WorkBAT işe bağlılık (work involvement, 8 ifadeli), işten zevk alma (work enjoyment, 10 ifadeli) ve işe güdülenme hissi (feeling driven, 7 ifadeli) olarak üç boyuttan oluşan ve cevap skalası “Kesinlikle katılmıyorum” ile “Kesinlikle katılıyorum” arasında değişen 5’li Likert formatında olan, toplam 25 ifade içeren bir ölçektir. Ölçeğin yapısı ve teorik temeli literatürdeki işkoliklik tanımına uygun şekilde, ABD’nin ulusal bir sosyal hizmet uzmanları birliği veri tabanından rastgele seçilen 134’ü erkek (erkeklerin ortalama yaşı 43, kadınların 40) olmak üzere 291 kişiye uygulanmıştır. İç tutarlılık hesaplanması sonucundan alfa değeri (erkek/kadın) işe bağlılık boyutu için göreceli olarak düşük .69/.67, işe güdülenme boyutu için .81/.67 ve işten zevk alma boyutu için .86/.86 olarak bulunmuştur (Spence ve Robbins, 1992). Ölçek araştırmacılar tarafından kabul edilse de, sonraki çalışmalarda kısmen iyi psikometrik özelliklerini göstermiştir. Zira işe bağlılık boyutunun sürekli olarak yetersiz olduğu kanıtlanmıştır (Buelens ve Poelmans, 2004; Huang vd., 2010; McMillan vd., 2002: aktaran Andreassen, 2014: 3). Bununla birlikte işten zevk alma boyutunun alfa değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olmasına rağmen işkoliklik tanımının dışına çıktığı için eleştirilmiştir (Mudrack, 2006: aktaran Andreassen, 2014: 3).

2.3.4. Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)

DUWAS ölçeği Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilmiştir. Başlangıçta 20 maddeden oluşan (Schaufeli vd., 2004) 4’lü Likert tipi ölçektir. Son zamanlarda ölçeğin 17 (Schaufeli vd., 2006; Schaufeli vd., 2009a) ve 10 maddeli (Schaufeli vd., 2009b; Shimazu vd., 2010) versiyonları yayınlanmıştır. Bunun nedeni, araştırmacıların geçerliliği olan kısa ölçeklere ihtiyaç duymalarıdır (Rantanen vd., 2015).

DUWAS “aşırı çalışma ile “kompulsif çalışma” şeklindeki iki alt ölçekten oluşmaktadır. Ölçek işkolikliği ölçmede kullanılan Robinson’un WART ve Spence ve Robbins’nın WorkBAT ölçme araçlarının maddelerinin kullanılması ve birleştirilmesiyle düzenlenmiştir. “Aşırı çalışma” alt ölçeğinde bireylerin çalışmaya hayatındaki diğer aktivitelerden daha fazla önem vererek gereğinden fazla çalıştığını gösteren ifadelerden oluşmaktadır. “Kompulsif çalışma” alt ölçeğinde bireylerin içinden gelen bir zorunluluk

hissi sonucu kendisini çalışmak zorunda duymasına sebep olan maddelerden oluşmaktadır. Alt boyutların iç tutarlılık katsayıları “aşırı çalışma” alt boyutunda. 80 ve “kompulsif çalışma” alt boyutunda. 86 olarak bildirilmiştir. Alt ölçeklerin arasında .66 ($p<.001$) değerinde ve pozitif yönde korelasyon elde edilmiştir (del Libano vd., 2010; Doğan ve Tel, 2011; Lovakov, 2012; Molino, 2012; Schaufeli vd., 2006).

DUWAS ölçeği, Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Araştırmada değişik meslek ve iş alanlarından 379 katılımcı yer almıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları sonucunda, DUWAS-TR'nin “Aşırı Çalışma” ve “Kompulsif Çalışma” şeklindeki iki faktörlü yapısının yeterli düzeyde uyum gösterdiği görülmüştür ($\chi^2/sd=3.44$, AGFI=0.087, GFI=0.92, CFI=0.91, IFI=0.91, RMSEA=0.080). Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla hesaplanan iç tutarlılık katsayısı ölçeğin tümü için .85, “kompulsif çalışma” faktörü için .74 ve “aşırı çalışma” faktörü için .76 şeklinde bulunmuştur. Bu sonuçlara bakıldığında DUWAS-TR'nin Türkçe formunun işkolikliği (iş bağımlılığı boyutunda) ölçmek için kullanılabilir ve geçerli bir ölçme aracı olduğu görülmektedir (Doğan ve Tel, 2011).

2.3.5. Bergen Çalışma Bağımlılığı Ölçeği (BWAS)

Bergen çalışma bağımlılığı ölçeği (BWAS) 2012 yılında Andreassen ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Ölçek genel bağımlılık teorisi çerçevesinde geliştirilmiştir. BWAS bağımlılık kriterleri doğrultusunda (1) Belirginleşme – İşten kaygı duymak, (2) Ruh hali değişikliği – rahatsızlıktan kaçmak ya da kaçınmak için çalışmak, (3) Çatışma – Kendi ve diğerlerinin çalışmasında çatışma yaşamak, (4) Çekilme – Çalışma engellendiğinde kaçınma, (5) Müsamaha – Aynı mental ve fizyolojik etkiyi yaratmak için daha çok çalışmak, (6) Nüksetme – Belli bir gelişme periyodundan sonra eski düzene dönmek ve (7) Problemler – Sağlık olumsuz etkileninceye kadar çalışmak olarak 7 maddeden oluşan 5 Likert tipi bir ölçektir. Katılımcının 7 ifadeden 4'e “sık sık” veya “her zaman” cevabı verilmesi halinde işkolik olduğuna işaret etmektedir. Bu çalışmada değişik 12 iş ve meslek alanından 137 Norveçli katılımcı yer almıştır. Katılımcıların verdikleri cevaplar iki grup olarak analizlere tabi tutulmuştur. Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik testlerine olumlu sonuçlar alınmıştır (Cronbach's alpha: 1. Örnek için 0, 84 ve 2. Örnek için 0,80) (Molino, 2012; Lovakov, 2012; Andreassen, 2014).

2.3.6. İşkoliklik Analiz Anketi (WAQ)

WAQ İşkoliklik Analiz Anketi, 2013 yılında Aziz ve arkadaşları tarafından literatüre kazandırılmış bir ölçüm aracıdır. Anket 29 ifadeden ve faktör analizi neticesinde tespit edilen iş mükemmeliyetçiliği, iş-yaşam çatışması, işe bağımlılık, geri çekilme belirtileri ve memnuniyetsizlik şeklinde 5 temel boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin güvenirlik ve geçerlilik testleri başarılı çıkmıştır (Cronbach's alpha: 0,934) (Gülova vd., 2014). WAQ İşkoliklik Analiz anketi Gülova ve arkadaşları tarafından Türkçeye çevrilmiş ve işkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik Türkiye'de çalışan 191 beyaz yakalı üzerinde uygulanmıştır.

2.3.7. Faset Temelli İşkoliklik Ölçeği (WFBS)

Shkoler ve arkadaşları (2017), işkolikliğe bütünsel yaklaşarak kavramsal uzlaşmayı sağlamak amacı ile WFBS ölçeğini öne sürmüşlerdir. Bu ölçeğin oluşturulmasında işkolikliğin teorik çerçevesi Guttman'ın (1957) Faset Teorisine dayandırılmıştır. 1283 katılımcıyla yapılan geçerlilik çalışmasında toplam 18 ifade yer almaktadır. Ölçekte diğer ölçeklerden farklı olarak işkolikliğin bağımlılık ya da çalışma isteği olarak ele alındığı ve diğer ölçeklerdeki ölçümlerdeki karışıklığı giderme düşüncesi vardır. Bu sebeple işkoliklik ölçeklerinin son zamanlardaki versiyonları (örneğin Schaufeli vd., 2009a; Andreassen vd., 2012) dikkate alınarak bu ölçek hazırlanmıştır. Ayrıca ölçeğin oluşturulmasında Snir ve Harpaz (2012) tarafından geliştirilen Ağır-İş Yatırımı (Heavy-Work Investment/HWI) ölçeği de kullanılmıştır. Bunun sebebi işkolikliğin tanımlanması ve ölçülmesinde işkoliklikteki zaman ve çaba unsurlarını kullanmasıdır.

2.3.8. Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeği (MWS)

Clark ve meslektaşları (2020), literatürde daha kapsamlı bir ölçüm aracına ihtiyaç duyulduğunu öne sürerek ve işkoliklik olgusunu çok boyutlu olarak değerlendirmek amacıyla yeni *Çok boyutlu işkoliklik ölçeği (MWS)* önermişlerdir. Araştırmacılar işkolikliğin çok boyutlu bir kavram olarak; 1) içsel baskı ya da çalışmaya zorlanma (motivasyonel boyut), 2) işle ilgili kalıcı ve kontrol edilemeyen düşünceler (bilişsel boyut), 3) çalışılmadığında ya da çalışmasının engellendiğinde hissedilen negatif duygular (duygusal boyut) ve 4) beklenen ve gerekli olanın üzerinde aşırı çalışma (davranışsal boyut) boyutlarını içerdiğini öne sürmektedirler. Araştırmacılar mevcut işkoliklik ölçeklerinin kritik psikometrik ve geçerlilik sorunlarından bahsederek işkoliklik ölçeklerinin tutarsızlığını öne sürmektedirler. Ölçek uyarlaması ABD'de

farklı meslek ve sektörde çalışan beş farklı örneklem (toplam N=1252) üzerinde yapılmıştır. Ölçeğin önerilen 4-faktörlü yapıyı desteklediği ve alternatif ölçeklerden daha uyumlu olduğu; yüksek geçerlilik ve içerik güvenilirliğine sahip olduğu, ölçeğin işkolikliğin nomolojik (mantıksal) ağdaki yapıda ayırt edici geçerliliğe sahip ve yakınsak olduğu, daha önceki ölçeklere göre daha yüksek artımlı geçerliliğe sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Özetle çok boyutlu işkoliklik ölçeği güvenilir ve geçerli bir ölçek olarak önerilmiştir.

2.4. İşkolikliğin Nedenleri

Yukarıda yapılan açıklamalara rağmen, işkolikliğin literatürde netleşmiş olarak hangi sebeplerle ortaya çıktığı net değildir. Bu konu araştırmacılar tarafından tartışılmaktadır. Bir kısım araştırmacılar, işkolikliği kişisel bir özellik olarak görürken bazıları ise çevresel koşulların doğurduğu bir bağımlılık olarak almaktadırlar. Örneğin, Cantarow (1979) işkolikliğin sebepleri arasında; işte bulunmaktan hoşlanma ve işini çok sevme duygularından kaynaklandığını iddia etmektedir (Snir ve Harpaz, 2004; Temel, 2006). Machlowitz ise (1980) işkoliklerin uzun süre çalışmaktan tatmin duygusu yaşadıkları için tercih edilen bir seçenek olarak almaktadır (Snir ve Harpaz, 2004). Minirth ve arkadaşları (1981) işkoliklerin işlerini bireysel duygu ve baskılarından kaçış olarak kullandıklarını söylemektedir (Snir ve Harpaz, 2004). Maslach (1986), işkolikliğe yol açan faktörler arasında sosyal baskılar sonucu toplumda başarılı olma isteğinin önde geldiğini ifade etmektedir. Bireyleri rol model olarak aradıkları kişilerin işkolik olması işkolik olmalarını kolaylaştırmaktadır. Örneğin A tipi kişilik, başarısızlık korkusu, kontrol ihtiyacı ve obsesif-kompulsif nevroitikler, işkolizme neden olan kişisel faktörler arasındadır. Kendi işine sahip olma mesai kavramını ortadan kaldırdığı için yüksek oranda işkolikliği tetiklemektedir (Snir ve Harpaz, 2004). Shamir (1986) ise konuya inanç ve dindarlık açısından bakarak daha inançlı olanların daha fazla çalışma ve dolayısıyla işkolik olma eğiliminde olduklarını söylemektedir. Levy ve Guttman (1985) de benzer şekilde güçlü dini inançta sahip olmayla çok çalışma arasında pozitif bir ilişkiden bahsetmektedir (Snir ve Harpaz, 2004). Ailevi sorunlara sahip olan kişiler iş ortamında daha fazla zaman geçirmek isterler. Robinson (2000) daha da ileri giderek işkolik kişilerin sorunlu ailelerde yetiştiğini iddia etmektedir. Sorunlu ailelerin çocukları, hem okulda hem de evde ebeveynlerini mutlu etmek için çok çalışırlar, bu da ileride işkolik olmalarını kolaylaştırır.

İşkolikliğin bireysel sebepleri yanında örgütsel faktörlerin de önemli olduğu bilinmektedir (Burke, 2000; Porter, 2006). Buna göre örgütler genellikle işkoliklik davranışlarını ödüllendirir. Bunun sonucunda çalışanlar yöneticilerinin gözüne girmek ve ödül, terfi ya da övgü kazanmak için farkına varmadan işkolik olmaya başlarlar. Teknolojinin gelişmesi de işkolikliği artıran faktörler arasındadır. Günümüzde mesai saatleri dışında da çalışanlar işlerini evde yapabilmekte ve bu da işkolikliği artırmaktadır. Bu tür cazip koşullar sonucu çalışanlar iş ortamında daha rahat etmeye ve tatmin olmaya başlarlar ve iş yeri evden daha cazip hale gelmeye başlar (Burke, 2000).

Örneğin iş güvencesinin olmaması, örgütsel küçülme, sınırlı kariyer imkânları, aşırı iş yükü, kontrolün yetersizliği gibi örgütsel faktörler de işkolikliği tetiklemektedir (Burke, 2002). Tam tersine kontrolün aşırı seviyede olması ve her şeyin denetlenmesi de işkolikliği doğurmaktadır. Bunun temel sebebi çalışanlara karşı duyulan güvensizliktir (www.psyfactor.org, 2016).

Hansen tarafından yapılan çalışmada ise işkoliklik sebepleri teknolojik, finansal ve sosyal faktörler olarak üçe ayrılmıştır (Temel, 2006). Kişi üzerinde yoğun çalışma hayatının doğurduğu baskılar da işkolikliğe yol açmaktadır (Bardakçı, 2007). Bu noktada başarının maddi kriterlerle değerlendirilmesi de finansal nedenler arasında sayılabilir (Aydın, 2006). İleri teknoloji de iş ortamı kavramını genişletmiş ve her yerde çalışma imkânı getirmiştir. Bu da işkolikliği tetiklemektedir (Sullivan, 1999 aktaran Dewilde vd., 2007) ve ayrıca böylece özel hayat ve iş hayatı arasındaki çizgi belirsiz hale gelmektedir (Dewilde vd., 2007).

Özetlemek gerekirse, bireylerin maruz kaldıkları kişisel, ailevi, sosyal problemler; iş yerinde karşılaştıkları finansal, sosyal, örgütsel problemlerle birleşerek işkoliklik davranışını körüklemektedir.

2.5. İşkolikliğin Etkileri ve Sonuçları

İşkoliklik konusu farklı alanlarda çalışması, farklı tanımlanması ve ölçülmesi neticesinde farklı nitelendirilmektedir. Bununla birlikte genel anlamda işkolikliğin bireylerin hem özel hayat hem de çalışma hayatlarında negatif etkilere yol açtığı bilinmektedir. İşkoliklik sonucu, bireyler iradesini kullanmamakta ve duygularını kontrol edememektedir. Bu şekilde duygusal boşluğa düşen bireyler iletişim problemleri yaşamaları hem ailevi hem de işle ilgili sorunlarını gizlemelerine yol açmaktadır (Korolenko, 1993; www.narcom.ru, 2016). İşkoliklikler hem sağlıklarını kaybetmekte

hem de verimsiz hale gelmektedirler. Bu durum işletmeleri de etkilemekte ve yüksek maliyetlere katlanmak zorunda kalmaktadırlar (www.ioma.com, 2016). Griffiths'e göre, ABD çalışan nüfusunun %10 ile %25'i işkolikliğe maruz kalıyor. Avrupa ülkelerinde rakamlar biraz daha düşük: örneğin Norveç'te 18-64 yaş arası nüfusta ortalama işkolik yüzdesi %7,3-8,3; Macaristan'da bu rakam %8,2, Rusya'da ise 12,5'dir. Diğer bağımlılıklarla kıyaslamak gerekirse çeşitli tahminlere göre kumar bağımlısı kişilerin sayısı yalnızca %1,5-3'dir. Bu anlamda günümüzde işkoliklik gerçek bir salgın olarak nitelendirilebilir (Ulyanova, 2019).

Literatürde işkolikliğin farklı etken ve sonuçlarıyla ilgili birçok araştırma olmasına rağmen, genel anlamda işkolikliğin etkileri konusunda literatürde fizyolojik etkiler, psikolojik etkiler, sosyal etkiler ve örgütsel etkiler ayrımı vardır (Bardakçı, 2007) ve bu etkiler aşağıdaki şekilde kısaca açıklanabilir (Spence ve Robbins, 1992, Robinson ve Post, 1997; Porter, 2001; Ersoy-Kart, 2005; McMillan vd., 2004 aktaran Bardakçı, 2007).

Fizyolojik Etkiler

İşkoliklerin stresli oldukları ve birçok sağlık sorunu yaşadıkları birçok araştırmada ortaya çıkmıştır (Spence ve Robbins, 1992; Burke, 2000; Kanai ve Wakabayashi, 2001). Massachusetts Üniversitesinde yapılan çalışmada işkolikliğin sağlığı olumsuz olarak etkilediği, 1987 ve 2000 yılları arasında 100 bin çalışan üzerinde yapılan bir araştırmada ortaya çıkmıştır. Buna göre, işkolik olarak kabul edebilecek ve mesai saatleri dışında da çalışmaya devam edenlerin %61 oranında iş kazalarına maruz kaldıkları ve hasta oldukları görülmüştür. Günde 12 saatten fazla çalışanlar ise 1/3 oranında daha fazla hastalanmaktadır. Haftada 60 saat çalışanlar ise % 23 oranında daha fazla sağlık sorunu yaşamaktadırlar. Bunun yanında çalışan ve yöneticilerin aynı derecede işkolik olma riski vardır. İşkolikliğin yol açtığı sağlık sorunlarını, Kanai ve Wakabayashi (2001) başta depresyon, tansiyon ve aşırı dalgınlık olmak üzere ortaya çıkarmışlardır (Bardakçı, 2007). Kluft ve Kleiner (1988) ise özellikle stres ve sonrasında ortaya çıkan kalp rahatsızlıklarına işaret etmişlerdir (Temel, 2006). İşkoliklik genel anlamda; aşırı yorgunluk, duygusal tükenmişlik hissi, rahatsızlıkları, mide ve soğuk algınlıklarında artışlar ve cinsel istekte azalma doğurmaktadır (McMillan vd, 2004; Temel, 2006).

Psikolojik Etkiler

İşkoliklik sonucu kişilerin daha sinirli, sabırsız, tahammülsüz oldukları görülmektedir. Bunun yanında suçluluk hissi, insanların yardımcı olmadığı hissi, karamsarlık ve sürekli savunma gereği duyma gibi etkiler görülmektedir. Bu ve buna benzer psikolojik etkiler işkolikliğin önemini ortaya koymaktadır (Bardakçı, 2007; Temel, 2006). İşkolikler, bakıldığında genelde saplantılı, mutsuz, çalışma arkadaşlarını olumsuz etkileyen ve verimsiz olan kişiler olduğu görülmektedir (Burke vd., 2006). İşkolikler işlerine saplantılı ve problemleri bir şekilde bağlıdırlar ve böylece örgütsel fayda sağlamaktan ziyade kişisel ihtiyaçlarından dolayı işkolik davranışları gösterirler (Burke vd., 2006).

Sosyal Etkiler

Sosyal etkiler arasında öncelikle işkoliklerin sosyal hayatlarında başarısız ve hareketsiz olmaları sayılabilir. Mesai dışında sosyal hayatları yok gibidir; evlerinde ve arkadaş çevrelerinde pek zaman geçirmezler. İş-aile dengesi ciddi şekilde bozulmuştur. Sürekli çalıştıkları için sosyal hayatla ilgili bilgileri kayboldukça sosyalleşmekten çekinmeye çalışırlar. İş dışında geçirdikleri zamanlarda da diken üstündedirler, huzursuzluk duyarlar. İşkoliklere göre eğlence, boş zaman ve tatil kavramları anlamsızdır ve zaman boşa gitmektedir (Robinson, 2000). Bunun sonucunda sürekli işlerini düşünen işkolikler, insani ilişkilerini kaybetmeye başlarlar, duyarsız ve sağır hale gelirler, karşı cinsle ilişkileri iyice azalır ve bir anlamda insanlıklarını kaybederler (McMillan vd., 2004). Bunun sonucunda işkoliklerin aile ve özel hayatı olumsuz etkilenmekte ve sıklıkla boşanmayla sonuçlanmaktadır (McMillan vd., 2004; Topolnicki, 1989). Buradan çıkan sonuç, işkolikliğin sadece bireysel bir sorun olmaktan öte toplumsal etkileri de olan sosyal bir problem olduğudur.

Örgütsel Etkiler

Günümüzde iş kavramı insan hayatının merkezinde bulunmaktadır. Çalışmak; gelir kazanmak ve tatmin sağlamayı sağlayabileceği gibi; sağlık sorunlarına da yol açabilmektedir. Çalışmakla bireyler sosyal olarak da negatif yönde etkilenebilirler. İşkolikliğin maliyetlerine sadece çalışanlar değil örgütler de katlanmak zorundadır (Maslach, 1986).

İşkolikliğin sonucunda; çalışma ortamı stresli hale gelir ve bu da örgütteki moral ve motivasyonu olumsuz yönde etkiler. Çalışanlar bu şekilde verimliliklerini kaybederler ve üretkenlikleri düşer. İşkoliklik sonucunda ahenksizlik, moral bozukluğu, güvensizlik,

düşük verim, yaratıcılık kaybı, işten kaçma, iş güvensizliği, kişiler arası çatışma, gecikme, stres ve tükenme, hata yapma oranının artması, yetersiz işbirliği gibi örgütsel sorunlarla karşılaşılabilir (Robinson, 2000: 130).

İşkolikler ilk zamanlar olağanüstü performans göstererek yükselirler ancak bu yükseliş daha sonra düşüşle sonuçlanmaktadır. Sürekli ve yoğun şekilde çalışmak çalışanları yıpratır ve tükenmişlik ortaya çıkmaya başlar. Özellikle duygusal tükenme, işkoliklik sonucunda ortaya çıkmaktadır. İşkolikler, potansiyellerini ve enerjilerini doğru kullanamadıkları için duygusal olarak yıpranırlar. İşverenler çalışanlarının işkolik davranışlar sergilemelerine ilk zaman olumlu bakarlar ve desteklerler. Ancak işverenler uzun vadede işkolikliğin yarar değil zarar getireceğini düşünerek işkolikliğı önlemeye çalışmalıdırlar. İşkoliklik sonucu çalışanların yetenek ve becerileri körelmektedir. İşkoliklik yaratıcılığı da öldürmektedir. İşkolikler önce ailelerini ihmal ederler, sonra işleriyle ilgili gelişmeleri takip edemeyecek kadar çok çalışırlar. Bunun sonucunda profesyonel düzeyde gelişemezler. Akıllarında ve programlarında sadece çok çalışmak vardır; seminer, eğitim, kişisel gelişim gibi önemli işlere zaman ayıramazlar.

2.6. İşkoliklik İle Başa Çıkma Yolları ve Tedavisi

İşkoliklik gerçek bir bağımlılıkla eşanlı olan önemli bir psikolojik işlev bozukluğunu temsil etmektedir (Andreassen, 2014; Atroszko vd., 2020). Ancak teşis olarak işkoliklik Mental Bozuklukların Tanısal ve Sayımsal El Kitabı'nda (DSM-5-TR) (APA, 2022) ve Uluslararası Hastalık Sınıflaması'nda (ICD-10) tanımlanmamaktadır. Bu durum işkolikliğin tanımlanması ve belirlenmesi zor olduğundan kaynaklanabilir. Çünkü bağımlı kişiler rahatsız olduklarını inkâr ederek sorunları ile yüzleşmekten kaçınır ve aşırı çalışmanın sonucunda gelişen duygusal ve psikosomatik bozukluk belirtilerini görmezden gelirler (Robinson, 2007).

İşkoliklerin sosyal ve psikolojik rehabilitasyona gereksinim duydukları bir gerçektir. Bu bağlamda ilk önce işkolik kişinin sorununun farkına varması ve yardıma ihtiyaç duyduğunu kabul etmesi önemlidir (Dosaliyeva, 2009). İşkolikleri yönlendiren güçlü içgüdülerinin yanında, iş bağımlılığını pekiştiren sosyal, toplumsal ve örgütsel faktörler de dikkate alınmalıdır (Kun vd., 2020). İşkolikler hem bilişsel, hem de davranışsal unsurları ile değerlendirilmelidir. Diyet, egzersiz, uyku, rahatlama teknikleri, stres yönetimi, atılganlık eğitimi ve ruhsal uygulamaların dahil edilmesini içeren bir bütüncül

yaklaşım, aşırı çalışmadan kaynaklanan duygusal ve fiziksel hasarın onarılmasına ve iş bağımlılığının devam etmesinin önlenmesine yardımcı olabilir (Holland, 2007).

İşkoliklere yönelik müdahalelerin etkinliğine ilişkin yeteri kadar sağlam klinik kanıt yoktur, bunun yanı sıra önerilen birkaç tedavi yöntemi vardır.

Anonim İşkolikler: Anonim işkolikler topluluğu 1983 yılında Anonim alkolikler topluluğu örneğinde kurulmuştur (Robinson, 2000). Anonim işkolikler topluluğu kendi 12 adımlı programını uyarlayarak grup destek toplantılarına ve yıllık konferanslara erişim sağlamaktadır.

Bilişsel-Davranışçı Terapi (BDT): Davranışsal bağımlılıklarda etkili bir tedavi yaklaşımı olan Bilişsel-Davranışçı Terapi (BDT), işkoliklerin de duygu ve davranışlarının değişmesinde faydalı olduğu ileri sürülmektedir (Andreassen, 2014). BDT'nin amacı bağımlı kişinin olumsuz ve işlevsiz düşüncelerini baştan biçimlendirerek, daha olumlu ve gerçekçi düşünmesini sağlamaktır (www.memorial.com.tr, 2023).

Akılcı Duygusal Davranış Terapisi (ADDT): Bir BDT türü olan ADDT işkolikliğin tedavisinde etkili olduğu belirlenmiştir (Chen, 2006). ADDT, akılcı olmayan inançları ve mutlak terminolojiyi değiştirmeye odaklanmaktadır. (Andreassen, 2014).

Motivasyonel görüşme: Bu tekniğin amacı bağımlının içsel motivasyonunu pekiştirerek değişmek istediği hedefini netleştirmesini ve davranışlarını değiştirme çabalarını takip etmesini sağlamaktır. Önemli bir husus, kendine zarar veren çalışma alışkanlıklarını değiştirmenin bir yolu olarak bağımlının davranışları ve sonuçları hakkında doğrudan geri bildirim sağlamayı içerebilir (Sussman, 2012). Kişi yaşadığının sorununun sebebini anlayarak neden düzelmesi gerektiğinin farkına varır.

Aile terapisi, bireylerin yaptıkları işin aile üyeleri üzerindeki etkisini anlamalarına, altta yatan kaynakları veya çalışma alışkanlıklarını yönlendiren motivasyonu ortaya çıkarmalarına ve yeni davranışların benimsenmesini teşvik etmek için bir destek ağı oluşturma fırsatları sunmasına yardımcı olabilir (Robinson, 1998).

Meditasyon farkındalık eğitimi (MAT), zihinsel farkındalığı artırmaya odaklı ve bağımlılıkla ilgili davranışlar için öz-şefkat uyandırmada olumlu bir etkiye sahip olduğu öne sürüldüğü için özellikle davranışsal bağımlılıklara uygundur (Van Gordon vd. 2017). MAT'ın işkoliklik semptomatolojisini, iş memnuniyetini, işe bağlılığı, çalışma süresini ve psikolojik sıkıntıyı önemli ölçüde iyileştirmede etkili olduğu ve aynı

zamanda iş performansını da düşürmeden çalışma süresini azalttığı gösterilmiştir (Van Gordon vd, 2017).

İşkoliklik tedavisinde kişinin öz saygının değişmesi, zihinsel sorunların ortadan kaldırılması, sosyal ilişkilerin düzeltilmesi, dinlenme alışkanlığı geliştirerek işe yönelik olan patolojik özleminin ortadan kaldırılması amaçlamaktadır.

İşkolikliğin önlenmesinde örgüt için politikalar önemli bir yere sahiptir. Örgüt içinde aşırı çalışmak yerine etkin çalışmaya vurgu yapılmalıdır. İş güvensizliği aza indirgemelidir. Bu anlamda yöneticilere önemli rol düşmektedir. Uygulayıcılar açısından özellikle yöneticiler ve İK birimleri tarafından örgütlerindeki işkoliklik düzeyinin yakından izlenmesi önerilebilir. Çok çalışmakla çok üretmek arasında doğrusal bir ilişki olmadığı gibi işkoliklik düzeyinde çalışmanın zararlı etkileri de olabilir. Performansa yansımayan çok çalışma ve işkoliklik daha sonra çalışanların fiziksel, psikolojik ve ruhsal sağlıklarını tehdit etmektedir. Genel işletme stratejileri ve İK stratejileri içerisinde bu hususa dikkat çekmek gerekli olabilir. Burada özellikle örgütte uygulanan ödül sistemini çok iyi planlamak ve işgörenlerin kendi sağlıklarını tehlikeye atmasını teşvik edici olmayan ve gerçekçi ödül sistemleri önerilmelidir.

BÖLÜM 3: İŞKOLİKLİK VE YENİLİKÇİ İNSAN SERMAYESİ ARASINDAKİ İLİŞKİYİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: DIŞ HEKİMLERİ ÖRNEĞİ

Bu bölümde teorik açıklamalar doğrultusunda kurgulanmış araştırmanın problemi, sorusu ve hipotezlerine, uygulanan yöntem ve verilerin toplanması sırasındaki seyrine ve bulgulara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Problemi

Günümüz şartlarında insan sermayesinin (İS) etkin bir şekilde kullanılması önem kazanmaktadır. Bu süreç büyük oranda İS bileşenlerinin kalitesi, kullanım şekilleri ve yoğunluğu ile belirlenmekte, zira İS hem fiziksel hem de manevi olarak aşınmaya ve yıpranmaya eğilimlidir. Aşınma derecesi büyük ölçüde, bireyin sağlık durumu ile ilgilidir, çünkü sağlık, İS'nin birikmesini ve kullanılmasını belirleyen birincil unsurdur, yapının temelidir. Eğitim düzeyi (bilgi), beceri düzeyi (mesleki beceri ve deneyim), motivasyon ve hareketlilik İS'nin taşıyıcı bileşenleridir (Matersheva ve Bakulina, 2016).

İS de hem fiziksel hem de manevi olarak yıpranmaya tabidir. İS, farklı dönemlerde hem dış, hem de iç faktörlerin etkisi altında, eşzamanlı olarak aşınma ve değerini artırma eğilimindedir. Bilimsel ve teknolojik ilerlemenin sürekli etkisi nedeniyle bilginin, üretim deneyiminin, becerilerin belirli bir kısmı önemini yitirmektedir. Ancak, yeni bilgi edinme ve kullanma sürecinde, birikmiş beceriler bir dereceye kadar telafi edilebilir, hatta daha fazla İS biriktirebilir (Matersheva ve Chekmarev, 2012).

Günümüzde yaşanan dinamik süreçler, İS'nin manevi yıpranma derecesini de artırmaktadır. Bilginin hızlı bir şekilde eskimesi, bireyleri sürekli olarak becerilerini geliştirmeye, mesleğini veya faaliyet yönünü değiştirmeye itmektedir (Telepova, 2012). İS'nin yıpranma derecesi ve dinamikleri, doğrudan insan doğasına ve kişisel özelliklerine bağlıdır. Manevi yıpranma, motivasyonun varlığından ve bireyin psikolojik tutumundan etkilenmektedir. İS'nin iki tür manevi aşınması sürecinden söz edilebilir. Birinci tür manevi yıpranma sonucunda, İS'nin verimsiz kullanımı, uygulama koşullarının olmaması nedeniyle, hâlihazırda birikmiş olan bilginin kaybedilmesi, yıpranmaya tabi tutulması söz konusudur. İkinci tür manevi yıpranma, eski bilginin

kullanılmasını imkânsız kılan bilimsel ve teknolojik gelişmelerinin uyarlanması ve kullanılması nedeniyle gerçekleşir (Varvaricheva, 2010). İS'nin manevi ve fiziksel aşınması aynı yönde hareket edebilir ya da birbirini engelleyebilir. Bilimsel ve teknolojik ilerlemenin hızlanması, büyük oranda ikinci tür manevi İS aşınma olasılığını öngörmeyi mümkün kılmaktadır. Küresel ekonomide meydana gelen süreçlerin hızlılığı, edinilen bilginin bir kısmının alınmasından hemen sonra manevi aşınmaya maruz kalmasına yol açmaktadır. Hareketliliğin yetersizliği ve kısıtlanması, aşınma ve yıpranma süreçlerini hızlandırır (Matersheva, 2016).

İS'nin fiziksel aşınması, hastalıklardan, insanın yaşlanmasından, olumsuz politik, ekonomik, çevresel problemlerle ilişkili makro düzeyde çeşitli olumsuz faktörlerin neden olduğu stresten ve çalışma koşullarıyla belirlenen mikro düzeyde, takımdaki ahlaki ve psikolojik iklimin yanı sıra sosyal, biyolojik, kalıtsal nedenlerden dolayı sağlığın bozulmasının bir sonucu olarak ortaya çıkar. Bu bağlamda, ekonomik ilişkilere (bireyler, işletmeler, devlet) katılan tüm bireylerin, sağlıklı bir yaşam tarzının sürdürmelerine yatırım yaparak sağlık düzeyindeki düşüş oranının yavaşlamasına katkıda bulunacak bir dizi tedbirin uygulanmasını hedeflemelidir (Matersheva, 2016). Bireyin sağlığını %15–20 kalıtsal özellikler, %50–55 oranında bireyin yaşam biçimi belirlemektedir (Rimashevskaya, 2011). Sonuç olarak, İS'nin kullanımının kalitesi ve etkinliği, iş faaliyetlerinin yoğunluğu ve süresinden, motivasyon ve psikolojik tutumundan önemli ölçüde etkilenir.

Avrupa çalışmalarından elde edilen veriler, nihayetinde İS'nin yıpranmasına neden olan işkoliklik olgusunun, özellikle entelektüel emeğin aktif kullanımıyla ilgili alanlarda çok acil bir sorun haline geldiğini göstermektedir. Almanya'da 200 binden fazla, İsviçre'de yaklaşık 115 bin işkolik olduğu düşünülmektedir. Bu ülkelerde, işkoliklik önemli bir sorundur. Avrupa Birliği'nin tahminlerine göre, Avrupalıların yaklaşık %7'si iş yerinde “tükenmişlik” yaşamakta, %5-7'si depresyona yatkın, %28'i kronik stres ve %33'ü işten dolayı kronik omurga rahatsızlığı yaşamaktadır (Matersheva ve Bakulina, 2016). İşkolikliğin olumsuz etkileri İS'nin erken ve hızlı aşınmasına neden olmaktadır.

Dinamik olarak değişen bir ortamda, değişim hızına uyum sağlayabilecek bir ekonomi oluşturma gereksinimi doğmaktadır. Buna karşılık, yenilikçi bir ekonomide bu tür bir uyum, ancak küreselleşme bağlamında yeniliklerin arkasındaki itici güç olan yüksek kaliteli ve gelişmiş YİS desteğiyle mümkündür (Diebolt ve Hippe, 2019). İS'nin yenilikçi gelişme sürecine aktif olarak dâhil olması gerek örgüt gerek ülke için önemli

bir eğilimdir. Bu bağlamda İS'nin etkin kullanımı açısından hem manevi hem fiziki yıpranmaya neden olan iç ve dış etkenlerin tanımlanması ve etkileriyle başa çıkma yollarının araştırılması önemlidir.

3.2. Araştırmanın Sorusu ve Hipotezleri

Bu çalışmada cevap aranan temel soru “Bireylerin işkoliklik düzeyi ile yenilikçi insan sermayesi (YİS) arasında ilişki var mıdır?” biçimindedir.

İlgili yazın incelendiğinde işkoliklik ve YİS arasında doğrudan ilişkiyi araştıran yeteri kadar çalışmaya rastlanmamıştır. Sadece iki çalışmada, işkolikliğin İS'ne yönelik yıpratıcı ve değer kaybettirici rolünden bahsedilip test edilmiştir (Lipka vd. 2014; Matersheva, 2016). Teorik ve ampirik araştırmalar sınırlı olduğu için çalışmada hipotezin arka planını Matersheva ve Lipka ve arkadaşlarının işkolikliğin İS'ne etkisini inceleyen çalışmalar doğrultusunda oluşturulmuştur.

Günümüzde İS'nin kalitesini ve etkinliğini işkoliklik etkilemektedir. Saplantılı ve kontrol edilemez bir çalışma eğilimi olarak tanımlanan işkoliklik, İS'nin niteliksel bir özelliğidir. İşkoliklik, bireyin kendisini, ailesini, sosyal ve profesyonel çevresini olumsuz etkileyecek farklı sonuçlara neden olmaktadır. İşkoliklik değer düşürme bakımından İS'nin tüm bileşenlerini etkilemektedir. Söz gelimi saplantılı çalışma eğilimi bireyin hafızasını, algısını ve odaklanmasını etkileyerek bilgilerini ve eskapizme (gerçeklerden kaçma) yol açarak düşünsel etkinliğini dahi olumsuz yönde etkilemektedir (Kalinowski vd., 2005: 117-119 aktaran Lipka vb., 2014). İşkolikliğe eşlik eden kaygı hissi duygusal körelmeye, açıkça iletişim ve empati kurma becerisinin kaybına neden olabilir (Killinger, 2007: 111-153). İşkolik bireylerin sürekli çalışması, insan vücudunun iyi sağlık ve esenlik pahasına sağlanmaktadır. Gözle görülen ve görülmeyen düzensiz davranış ve sağlık sorunları, İS'nin değerini kaybettirmektedir (Meissner, 2005: 49; Städele, 2008: 46 aktaran Lipka vb., 2014). İşkolikliğin neden olduğu odaklanma sorunu, fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar, aşırı yorgunluk İS'nin tamamen yok olmasına yol açabilir (karoshi durumunda – bir çalışan aşırı çalışmadan ölür) (Lipka vd., 2014: 30).

İşkolikliğin İS'nin aşınması üzerindeki etkisini incelemek için, Voronezh şehrinde banka çalışanları arasında dört yıl boyunca (2012 - 2015) yürütülen ekonomik ve sosyolojik araştırmalar yapılmıştır. Çalışmaya 22 ile 68 yaşları arasında 400 kişi katılmıştır. Katılanların ortalama yaşı 38'dir. Bunların 228'i erkek (%57) ve 172'si

kadıdır (%43). Araştırmanın sonuçlarına göre her üç kişiden biri (%32) yüksek oranda işkolik olma riskini taşımaktadır. Katılımcıların üçte biri mesaiye kaldığını, beş kişiden biri işini bırakmadığı için öğle yemeğini kaçırdığını, her dört kişiden biri işi eve taşıdığını veya hafta sonları ve tatillerde periyodik olarak çalıştığını belirtmektedir. Katılımcıların %49,1'i kronik hastalığa sahip olduğunu bildirmektedir. Ayrıca yaşın işkoliklik üzerinde etkisi olduğu istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Profesyonel bir kariyerin başında çalışanlar işkolikliğe daha yatkın olduğu, fakat yaşla birlikte işkolikliğin azaldığı bulunmuştur. İşkoliklik, kariyerlerinin zirvesinde, eğitilmiş ve sorumluluk sahibi profesyonellerin, ciddi sağlık sorunları yaşamalarına, birikmiş deneyimlerini paylaşmaya isteksiz olmalarına, aktif çalışma isteğini kaybetmesine, aileye ve sosyal yaşamaya ilgi kaybetmesine neden olmaktadır. Zamanla, işkoliklik tükenmişliğe neden olur, duygusal tükenmişlik sendromu ise profesyonel aktiviteyi çöküşe sürükleyebilir. İşkolikliğin yaşa bağlı olarak azalmasının sebebi de değerlerin gözden geçilmesi ya da sağlık sorunlarının başlamasıdır (Matersheva, 2016).

İşkolikliği inceleyen araştırmaların çoğu işkolikliğin olumsuz sonuçlara yol açtığını ampirik olarak bulmuştur. Bu sonuçlar, bireyin fiziksel ve duygusal sağlığının azalmasına ek olarak, yüksek iş stresi düzeyi, düşük iş tatmini, evlilik ile ilgili sorunları ve iş-yaşam çatışması dâhil olmak üzere bir işkolinin yaşamının tüm alanlarını etkilemektedir (Clark vd. ..2016).

İşkolikliğin bağlantılı olduğu sağlık sorunları YİS'ni fiziki olarak yıpranmasına yol açmaktadır. Sağlık sorunlarına paralel olarak gelişen düşük performans, düşük iş tatmini, yüksek iş stresi, depresyon, fiziksel ve zihinsel yorgunluk bireyin İS'ni geliştirme olasılığı azalmakta ve İS manevi olarak değersizleşmektedir. Bu bağlamda işkoliklik ile YİS arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif bir ilişki beklemek olasıdır. Netice olarak çalışmanın ana hipotezi aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

Ana Hipotez: Diş hekimlerinin işkoliklik düzeyleri ile YİS düzeyleri arasında negatif ilişki vardır.

YİS'nin güvenilirliği ve geçerliliği sağlanmış bir ölçeğin yokluğundan dolayı YİS boyut bazında ölçülmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda işkoliklik düzeyleriyle YİS'nin boyutları arasındaki ilişki incelenecektir. Bu durumda aşağıdaki gibi alt hipotezler oluşturulmuştur:

Alt Hipotez:

H1. İşkoliklik ile iş tatmini arasında negatif ilişki vardır.

H2. İşkoliklik ile işbaşı eğitim (mesleki eğitim) düzeyi arasında negatif bir ilişki vardır.

H3. İşkoliklik ile değişme istekli olma (bireysel yenilikçilik) düzeyi arasında negatif ilişki vardır.

H4. İşkoliklik eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.

3.3. Araştırmanın Örneklemi

Diş hekimliği, kullanılan malzemelerin ve teknolojilerin devamlı değişmesi ve yenilenmesi, yeni tedavi yöntemlerinin geliştirilmesi bağlamında hızlı değişim göstermektedir. Her geçen yıl daha sofistike hale gelen bu yeni diş hekimliği alanı, diş hekimlerini bilgi ve becerilerini sürekli güncellemeye mecbur bırakmaktadır (Bissell, 1997; Gorter vd., 2007; Kushnir vd., 2000). Türkiye’de mesleğini faal olarak icra eden tüm diş hekimlerini kapsayan sürekli diş hekimliği eğitimi (SDE) etkinlikleri düzenlenmektedir. SDE’nin amacı lisans, uzmanlık ve doktora eğitim süresince edinilen bilgilerin pekiştirilmesi, diş hekimliği alanında gerçekleşen bilimsel ve teknolojik gelişmelerinin takip edilmesini ve daha kaliteli hizmet verilmesini sağlamaktır. Diş hekimleri katıldıkları eğitim neticesinde puan almaktadır. En çok dört yıl süresi boyunca toplanan 80 kredi puanı katılımcıların SDE Belgesi alınmasına olanak sunmaktadır (tdb.org.tr, 2023).

Diş hekimliği alanında yaşanan her değişim ve yeniliğin getirdiği belirsizlik korkuya yol açabilir. Bir yandan sürekli eğitime katılma imkânının olmaması uzmanların profesyonel anlamda gerekli gelişmeyi sağlamaması yüksek derecede stres kaynağıdır. Diğer yandan kariyer yapma imkânı sağlayacağı düşüncesiyle sürekli eğitime katılma fırsatı ile stres ve tükenmişlik düzeyinin düşmesi arasında anlamlı bir ilişki vardır (Kushnir vd., 2000). Mesleki anlamda devamlı gelişmek bireyin öz saygınlığını yükseltmeyi, iş rutininden uzaklaşmaya ve eğitim süresi boyunca meslektaşları ile iletişim kurarak sosyal izolasyonun azalmasına yol açmaktadır. Bu anlamda sürekli eğitim sürecinin olumlu veya olumsuz etkileri olabilir.

Birçok diş hekimi mesleğine son derece bağlı ve çalışmaya tutkun bireylerdir (Hakanen vd., 2008; Sancho ve Ruiz, 2010). Ayrıca diş hekimlerini yüksek derece bağımsız olma özelliği sadece çalışmaya tutkun olmalarına değil, işkoliklik olmalarına da yol

açmaktadır (Hakanen ve Peeters, 2015). Bununla birlikte diş hekimleri genellikle mükemmeliyetçi olarak nitelendirilmektedir (Sussman, 2012). Mükemmeliyetçilik ise işkoliklikle yakından ilişkilendirilen kişisel özelliktir (Bakker, 2011).

Birçok bilim insanı ve doktor, iş, aile ve kendine zaman ayırma açısından diş hekimliği “imkânsız” bir meslek olarak nitelendirmektedir (Jack vd., 1998). İş yeri ve konforsuzluk, tedavilerin çoğunda kontrol eksikliği, mali sorunlar, hastalara yaklaşım, diş hekiminin ulaşmak istediği imkânsız mükemmellik ve sosyal izolasyon, fiziksel ve ruhsal sağlığı etkileyerek tükenmişlik, stres ve kaygı gibi rahatsızlıklara yol açabilir (Sancho ve Ruiz, 2010).

Bu anlamda araştırmanın diş hekimliği alanında gerçekleşmesi çalışmanın seyrine uygun olduğu düşünülmüştür.

Araştırmanın evrenini Türkiye’de çalışan diş hekimleri oluşturmaktadır. Çalışmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya faaliyet gösteren 500 diş hekimi katılmıştır. Verilerin incelenmesinden ve normal dağılım testinden sonra 11 anketin daha elenmesi uygun görülmüştür. Sonuç olarak diş hekimlerine uygulanan 489 anket istatistik analizlere tabii tutulmuştur.

3.4. Araştırmanın Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Çalışma, nicel yöntem olarak tasarlanmış, veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Elden dağıtılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin sorulara yer verilmiştir. İkinci ve üçüncü bölümler sırasıyla işkoliklik ile YİS’i ölçmek üzere kurgulanmıştır.

İşkoliklik Ölçeği: İşkoliklik ölçüm aracı olarak Spence ve Robbins’in (1992)’de geliştirdikleri ve Ersoy-Kart’ın (2005)’de Türkçeye uyarladığı WorkBAT (Working Battery) ölçeği kullanılmıştır. Orijinalinde üç boyuta sahip olan bu ölçeğin Türkçe versiyonun geçerliği ve güvenilirliği olan iki alt boyutu mevcuttur. Bunlar; İşten Zevk Alma ve İşe Güdülenme Hissi alt boyutlarıdır. İşten Zevk Alma boyutu 9, işe Güdülenme Hissi boyutu 11 olmak üzere ölçek iki olumsuz toplam 20 ifadeden oluşmaktadır. Yanıtlar 5’li likert (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) tipi şeklinde ile alınmıştır (Ersoy-Kart, 2005: 614).

YİS Ölçülmesi: Literatürde yeterli teorik alt yapısının olmaması YİS’nin bir bütün olarak ölçmeyi zorlaştırmaktadır. Bundan dolayı YİS’nin dört boyutunu ölçerek YİS ile

ilgili bir görüşün oluşabileceği umulmaktadır. Bu bağlamda McGuirk ve arkadaşlarının (2015) “Measuring the impact of innovative human capital on small firms’ propensity to innovate” başlıklı çalışması baz alınmıştır. Çalışma kapsamında YİS bireysel olarak ele alınan YİS, içerdiği dört boyutu göz önünde bulundurularak ölçülmüştür.

Eğitim Boyutu: McGuirk ve arkadaşları eğitim durumu ile ilgili anaokulundan lisansüstü eğitime kadar belirtilmiş sekiz cevap şeklinde sorulmuştur. Bu araştırmaya katılanların tamamı dış hekim olduğu için “Eğitim durumunuzu belirtiniz” sorusu 1) Lisans; 2) Uzmanlık veya 3) Doktora olarak işaretlenmesi istenmiştir. Bu bağlamda işkolikliğin eğitim durumuna nasıl farklılık gösterdiğini Anova analizi ile test edilmiştir.

İş başında eğitim (Mesleki eğitim): McGuirk ve arkadaşları son 2 yılda şimdiki istihdam eden (firma) tarafından masrafı karşılanmış veya sağlanmış bir eğitim veya işbaşı eğitimi aldınız mı? Evet/Hayır olarak sormuştur. Dış hekimlerin büyük çoğunluğu kendi muayenehanelerinde çalıştıkları için bu boyuta ilişkin soru “Son iki yıldır kaç eğitime katıldığınızı belirtiniz” olarak ifade edilmiştir.

İş Tatmini Boyutu: YİS’in soyut yönünü olan iş tatminini ölçmek için Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilmiş genel iş tatmini ölçeğinin beş maddelik kısaltılmış sürümü kullanılmıştır. Ölçek 5’li Likert tipi formatında uygulanmıştır (Özsoy ve Ardıç, 2017: 398).

Değişime İstekli Olma (Bireysel Yenilikçilik): Değişime istekli olma boyutu YİS’nin yenilikçi ve soyut yönünü belirlemektedir. Hurt ve diğerleri (1977) bireylerin yenilikçi olmasını, onların değişimi istemeleriyle tanımlandığını ileri sürmektedir. Çalışmada bireysel YİS belirlemeye amaçlanmıştır. Bu bağlamda katılımcıların değişime istekli olma boyutunu ölçmek için Hurt ve arkadaşlarının (1977) geliştirdikleri “Bireysel Yenilikçilik Ölçeği”nin (Innovativeness Scale (IS)) Türkçe versiyonu uygulanmıştır (Kılıçer ve Odabaş, 2010: 150: 62; Kılıçer, 2011). Ölçek, kişilerin belirli durumlarda sergiledikleri tepkilere göre yenilikçilik düzeylerini ve bağlı oldukları yenilikçilik kategorilerini ölçmektedir. Ölçek bireyin beş farklı niteliğini yansıtan 20 ifadeden oluşmaktadır. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği “Değişime direnç” (4, 6, 7, 10, 13, 15, 17 ve 20), “Fikir önderliği” (1, 8, 9, 11 ve 12), “Deneyime açıklık” (2, 3, 5, 14 ve 18) ve “Risk alma” (16 ve 19) olarak dört boyuttan oluşmakta ve 5’li likert tipindedir. Ölçeği oluşturan maddelerin 12’si pozitif (1, 2, 3, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 16, 18. ve 19. maddeler), sekizi ise negatif ifadelerden (4, 6, 7, 10, 13, 15, 17. ve 20. maddeler) oluşmaktadır.

Kişinin yenilikçilik düzeyi aşağıdaki işlemi ile hesaplanmış puanına göre belirlenmektedir.

$$42 + \sum (1, 2, 3, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 16, 18, 19) - \sum (4, 6, 7, 10, 13, 15, 17, 20)$$

Bireyin ait olduğu yenilikçilik kategorisi ise aşağıda tanımlanmış olduğu aralıklara göre belirlenmektedir.

Tablo 5: Yenilikçilik Kategorileri ve Puan Aralığı

Yenilikçilik Kategorisi	Puan Aralığı
Yenilikçi (Innovators)	>80
Öncü (Early Adopters)	69 ve 80 arası
Sorgulayıcı (Early Majority)	57 ve 68 arası
Kuşkucu (Late Majority)	46 ve 56 arası
Gelenekçi (Laggards)	46 <

Kaynak: Hurt vd.,1977; Kılıçer ve Odabaşı, 2010; Kılıçer, 2011.

Ölçeklerin yapı geçerliğini belirlemek üzere doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. İşkoliklik ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 8’de gösterilmiştir.

YİS’nin eğitim dışında olan işbaşı eğitim, iş tatmini ve bireysel yenilikçilik (değişme istekli olma) boyutları ile işkoliklik ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon ve regresyon analizlerine başvurulmuştur.

3.5. Araştırmanın Bulguları

3.5.1. Demografik Bulgular

İstatistiki analizlere tabi tutulan 489 anket doğrultusunda katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin veriler Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: Katılımcıların Demografik ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Dağılım

Katılımcıların Özellikleri	Kategoriler	n	%
Cinsiyet	Kadın	248	50,7
	Erkek	241	49,3
Medeni hal	Evli	302	61,8
	Bekâr	187	38,2
Eğitim	Lisans	408	83,4
	Uzmanlık	43	8,8
	Doktora	38	7,8
Uzmanlık Alanı	Protetik Diş Tedavisi	18	3,7
	Periodontoloji	8	1,6
	Ortodonti	15	3,1
	Endodonti ABD	7	1,4

	Restoratif Diş Tedavisi	8	1,6	
	Ağız, Diş ve Çene Cerrahisi	185	37,8	
	Pedodonti	7	1,4	
	Uzmanlık Yok	241	49,3	
Lisans mezunuysanız Diş Hekimliği Uzmanlık Sınavına hazırlanmayı düşünüyor musunuz?	Evet	110	22,5	
	Hayır	379	77,5	
Fazla mesai yapıyor musunuz?	Hayır, hiç yapmıyorum	144	29,4	
	Nadiren	252	51,5	
	Sık sık	93	19,0	
Mesleğinizle ilgili kongre ve seminerlerinizi takip ediyor musunuz?	Evet	366	74,8	
	Hayır	123	25,2	
Kendinizi mesleki anlamda nasıl yeniliyorsunuz? (birden fazla cevap işaretleyebilirsiniz):				
1. Çalıştığım yerin meslek içi eğitimlerine katılıyorum.	Evet	201	41,1	
	Hayır	288	59,0	
2. Kendi imkânlarımı kullanarak çeşitli kurslara/seminerlere katılıyorum.	Evet	309	63,2	
	Hayır	180	36,8	
3. Kitaplardan ve İnternet'teki kaynaklardan faydalaniyorum.	Evet	372	76,1	
	Hayır	117	23,9	
4. Üye olduğum meslek örgütlerinin/ derneklerin düzenlediği etkinliklere katılıyorum.	Evet	212	43,4	
	Hayır	277	56,6	
Toplam		489	100	
Diğer Bulgular	Değişim Aralık	Min.	Max.	Ort. Değer
Yaş	52	23	75	36,53
Toplam İş Deneşimi (yıl)	39	1	40	12,3
Haftalık Çalışma Saati	62	10	72	43,7
Son 2 Yılda Katıldığı Eğitim Sayısı	30	0	30	4,06

Araştırmanın örneklemini oluşturan diş hekimlerinin %50,7'si kadın; %61,8'si evlidir. Diş hekimlerinin eğitim düzeyi incelendiğinde %83,4'ü lisans, %8,8'si uzmanlık, %7,8'u ise doktora mezunu olduğu görülmüştür. Katılımcıların %49,3'u uzmanlık alanlarının olmadığını, %37,8'i ise Ağız, Diş ve Çene Cerrahisi alanında uzmanlaştığını belirtmiştir. Özetle, belirli alanda uzmanlaştığını ifade eden hekimlerin oranı %50,7'ken uzmanlık eğitimi alanların oranı %16,6'dır. Bu bağlamda katılımcıların kendilerini uzmanlık eğitimi almadan belirttikleri alanlarda geliştirdikleri sonucuna varılmıştır. Bunun sebebi eğitimdeki sistem değişikliğinden kaynaklandığı olasıdır. Zira Diş Hekimliği Uzmanlık Sınavı 2012 yılından beri yapılmaktadır. Katılımcıların %19,0'u sık sık fazla mesai yaptıklarını, %29,4'i ise mesaiye hiç kalmadıklarını belirtmiştir. Haftada 50 saat üzeri çalışanların oranı %27,4'tür. Araştırmaya katılan diş hekimlerinin

%78,6'sı mesleğiyle ilgili kongre ve seminerleri takip ettikleri görülmüştür. Birden fazla cevap seçeneği olan mesleki anlamda kendilerini nasıl yeniledikleri sorusunun yanıtları değerlendirildiğinde %41,1'un çalıştığı yerin meslek içi eğitimlerine katıldığı, %63,2'sinin kendi imkânlarını kullanarak çeşitli kurslara/seminerlere katıldığı, %76,1'nin kitaplardan ve internetteki kaynaklardan faydalandığı, %43,4'nin ise üye olduğum meslek örgütlerinin/derneklerin düzenlediği etkinliklere katıldığı öğrenilmiştir. Netice olarak dış hekimlerinin mesleki anlamda farklı yollara başvurarak kendilerini devamlı olarak geliştirdikleri görülmüştür. Dış hekimliği alanında ilgili kuruluşlar tarafından düzenlendiği eğitim etkinliklerinin yanı sıra sürekli mesleki eğitimi desteklemek için Türk Dış Hekimleri Birliği tarafından öne sürülen "Sürekli Dış Hekimliği Eğitimi (SDE) Tanıma ve Kredilendirme Yönergesi" (<http://www.tdb.org.tr>, 2019) gibi uygulamalar da mevcuttur. Katılımcıların yaş ortalaması 36,53 olarak hesaplanırken, yaş aralığı ise 23 ile 75 arasında farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Toplam iş deneyiminin ortalama değeri 12,3 yıldır. Dış hekimlerinin sahip oldukları iş deneyiminin en az 1, en çok 40 yıl olduğu saptanmıştır. Haftalık çalışma süresine ilişkin betimsel analiz sonuçlarına göre katılımcılar haftada $\bar{X}= 43,7$, en az 10 ve en çok 72 saat olarak çalıştığı tespit edilmiştir. Dış hekimlerin yoğun çalışma temposuna rağmen haftalık çalışma saatlerinin istisnai durumlar dışında genellikle çok uzun olmadığını ortaya çıkarmıştır. Dış hekimlerinin son 2 yılda katıldığı eğitim sayısının ortalama değeri 4,06'tür. Katılımcıların bazıları hiç eğitime katılmazken, katılımcılardan biri 30 kez eğitime katıldığını belirtmiştir.

Demografik özelliklerinin yanı sıra katılımcıların yenilikçilik kategorisi belirlenmiştir. Tabloda 7'de görüldüğü gibi dış hekimlerinin %50,6'sı sorgulayıcı, yani yeniliklere dikkatli davrandığını ve risk almayı sevmediğini; %34,6'sı ise kuşkucu, yani yeniliklere karşı şüpheli ve çekimser davranmaktadır.

Tablo 7: Dış Hekimlerinin Yenilikçilik (BYÖ) Kategorilerine Göre Dağılımı

Kategori	n	%
Yenilikçi	4	0,8
Öncü	52	10,6
Sorgulayıcı	247	50,5
Kuşkucu	169	34,6
Gelenekçi	17	3,5
Toplam	489	100

Bu konuda yapılan çalışmalarda katılımcıların genellikle sorgulayıcı, sonra da öncü kategoride yer aldığı belirlenmiştir.

Tablo 8: Yazında Katılımcıların Yenilikçilik (BYÖ) Kategorilerine Göre Dağılımı

Yazar	Örneklem	Bireysel yenilikçilik Kategorisi
Kılıçer (2011)	Öğretmen adayları	%37,8'si Öncü; %42,2'si Sorgulayıcı
Yılmaz Öztürk ve Summak (2014)	İlköğretim öğretmenleri	%13,7'si Öncü, %35,2'si Sorgulayıcı
Korucu ve Olpak (2015)	Öğretmen adayları	% 23,3'ü Öncü, %54,2'si Sorgulayıcı
Karadağ, (2018)	Spor Federasyonlarının çalışanları	% 34,6'sı Öncü, %46,6'sı Sorgulayıcı
Tarhan (2018)	İlaç endüstrisindeki yöneticiler	%34,4'ü Sorgulayıcı; %30,3 Kuşkucu
Bahceci (2019)	Öğretmenler	% 36'sı Öncü, %37'si Sorgulayıcı

3.5.2. Tanımlayıcı İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Testi

Tanımlayıcı istatistikler (*ortalama, standart sapma*) ve içsel tutarlılık değerleri (α) Tablo 9'de verilmiştir.

Tablo 9: Tanımlayıcı İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Testi

Değişkenler	Ort.	S.S.	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach's α		
İşkoliklik	3.23	0.67	,056	,110	-,121	,220	.85
İşten Zevk Alma	3.38	0.80	-,249	,110	-,311	,220	.82
İşe Güdülenme	3.07	0.73	,225	,110	-,165	,220	.76
İş Tatmini	3.66	0.79	-,588	,110	,158	,220	.81
Bireysel Yenilikçilik Ölçeği	3.61	0.51	,100	,110	,090	,220	.83
Değişime Direnç	3.50	0.72	,003	,110	-,436	,220	.82
Fikir Önderliği	3.68	0.77	-,200	,110	-,204	,220	.78
Deneyime Açıklık	3.96	0.62	-,568	,110	,639	,220	.78
Risk Alma	3.09	1.02	-,045	,110	-,503	,220	.66

N=489. Ort.= Ortalam, S.S. = Standart Sapma

Genel olarak tüm ölçeklerin iç tutarlık katsayılarının .70'ten yüksek ve .81 – 1 aralığında olduğu için ölçeklerin güvenilir olduğu söylenebilir (Nakip, 2006: 146; Coşkun vd., 2012: 126). İşkoliklik, iş tatmini ve bireysel yenilikçilik düzeylerini belirlemek üzere değişkenlerin aritmetik ortalamaları hesaplanmıştır. Bu bağlamda işkoliklik düzeyinin orta derecede, iş tatmini ve bireysel yenilikçilik düzeylerinin orta derecenin üzerinde olduğu belirlenmiştir. İşkolikliğin işten zevk alma ve işe güdülenme boyutlarının düzeyi orta derecede olduğu saptanmıştır. Bireysel yenilikçiliği oluşturan alt boyutlarından en yüksek düzeyde olan deneyime açıklık, en düşük düzeyde olan ise risk alma olarak tespit edilmiştir.

Çarpıklık ve basıklık katsayıları incelediğinde değerlerin -1,0 - +1,0 aralığında (Hair vd., 2013) yer aldığı görülmüştür. Bu bağlamda anket yoluyla elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi sebebiyle araştırmada parametrik analiz teknikleri uygulanmıştır (Coşkun vd., 2020).

3.5.3. Faktör Analizi

Ölçeklerin faktör yapısını test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. İşkoliklik ölçeği için elde edilen uyum ölçütleri kabul edilir aralıkta olmadığı için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda ölçekteki işten zevk alma boyutunun içerdiği 2. “İşten kaydığımda kendimi suçlu hissedirim”, 5. “Gerçekten hafta sonlarını ipe çekiyorum: sadece eğlence, iş yok!” ve İşe Güdülenme boyutunun içerdiği 10. “Çalışırken olduğu kadar çalışmadığım zamanlarda bile vaktimi faydalı bir şeylerle değerlendiririm.”, 13. “Yaptığım işten hoşlanmasam bile benim için çok çalışmak önemlidir.”, 16. “İşim ve katıldığım diğer etkinlikler dışında hiç boş zamanım yok.”, ve 17. “Çoğu zaman içimde çok çalışmak için beni zorlayan bir şeyler olduğunu hissedirim.” ifadeleri oldukça düşük faktör yüklerinden dolayı ölçekten çıkarılmıştır.

Kalan ifadeler iki faktör altında toplanmıştır. Faktör yükleri işten zevk alma alt faktörü için 0.60 – 0,84, işe güdülenme hissi için 0,57 – 0,77 arasında tespit edilmiştir.

Tablo 10: İşkoliklik Ölçeği Faktör Analizi Ek Bulguları

	Değerler
Toplam Açıklanan Varyans	%53,17
Özdeğer (Toplam)	
İşten Zevk Alma	3,84
İşe Güdülenme	1,48
KMO Değeri	,85
Bartlett Testi (Yaklaşık, Ki-Kare)	1472,24***

Not: ***p<0,001

Toplam açıklanan varyans %53,17 olarak hesaplanmış ve geçerli bir değer elde edilmiştir. Bartlett Testi anlamlıdır. Özdeğerlere (Eigen Değeri) ilişkin dağılım Tablo 10’da verilmiştir.

Bireysel yenilikçilik ölçeği için yapılan açımlayıcı faktör analizi doğrultusunda ölçekteki 1. “Arkadaşlarım öneri veya bilgi almak için sık sık bana başvururlar.” ve 17. “Yenilikleri dikkate almadan önce diğer insanların o yeniliği kullandığını görmeliyim.” ifadeleri düşük faktör yüklerinden dolayı ölçekten çıkarılmış ve tekrar analiz yapılmıştır. Kalan ifadeler aslında olduğu gibi dört faktör altında toplanmaktadır. Faktör yükleri değişime direnç alt faktörü için 0,53 – 0,76, fikir önderliği alt faktörü için 0,50 – 0,83, deneye açıklık için 0,76 – 0,82, risk alma için 0,79 – 0,84 arasında tespit edilmiştir.

Tablo 11: Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Faktör Analizi Ek Bulguları

	Değerler
Toplam Açıklanan Varyans	%58,40
Özdeğer (Toplam)	
Fikir Önderliği (FÖ)	27,46
Değişime Direnç (DD)	16,50
Risk Alma (RA)	7,61
Deneyime Açıklık (DA)	6,83
KMO Değeri	,84
Bartlett Testi (Yaklaşık, Ki-Kare)	2665,80***

Not: ***p<0,001

Toplam açıklanan varyans %58,40 olarak saptanmış ve geçerli bir değer elde edilmiştir. Bartlett Testi anlamlıdır. Özdeğerlere (Eigen Değeri) ilişkin dağılım Tablo 11’de verilmiştir.

İşkoliklik ve bireysel yenilikçilik ölçeklerine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12: Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analiz Bulguları

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum	Mükemmel Uyum	İşkoliklik	Bireysel Yenilikçilik
Ki-kare (CMIN)	Minimum	Minimum	200,849	329,464
DF	-	-	74	127
CMIN/DF	X2/DF≤5	X2/DF≤5	2,714	2,594
P			0,000	0,000
RMR	0,05≤RMR≤0,08	0,05<RMR	0,068	0,050
GFI	0,85≤GFI<0,90	0,90≤GFI≤1	0,942	0,932
AGFI	0,85≤AGFI<0,90	0,90≤AGFI≤1	0,918	0,909
NFI	0,90≤NFI<0,95	0,95≤NFI	0,907	0,887
IFI	0,90≤IFI<0,95	0,95≤IFI	0,939	0,928
TLI (NNFI)	0,90≤NNFI<0,95	0,95≤NNFI	0,925	0,912
CFI	0,90≤CFI<0,95	0,95≤CFI	0,939	0,927
RMSEA	0,05<RMSEA<0,08	0,05≥RMR	0,059	0,057

Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum indeksleri Ki-kare (χ^2) değeri ve istatistiki anlamlılık düzeyleri saptanmıştır. İşkoliklik ve bireysel yenilikçilik ölçekleri için tespit edilen uyum indeksleri kabul edilir aralık tespit edilmiştir. Bu değerler ölçeklerin faktör yapısının desteklendiği göstermektedir. İşkoliklik ve bireysel yenilikçilik ölçeklerine uygulanan doğrulayıcı faktör analizi, açımlayıcı faktör analizi neticesinde elde edilen bulgular üzerine yapılmıştır. Açıkçası, her iki ölçekten madde çıkarıldıktan sonraki haline doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

3.5.4. Korelasyon Analizi

YİS boyutları ile işkoliklik ve boyutları arasındaki ilişkinin incelendiği Pearson Korelasyon Analizi bulguları Tablo 13’de verilmiştir. Aşağıda Pearson Korelasyon Analizi sonucunda elde edilmiş veriler paylaşılmıştır.

İşkoliklik ve alt boyutları arasındaki ilişki. İşkoliklik toplam skoru ile işkoliklik alt boyutları arasında pozitif yönlü ve güçlü korelasyon olduğu bulunmuştur. İşkolikliğin alt boyutları kendi aralarında pozitif korelasyon göstermiştir.

İşkoliklik ve alt boyutları ile YİS’nin alt boyutu olan iş tatmini arasındaki ilişki. İşkoliklik toplam skoru ile iş tatmini arasında ($r=,65$) pozitif yönlü ve orta kuvvette bir ilişki elde edilmiştir. İşten zevk alma boyutu ile iş tatmin boyutu arasında ($r=,71$) yüksek kuvvetli olumlu bir ilişki, işe güdülenme ile iş tatmini arasında ($r=,41$) ise düşük kuvvetli olumlu bir ilişki tespit edilmiştir.

İşkoliklik ve alt boyutları ile YİS’nin alt boyutu olan işbaşı eğitimi arasındaki ilişki. İşkoliklik toplam skoru ile işbaşı eğitimi arasında ($r=,12$) olumlu çok zayıf bir ilişki saptanmıştır. İşkolikliğin işten zevk alma ($r=,12$) ve işe güdülenme hissi boyutları ($r=,09$) ile YİS’nin işbaşı eğitim boyutu arasında da pozitif yönlü ve çok zayıf bir ilişki elde edilmiştir.

İşkoliklik ve alt boyutları ile YİS’nin alt boyutu olan bireysel yenilikçilik arasındaki ilişki. İşkoliklik toplam skoru ile bireysel yenilikçilik toplam skoru arasında ($r=,25$) pozitif yönlü ve çok zayıf düzeyde bir ilişki bulunmuştur. İşkoliklik toplam skoru ile bireysel yenilikçiliğin alt boyutları olan fikir önderliği ($r=,32$) ve deneyime açıklık arasında ($r=,35$) olumlu zayıf kuvvetli bir ilişki elde edilmiştir. İşkoliklik toplam skoru ile bireysel yenilikçiliğin alt boyutu olan risk alma arasında ($r=,20$) ise pozitif yönlü ve çok zayıf bir ilişki saptanmıştır. İşkoliklik toplam skoru ile bireysel yenilikçiliğin alt boyutu olan değişime direnç arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

İşkolikliğin işten zevk alma boyutu ile bireysel yenilikçiliğin toplam skoru arasında ($r=,29$) olumlu düşük düzeyde bir ilişki elde edilmiştir. İşten zevk alma ile bireysel yenilikçiliğin alt boyutları olan fikir önderliği ($r=,30$) ve deneyime açıklık ($r=,35$) arasında pozitif yönlü ve zayıf kuvvetli bir ilişki tespit edilmiştir. İşten zevk alma ile risk alma boyutu arasında ($r=,20$) ise olumlu çok zayıf düzeyde bir ilişki elde edilmiştir.

İşten zevk alma ile değişime direnç boyutları arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

İşkolikliğin alt boyutu olan işe güdülenme hissi ile bireysel yenilikçilik toplam skoru ($r=,17$) ve alt boyutları olan fikir önderliği ($r=,27$), deneyime açıklık ($r=,28$) ve risk alma ($r=,16$) arasında pozitif yönlü ve çok zayıf dereceli bir ilişki elde edilmiştir. İşe güdülenme hissi ile değişime direnç boyutları arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

YİS'in alt boyutları arasındaki ilişki. YİS'nin alt boyutları olan iş tatmini ile işbaşı eğitim arasında ($r=,20$) olumlu çok zayıf kuvvetli bir ilişki tespit edilmiştir. İş tatmini ile bireysel yenilikçilik boyutları ($r=,39$) arasında pozitif yönlü ve zayıf kuvvetli bir ilişki bulunmuştur. Bireysel yenilikçilik ile işbaşı eğitimi boyutları arasında ($r=,11$) olumlu çok zayıf kuvvetli ilişki saptanmıştır. İş tatmini ile bireysel yenilikçiliğin alt boyutları olan değişime direnç ($r=,23$) ve risk alma arasında ($r=,15$) pozitif yönlü ve çok zayıf düzeyde bir ilişki elde edilmiştir. İş tatmini ile bireysel yenilikçiliğin alt boyutları olan fikir önderliği ($r=,31$) ve deneyime açıklık ($r=,38$) arasında pozitif yönlü ve zayıf kuvvetli ilişki saptanmıştır. İşbaşı eğitim ile bireysel yenilikçiliğin alt boyutları olan fikir önderliği ($r=,13$) ve deneyime açıklık ($r=,11$) arasında olumlu çok zayıf kuvvetli ilişki elde edilmiştir. İşbaşı eğitim ile bireysel yenilikçiliğin alt boyutları olan değişime direnç ve risk alma arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

YİS'nin boyutu olan bireysel yenilikçilik ve alt boyutları arasındaki ilişki. Bireysel yenilikçilik toplam skoru ile değişime direnç ($r=,71$) ve deneyime açıklık ($r=,76$) alt boyutları arasında olumlu yüksek bir ilişki, fikir önderliği ($r=,68$) alt boyutuyla olumlu orta dereceli bir ilişki, risk alma alt boyutu ($r=,45$) ile olumlu zayıf bir ilişki elde edilmiştir. Bireysel yenilikçiliğin tüm alt boyutları da kendi aralarında pozitif korelasyon sergilemiştir. Değişime direnç ve deneyime açıklık arasında ($r=,32$) düşük düzeyli, yine değişime direnç ile fikir önderliği ($r=,17$) ve risk alma arasında çok düşük düzeyli bir ilişki tespit edilmiştir. Fikir önderliği ile deneyime açıklık ($r=,56$) alt boyutları arasında orta kuvvetli olumlu bir ilişki bulunmuştur. Risk alma ile fikir önderliği boyutları arasında ($r=,35$) ve risk alma ile deneyime açıklık boyutları arasında ($r=,33$) olumlu düşük dereceli bir ilişki elde edilmiştir.

İşkoliklik toplam skoru ile YİS'nin alt boyutları olan iş tatmini, işbaşı eğitim (mesleki eğitim), bireysel yenilikçilik (değişime isteklilik) arasında olumlu ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda H1, H2 ve H3 hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 13: Değişkenler Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

Değişkenler	İşkoliklik			YİS							
	Toplam	İZA	İGH	İş	İşbaşı Eğitim	Bireysel Yenilikçilik (Değişime İstekli Olma)					
				Tatmini	(Mesleki Eğitim)	Toplam	DD	FÖ	DA	RA	
İşkoliklik	<i>İşkoliklik</i>										
	İşkoliklik Toplam	-									
	İşten Zevk Alma (İZA)	.87***	-								
	İşe Güdülenme Hissi (İGH)	.85***	.51***	-							
YİS	<i>İş Tatmini</i>										
	İş Tatmini	.65***	.71***	.41***	-						
	<i>İşbaşı Eğitim (Mesleki Eğitim)</i>										
	İşbaşı Eğitim (Mesleki Eğitim)	.12*	.12*	.09*	.20***	-					
	<i>Bireysel Yenilikçilik (Değişime İstekli Olma)</i>										
	Toplam Bireysel Yenilikçilik	.25***	.29***	.17***	.39***	.11*	-				
	Değişime Direnç (DD)	-.02	.07	-.09	.23***	.07	.71***	-			
Fikir Önderliği (FÖ)	.32***	.30***	.27***	.31***	.13**	.68***	.17***	-			
Deneyime Açıklık (DA)	.35***	.35***	.28***	.38***	.11*	.76***	.32***	.56***	-		
Risk Alma (RA)	.20***	.20***	.16***	.15**	.02	.45***	.05	.35***	.33***	-	

Not: N=489. Toplam = toplam işkoliklik/ toplam bireysel yenilikçilik/ işbaşı eğitim; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. YİS = Yenilikçi İnsan Sermayesi

3.5.5. Regresyon Analizi

İşkoliklik boyutlarının YİS'nin boyutlarına etkisini incelemek için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

Bağımsız değişkenler (İşkolikliğin Boyutları);

- 1) İşten zevk alma
- 2) İşe güdülenme hissi

Bağımlı değişkenler;

- 1) İş tatmini
- 2) İş başı eğitim (mesleki eğitim)
- 3) Değişime istekli olma (bireysel yenilikçilik)
 - a. Değişime Direnç (DD)
 - b. Fikir Önderliği (FÖ)
 - c. Deneyime Açıklık (DA)
 - d. Risk Alma (RA)

Bu kapsamda toplam 14 model [2×7 Model] test edilmiştir. Çoklu regresyon ile ilgili bulgulara Tablo 14 ve 15'de yer verilmiştir.

İşkolikliğin YİS'nin iş tatmini boyutuna etkisi. Çoklu regresyon analizinde işten zevk alma boyutu (orta kuvvetli etki) ve işe güdülenme hissi (düşük kuvvetli etki) iş tatminini pozitif yönde etkilemiştir. İşkoliklik boyutlarının iş tatminindeki değişimi açıklama oranı (uyarlanmış R^2) 0,50 tespit edilmiştir. Yani işkoliklik, iş tatminindeki her bir değişimi %50 oranında açıklamaktadır.

İşkolikliğin YİS'nin işbaşı eğitim (mesleki eğitim) boyutuna etkisi: İşkolikliğin işten zevk alma ve işe güdülenme hissi boyutları ile YİS'nin işbaşı eğitim boyutu arasında pozitif yönlü çok zayıf bir ilişki elde edilmesine rağmen işkolikliğin alt boyutlarının işbaşı eğitim (mesleki eğitim) üzerinde anlamlı bir etki saptanmamıştır.

İşkolikliğin YİS'nin bireysel yenilikçilik (değişime istekli olma) boyutuna etkisi: İşten zevk alma boyutu YİS'nin bireysel yenilikçiliği (değişime istekli olma) düşük kuvvette ve pozitif yönde etkilemektedir. Korelasyon analizi sonucunda işe güdülenme hissi ile

Tablo 14: Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişken								
	YİS								
	<i>İş Tatmini</i>			<i>İş Başlı Eğitim (mesleki eğitim)</i>			<i>Bireysel Yenilikçilik (Değişime istekli olma)</i>		
	β	T	R ²	β	T	R ²	β	T	R ²
İşkoliklik Toplam									
<i>İşten Zevk Alma</i>	,65***	17,34	,50	,42	1,54	0,01	,18***	5,45	,09
<i>İşe Güdülenme</i>	,10*	2,41		,14	,47		,03	,94	

Not: N=489. * p<.05, ** p<.01, *** p<.001. YİS = Yenilikçi İnsan Sermayesi

Tablo 15: Regresyon Analizi Bulguları (Devamı)

Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişken											
	YİS: Bireysel yenilikçilik (değişime istekli olma)											
	<i>Değişime direnç</i>			<i>Fikir önderliği</i>			<i>Deneyime açıklık</i>			<i>Risk alma</i>		
	β	T	R ²	β	T	R ²	B	T	R ²	β	T	R ²
İşkoliklik Toplam												
<i>İşten Zevk Alma</i>	,14**	2,86	,02	,20***	4,20	,11	,21***	5,45	,14	,18	2,71	,04
<i>İşe Güdülenme</i>	-,16**	-3,02		,19***	3,65		,13**	3,13		,13	1,83	

Not: N=489. * p<.05, ** p<.01, *** p<.001. YİS = Yenilikçi İnsan Sermayesi

bireysel yenilikçilik (değişime istekli olma) arasında pozitif yönlü ve çok zayıf kuvvetli bir ilişki elde edilmesine rağmen işe güdülenme hissi boyutunun bireysel yenilikçiliğin üzerinde bir etki belirlenmemiştir. İşkoliklik boyutlarının bireysel yenilikçiliğindeki (değişime istekli olma) değişimi açıklama oranı (uyarlanmış R^2) 0,09 tespit edilmiştir. Yani işkoliklik, bireysel yenilikçiliğindeki (değişime istekli olma) her bir değişimi %9 oranında açıklamaktadır.

İşkolikliğin bireysel yenilikçiliğin (değişime istekli olma) alt boyutlarına etkisi: Korelasyon analizi bulgularına göre işkoliklik boyutları ile değişime direnç arasında anlamlı bir ilişki saptanmamasına rağmen işten zevk alma değişime direnç boyutunu çok düşük kuvvette ve pozitif yönde etkilemiştir. İşe güdülenme boyutu ise değişime direnç boyutu üzerinde negatif yönlü ve çok zayıf bir etkiye sahiptir. İşkoliklik boyutlarının bireysel yenilikçiliğin (değişime istekli olma) alt boyutu olan değişime direnç boyutundaki değişimi açıklama oranı (uyarlanmış R^2) 0,02 tespit edilmiştir. Yani işkoliklik, değişime direnç boyutundaki her bir değişimi %2 oranında açıklamaktadır.

İşkolikliğin alt boyutlarının bireysel yenilikçiliğin (değişime istekli olma) alt boyutları olan fikir önderliği ile deneye açıklık üzerinde pozitif yönlü ve zayıf kuvvette etkilemektedir. İşkoliklik boyutlarının bireysel yenilikçiliğin (değişime istekli olma) alt boyutu olan fikir önderliği boyutundaki değişimi açıklama oranı (uyarlanmış R^2) 0,11 tespit edilmiştir. Yani işkoliklik, fikir önderliği boyutundaki her bir değişimi %11 oranında açıklamaktadır. İşkoliklik boyutlarının bireysel yenilikçiliğin (değişime istekli olma) alt boyutu olan deneyime açıklık boyutundaki değişimi açıklama oranı ise (uyarlanmış R^2) 0,14 tespit edilmiştir. Yani işkoliklik, deneyime açıklık boyutundaki her bir değişimi %14 oranında açıklamaktadır. İşkoliklik boyutlarının risk alma alt boyutunun üzerinde anlamlı bir etki saptanmamıştır.

3.5.6. Farklılıkları İncelemeye Yönelik Testler

Araştırmanın bu bölümünde çalışma kapsamında yer alan değişkenlerinin cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, uzmanlık alanları gibi kategorik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı irdelenmiştir. Farklılık için *t*-testi ve One Way ANOVA testleri yapılmıştır.

3.5.6.1. Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları

Tablo 16: Cinsiyete Göre Farklılıklar

	Değişkenler	Kategori	N	Ortalama	S.S.	T
İşkoliklik	İşkoliklik Toplam	Kadın	248	3,20	0,68	-1,031
		Erkek	241	3,26	0,66	
	İşten Zevk Alma	Kadın	248	3,37	0,80	-0,354
		Erkek	241	3,40	0,80	
	İşe Güdülenme Hissi	Kadın	248	3,03	0,74	-1,495
		Erkek	241	3,12	0,73	
İş Tatmini	Kadın	248	3,64	0,80	-0,761	
	Erkek	241	3,70	0,78		
YİS	İşbaşı Eğitim (Mesleki eğitim)	Kadın	248	3,66	3,91	-2,228*
		Erkek	241	4,48	4,26	
YİS	Bireysel Yenilikçilik Toplam (Değişime İstekli Olma)	Kadın	248	3,59	0,48	-1,515
		Erkek	241	3,65	0,53	
YİS	Değişime Direnç	Kadın	248	3,48	0,69	-0,426
		Erkek	241	3,51	0,74	
YİS	Fikir Önderliği	Kadın	248	3,65	0,78	-,869
		Erkek	241	3,71	0,75	
YİS	Deneyime Açıklık	Kadın	248	3,93	0,60	-1,102
		Erkek	241	3,99	0,64	
YİS	Risk Alma	Kadın	248	2,97	1,03	-2,762*
		Erkek	241	3,22	0,99	

Not: N =489. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. YİS = Yenilikçi İnsan Sermayesi; S.S.=Standart Sapma

İşbaşı eğitim ile risk alma boyutlarının cinsiyete göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ortalama değerlere bakıldığında (kadınlar $\bar{x}=3,66$; erkekler $\bar{x}=4,48$) erkeklerin kadınlardan daha fazla işbaşı eğitime (mesleki eğitim) katıldığı ve (kadınlar $\bar{x}= 2,97$; erkekler $\bar{x}= 3,22$) daha fazla risk aldığı belirlenmiştir.

Tablo 17: Medeni Duruma Göre Farklılıklar

	Değişkenler	Kategori	N	Ortalama	S.S.	T
İşkoliklik	İşkoliklik Toplam	Evli	302	3,20	0,68	-0,774
		Bekar	187	3,26	0,65	
	İşten Zevk Alma	Evli	302	3,36	0,82	-0,989
		Bekar	187	3,43	0,76	
	İşe Güdülenme Hissi	Evli	302	3,07	0,75	-0,341
		Bekar	187	3,09	0,72	
YİS	İş Tatmini	Evli	302	3,68	0,80	0,683
		Bekar	187	3,63	0,77	
YİS	İşbaşı Eğitim (Mesleki eğitim)	Evli	302	4,40	4,31	2,432*
		Bekar	187	3,51	3,68	
YİS	Bireysel Yenilikçilik Toplam (Değişime İstekli Olma)	Evli	302	3,59	0,52	-1,610
		Bekar	187	3,67	0,489	
YİS	Değişime Direnç	Evli	302	3,47	0,73	-1,188
		Bekar	187	3,55	0,70	
YİS	Fikir Önderliği	Evli	302	3,68	0,74	0,172

	Bekar	187	3,67	0,80	
Deneyime Açıklık	Evli	302	3,92	0,65	-1,977*
	Bekar	187	4,03	0,56	
Risk Alma	Evli	302	3,03	0,97	-1,642
	Bekar	187	3,19	1,09	

Not: $N=489$. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. YİS = Yenilikçi İnsan Sermayesi; S.S.=Standart Sapma
İşbaşı eğitim ile deneyime açıklık boyutlarının medeni duruma göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ortalama değerlere bakıldığında (evli $\bar{x} = 4,40$; bekâr $\bar{x} = 3,51$) evli katılımcılar bekârlara göre daha fazla işbaşı eğitime (mesleki eğitim) katıldığı belirlenmiştir. Denemeye açıklık düzey ise (evli $\bar{x} = 3,92$; bekâr $\bar{x} = 4,03$) bekarların evlilere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

3.5.6.2. Anova Testi Bulguları

Çalışma kapsamında incelenen değişkenlere ilişkin ortalama değerlerin katılımcıların eğitim düzeyine göre farklılaşp farklılaşmadığını ölçmek için Tek Yönlü Varyans Analizine (ANOVA) başvurulmuştur. Farklılıkları tespit etmek için Post-Hoc testlerinden Hochberg's GT2 veya LSD testleri uygulanmıştır. Hochberg's GT2 ve LSD testlerin uygulama gerekçesi örnek boyutlarının farklı olmasıdır (Field, 2009: 374 – 375).

Tablo 18: Eğitim Düzeyine Göre Farklılıklar

	Değişkenler	Kategori	Kareler Toplamı	Ortalama Kare	F
İşkoliklik	İşkoliklik	Gruplararası	5,22	2,61	5,959**
		Grup içi	212,73	0,44	
	İşten Zevk Alma	Gruplararası	4,01	2,01	3,182*
		Grup içi	306,50	0,63	
	İşe Güdülenme	Gruplararası	6,94	3,47	6,583**
		Grup içi	255,967	0,53	
İş Tatmini	Gruplararası	1,23	0,62	0,995	
	Grup içi	300,99	0,62		
İşbaşı eğitim (Mesleki eğitim)	Gruplararası	10,41	5,20	0,309	
	Grup içi	8194,63	16,86		
Bireysel Yenilikçilik	Gruplararası	2,35	1,18	4,656**	
	Grup içi	122,80	0,25		
Toplam (Değişime İstekli Olma)	Gruplararası	10,54	5,27	10,695***	
	Grup içi	239,38	0,49		
Fikir Önderliği	Gruplararası	7,01	3,50	6,092**	
	Grup içi	279,42	0,58		
Deneyime Açıklık	Gruplararası	2,31	1,16	3,041*	
	Grup içi	184,67	0,38		
Risk Alma	Gruplararası	5,98	2,99	2,914	
	Grup içi	498,20	1,03		

Not: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, df (gruplararası) =2. df(grup içi) = 486)

Çalışma kapsamındaki değişkenlerden işkoliklik, işten zevk alma, işe güdülenme, bireysel yenilikçilik, değişime direnç, fikir önderliği ve deneyime açıklık düzeyleri katılımcıların eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermiştir. Anova testinin detayı Tablo 18’de verilmiştir. Tespit edilen bu farklılığın hangi eğitim grubu arasında olduğunu belirlemek için Post Hoc Hochberg’s GT2 testi yapılmıştır. Hochberg’s GT2 testi uygulamanın gerekçesi örnek boyutlarının farklı olmasıdır (Field, 2009: 374 – 375). Fakat $p < 0,05$ olmasına rağmen değişkenlerin eğitim düzeyine göre Hochberg’s GT2 testinde fark belirlenemediği için LSD testi (Field, 2018: 733, 735) yapılmıştır. İlgili değişkenlerin hangi uzmanlık alanına göre farklılık sergilediğine dair bulgular Tablo 19’de sunulmuştur.

Tablo 19: LSD Testi Sonuçları Eğitim Düzeyine İlişkin Farklılıklar

Değişkenler	Kategoriler		Ortalama Farkı
İşkoliklik	Uzmanlık	Lisans	0,29**
	Doktora	Lisans	0,26*
İşten Zevk Alma	Doktora	Lisans	0,27*
İşe Güdülenme Hissi	Uzmanlık	Lisans	0,37**
	Doktora	Lisans	0,25*
Bireysel Yenilikçilik (Değişime İstekli Olma)	Doktora	Lisans	0,27**
Değişime Direnç	Lisans	Uzmanlık	0,40***
	Doktora	Lisans	0,32***
	Doktora	Uzmanlık	0,71***
Fikir Önderliği	Uzmanlık	Lisans	0,40**
Deneyime Açıklık	Doktora	Lisans	0,22*

Eğitim düzeyine ilişkin farklılıklar: Katılımcıların işkoliklik, işten zevk alma, işe güdülenme hissi, bireysel yenilikçilik, değişime direnç, fikir önderliği, deneyime açıklık düzeyi eğitim düzeyine göre farklılıklar sergilediği saptanmıştır. Post-Hoc analizlerinden LSD testine göre doktora ($\bar{x}=4,14$) ve uzmanlık ($\bar{x}=4,08$) eğitim düzeyine sahip katılımcılar işkoliklik düzeyi lisans ($\bar{x} =3,93$) eğitim düzeyi olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Doktora eğitim düzeyi olan katılımcıların lisans eğitimi olanlara göre işten zevk alma düzeyi daha yüksektir. Uzmanlık ve doktora eğitim düzeyi olan diş hekimlerinin lisans eğitim düzeyi sahip olanlara göre işe güdülenme hissi daha yüksektir. Doktora eğitim düzeyi olan katılımcıların lisans eğitimi olanlara göre bireysel yenilikçilik düzeyi daha yüksektir. Lisans eğitim düzeyi olan katılımcıların uzmanlık eğitim düzeyi sahip olanlara göre, doktora eğitim düzeyi olan katılımcıların ise lisans ve uzmanlık eğitimi olanlara göre değişime direnç düzeyi daha yüksektir. Uzmanlık eğitim düzeyi olan diş hekimlerinin lisans eğitim düzeyi sahip olanlara göre fikir önderliği

düzeyi daha yüksektir. Doktora eğitim düzeyi olan katılımcıların lisans eğitimi olanlara göre deneyime açıklık düzeyi daha yüksektir.

Tablo 20: Hipotezlere İlişkin Bulgular

Araştırmanın Hipotezleri	Kabul	Red
İşkoliklik ile YİS arasında negatif ilişki vardır.		✓
H1. İşkoliklik ile iş tatmini arasında negatif ilişki vardır.		✓
H2. İşkoliklik ile işbaşı eğitim (mesleki eğitim) düzeyi arasında negatif bir ilişki vardır.		✓
H3. İşkoliklik ile değişme istekli olma (bireysel yenilikçilik) düzeyi arasında negatif ilişki vardır.		✓
H4. İşkoliklik eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.	✓	

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma kapsamında elde edilen bulguların özeti ve yorumu, çalışmanın katkıları, karşılaşılan zorlukluk ve sınırlılıklar ile gelecek araştırma önerileri ele alınmıştır.

Bulguların Özeti: Bu çalışma ile YİS ile işkoliklik arasındaki ilişki incelenmiştir. İşkoliklik toplam skoru ile iş tatmini arasında olumlu orta düzeyde bir ilişki elde edilmiştir. İşten zevk alma boyutu ile iş tatmini boyutu arasında olumlu yüksek bir ilişki, işe güdülenme ile iş tatmini arasında ise olumlu düşük kuvvetli bir ilişki tespit edilmiştir. İşkoliklik ve alt boyutları ile işbaşı eğitimi arasında olumlu çok zayıf bir ilişki bulunmuştur. İşkoliklik toplam skoru ve işe güdülenme hissi boyutu ile bireysel yenilikçilik toplam skoru arasında pozitif yönlü ve çok zayıf kuvvetli, işten zevk alma boyutu ile bireysel yenilikçiliğin toplam skoru arasında pozitif yönlü zayıf kuvvetli bir ilişki saptanmıştır. İşkoliklik ve işten zevk alma boyutu ile bireysel yenilikçiliğin alt boyutları olan fikir önderliği ve deneyime açıklık arasında olumlu zayıf düzeyli, işe güdülenme hissi ile fikir önderliği ve deneyime açıklık arasında ise olumlu çok zayıf bir ilişki elde edilmiştir. İşkoliklik ve alt boyutları ile bireysel yenilikçiliğin alt boyutu olan risk alma arasında ise pozitif yönlü ve çok zayıf bir ilişki saptanmıştır. İşkoliklik ve alt boyutları ile bireysel yenilikçiliğin alt boyutu olan değişime direnç arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Özetle; işkoliklik toplam skoru ile YİS'nin alt boyutları olan iş tatmini, işbaşı eğitim (mesleki eğitim), bireysel yenilikçilik (değişime isteklilik) arasında beklenenin tersine olumlu ilişki tespit edilmiştir. Bu doğrultuda H_1 , H_2 ve H_3 hipotezleri reddedilmiştir.

Çoklu regresyon analizi sonucuna göre işkolikliğin işten zevk alma boyutu YİS'nin iş tatmini boyutunu orta kuvvette ve pozitif yönde, YİS'nin bireysel yenilikçilik boyutunu düşük kuvvette ve pozitif yönde etkilemiştir. İşkolikliğin işe güdülenme hissi boyutu YİS'nin iş tatmini boyutunu pozitif yönde ve düşük kuvvette etkilemiştir. İşkolikliğin alt boyutlarının YİS'nin işbaşı eğitim (mesleki eğitim) boyutu üzerinde, işe güdülenme hissi boyutunun bireysel yenilikçiliğin üzerinde anlamlı etki saptanmamıştır. Korelasyon analizi bulgularına göre işkoliklik boyutları ile değişime direnç arasında anlamlı bir ilişki saptanmamasına rağmen işten zevk alma değişime direnç boyutunu çok düşük kuvvette ve pozitif yönde etkilemiştir. İşe güdülenme boyutu ise değişime direnç boyutu üzerinde negatif yönlü ve çok zayıf bir etkiye sahiptir. İşkolikliğin alt

boyutlarının bireysel yenilikçiğin (değişime istekli olma) alt boyutları olan fikir önderliği ile deneğime açıklık üzerinde pozitif yönlü ve oldukça düşük düzeyde etkilemektedir. İşkoliklik boyutlarının risk alma alt boyutunun üzerinde anlamlı bir etki saptanmamıştır.

İşkoliklik boyutları düzeyi ile katılımcıların eğitim düzeyi arasında farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda H₄ hipotezinin desteklendiği görülmüştür. Sonuç olarak doktora ve uzmanlık eğitim düzeyine sahip katılımcılar işkoliklik düzeyi lisans eğitim düzeyi olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Doktora eğitim düzeyi olan katılımcıların lisans eğitimi olanlara göre işten zevk alma düzeyi daha yüksektir. Uzmanlık ve doktora eğitim düzeyi olan dış hekimlerinin lisans eğitim düzeyi sahip olanlara göre işe güdülenme hissi daha yüksektir.

Bulguların Yorumlanması: Araştırmanın temel sorunsalı olan bireylerin işkoliklik düzeyi ile YİS arasında ilişkinin varlığının sorgulanması sonucunda alt sorulara cevap vermeye çalışılmıştır. YİS'nin kuramsal çerçevesinin netleşmemesi olgunun incelenmesini zorlaştırmaktadır. Bununla beraber ilgili literatüre dayanarak YİS'nin eğitim ve işbaşı eğitim (mesleki eğitim) boyutlarının kavramın somut etkeni olan insan sermayesini tanımlamakta, iş tatmini ile bireysel yenilikçilik (değişime istekli olma) boyutlarının da YİS'nin soyut olan etkeni yenilikçiliği betimlemektedir. Ayrıca YİS belirli alanda uzmanlaşmış, girişimcilik yetenekleri olan, ilgili alanda yeni ürün veya hizmet sunmasını destekleyen ve bundan gelir sağlayan profesyonelleri kapsamaktadır. Bu bağlamda dış hekimleri, ilgili alanda eğitim almış, sağlık hizmeti sunarak gelir sağlayan ve günümüz şartlarında mesleki bilgilerini devamlı yenilemek zorunlu olan profesyonellerdir. YİS'nin insan sermayesi faktörü dış hekimlerinin eğitimini kapsamaktadır. Bu anlamda dış hekimlerini YİS'ni değerlendirmek için yenilikçilik faktörünü oluşturan iş tatmini ve bireysel yenilikçilik (değişime istekli olma) boyutları işkoliklik bağlamında incelenmiştir. İşkoliklik düzeyi ile YİS'nin boyutları arasında ters yönde bir ilişkinin olabileceği yönündeki tezin varsayımı, yapılan analizler sonucunda genel olarak doğrulanmamıştır. Yani literatürdeki işkolikliğin zararlı ve yıkıcı etkilerinden bahseden ve ilgili bölümlerde özetlenen çalışmalarından farklı bir sonuç bulunmuştur.

İşkoliklik çalışmaya yönelik saplantılı zorlayıcı bir gereksinimdir. İşkolikler başarısız olmaktan, tembellikle suçlanmaktan ve yöneticinin gözünde başkalarından daha kötü olmaktan korkmaktadır. Bu korkular, kişinin bulunduğu psikolojik halinde hâkim olan

telaş duygusundan kaynaklanmaktadır. İşkolik kişi ailesinden ve arkadaşlarından sürekli uzaklaşarak çalışmaya odaklanmakta ve böylece yaşadığı kaygılarla baş başa kalmaktadır (Dosaliyeva, 2009; Korolenko, 1993). İşkolikğin görev ve sorumluluklarını devretmesi zordur. Ayrıca işkolik kişi alışkanlıklara bağlı ve sorunların çözümünde esnek değildir (Maslach, 1986). Tüm bunlar işkolik kişinin yoğun iş stresi altında bulunmasına, zaman içerisinde işe yabancılaşmasına ve düşük performan sergilemesine neden olmaktadır (Ardıç ve Erbaşaran, 2019). Bununla birlikte bu çalışmanın bulgularını, yani işkoliklik ile iş tatmini arasında olumlu ilişki olduğunu destekleyen çalışmalar da mevcuttur (Arsezen ve Kılıçarslan, 2017; Ardıç ve Erbaşaran, 2019; Varol ve Kılınç, 2021). Fakat işkolikliğin aşamalı olarak ilerleyen bir sendrom olduğu ve ilk başta anlaşılması zor olduğu hususu göz ardı edilmemelidir. Bu doğrultuda işkolikliğin etkilerinin görülmesi zaman almaktadır. İş tatmini olgusunun da dinamik olduğu bir gerçektir. İş tatmini hızlı bir şekilde tatminsizliğe dönüşebilmektedir (Aydın vd., 2014: 60). Tatminsizlik de bulaşıcıdır, hızla diğer işgörenlere yayılır ve diğer işgörenlerin motivasyonunu, performansını ve örgüt imajını etkilemesi de olasıdır (Gözen, 2020; Sree ve Satyavathi, 2017). Bu bağlamda konuya ilişkin boylamsal araştırmaların yapılması daha farklı ve gerçekçi sonuçlarının elde edilmesini sağlayacaktır.

İşkoliklik ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi değerlendirirken, farklı sonuçlar göz önüne alındığında, yalnızca ilişkileri inceleyen çalışmaların kalitesini değil, aynı zamanda işkolikliği ölçmek için kullanılan ölçekleri de dikkate almak önemlidir, çünkü kullanılan ölçekler ile işkolikliğe dair bulgular farklılaşmaktadır (Clark vd., 2016). İşkoliklik konusundaki incelemeler derinleşince zaman içerisinde bazı bilgiler işlevselliği kaybetmektedir. Bu anlamda bazı araştırmacılar çalışmada kullanılan Spence ve Robbins'ın (1992) WorkBAT ölçeğinin psikometrik özelliklerini yetersiz bulmaktadır (McMillan vd., 2002). Özellikle işten zevk alma boyutu, işkolikliğin teorik arka planı ve kavramın çıkış noktasıyla uyuşmaması gibi sebeplerden dolayı eleştirilmektedir (Mudrack, 2006; Özsoy 2020; Özsoy, 2019; Van Beek vd., 2011). İşkolikliğe ilişkin mevcut ampirik araştırmaların çoğunun aksine WorkBAT ölçeğinde yer alan işe güdülenme ve işten zevk alma boyutlarının iş tatmini (Avanzi vd., 2012), yaşam tatmini (Andreassen vd., 2012; Aziz ve Zickar, 2006) ve stres (Burke, 2000) değişkenlerini olumsuz etkilemediği tespit edilmiştir (Özsoy, 2020). Bu durum araştırmanın bulgularına göre işkoliklik ile YİS'nin alt boyutlarının arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olarak belirlenmesini açıklamaktadır.

Yenilikçilik üzerinde çalışan araştırmacılar bireylerin yenilikçi davranışlarının oluşumunu destekleyen içsel etkenlerine dikkat çekmektedirler. Bu etkenler, yenilikçi bireylerin davranış ve nitelikleriyle ilişkili ve örgüt içi insan sermayesinin psikolojik temelleri olarak görülebilmektedir. Kişilik özellikleri açısından bakıldığında, yüksek düzeyde yaratıcı kişilikler çoğunlukla hoşgörü, dürtüsellik, gelişme, yeni deneyimlere açıklık ve inançlarında ısrar etme cesareti özelliklerine sahiptir (Sternberg, 1991). Örneğin, küçük ve orta ölçekli işletmelerde (KOBİ) yeniliklerin benimsenmesinde girişimcilerin kişiliklerinin önemli bir rol oynadığını belirlenmiştir (Markati vd., 2008). Yuan ve Woodman (2010) ayrıca yenilikçi davranış konusunda iki sonuç beklentisi olduğunu belirtmişlerdir. Ara psikolojik süreçler olarak bu beklentiler, bir dizi bağlamsal ve bireysel faktördeki farklılıklarla şekillenir. Bu nedenle özellik teorisi, yenilikçiliğin esas olarak doğuştan gelen özelliklerden kaynaklandığını savunmaktadır (Niu, 2014).

Yenilikçilik yeteneğinin gerek bireyler, gerek organizasyonlar için önemli olduğu, meydana gelen sorunlara daha iyi çözümler getirebileceği belirlenmiştir (Drazin vd., 1999). İş tatmini işle ilgili önemli bir tutumdur (Pfeffer, 1994). İş tatmini yüksek olan bireyin işe karşı olumlu tutuma sahip olduğu anlamına gelmektedir. Yani iş tatmini yüksek olan bireyin daha fazla işe gömülmüş olabileceği ve bu da onun örgütünde yenilikçi fikirleri üretme, yayma ve uygulama motivasyonunu güçlendirebileceği ileri sürülmektedir (Ng ve Feldman, 2011). Yani yüksel iş tatmini olan çalışan daha fazla yenilikçi davranışlarda bulunacaktır (Pierce ve Delbecq, 1977). Girişimcilik niyetlerini inceleyen bir çalışmada iş tatmini ile yenilikçi davranış arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirlenmiştir (Lee vd., 2011). Davranışsal teoride iş tatmini kısmen terfi ve ikramiye gibi dış faktörlere bağlıdır olabilir. Bunun aksine, iç faktörlerin de yenilikçi davranış üzerinde güçlü etkileri olabilir. Bu nedenle içsel motivasyon açısından iş tatmini, çalışanlar arasında yenilikçi davranışı artırmak için kullanılacak tetikleyicilerden biri olarak görülebilir. Bu da yenilikçi davranışın doğuştan olmadığı ve iş tatmini ile uyarılabileceğini doğrulamaktadır (Niu, 2014; Umashankar vd., 2011). Bu doğrultuda YİS'nin iş tatmini boyutunun düzeyi arttıkça bireysel yenilikçilik (değişime istekli olma) boyutu da olumlu bir seyir gösterecektir.

İşkolikler, bakıldığında genelde saplantılı, mutsuz, çalışma arkadaşlarını olumsuz etkileyen ve verimsiz olan kişiler olduğu görülmektedir (Burke vd., 2006). İşkoliklik uzun vadede gerek bireysel gerekse örgütsel anlamda beraberinde birçok olumsuz

sonuçlara yol açmaktadır. İşkoliklik sonucunda ahenksizlik, moral bozukluğu, güvensizlik, düşük verim, yaratıcılık kaybı, işten kaçma, iş güvensizliği, kişiler arası çatışma, gecikme, stres ve tükenme, hata yapma oranının artması, yetersiz işbirliği gibi örgütsel sorunlarla karşılaşılabilir (Robinson, 2000). Bu bağlamda işkoliklerin yaratıcı ve yenilikçi olmadığı söylenebilir. Bunun aksine bu çalışmada işkoliklik ve boyutları ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki saptanmıştır. Bunun sebebi yukarıda da söz edildi araştırmanın kesitsel olarak gerçekleşmesi olabilir. Literatür incelendiğinde işkoliklik ile yenilikçi davranış arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit eden araştırmalar mevcuttur (Gorgievski vd., 2014; Varol ve Kılınç, 2021).

Araştırma bulgularına göre işkoliklik ile işbaşı eğitim (mesleki eğitim) arasında olumlu düşük düzeyli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca işkoliklik düzeyinin eğitim düzeyine göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Yani eğitim düzeyi arttıkça işkoliklik de artmaktadır. Bu konuda da işkoliklik ile ilgili yapılmış çalışmalarda farklı sonuçlar yer almaktadır. Bazı araştırma bulguları doğrultusunda işkoliklik ile eğitim durumu arasında ilişki olmadığı, işkolikliğin eğitim durumuna göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Akın ve Oğuz, 2010; Naktiyok ve Karabey, 2005; Yüksekbilgili ve Akduman, 2016). Kısa vadeli olarak işkoliklerin mesleki eğitime Bununla birlikte eğitim dış hekimliği alanında mesleğini sürdürülebilir kılmaktadır. Profesyonel anlamda kendini geliştiren dış hekimlerinin stres ve tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu, ayrıca işkoliklik olma riskinin azaldığı ve sosyal ilişkileri olumlu etkilediği bulunmuştur (Sancho ve Ruiz, 2010).

Çoklu regresyon analiz sonuçları değerlendirildiğinde işkoliklik boyutlarının bağımlı değişken olan YİS'nin alt boyutları olan iş tatmini ve bireysel yenilikçilik değişkenlerdeki değişimi açıklama oranı %50 ile %9 arasında değişkenlik göstermektedir. İşkolikliğin iş tatminine etkisinin yüksek olduğu; bireysel yenilikçiliğe etkisinin düşük olduğu göstermektedir. Tüm bağımlı değişkenleri en yüksek düzeyde etkileyen boyut işten zevk almaktır. Daha açık söylemek gerekirse işten zevk alma değişkeninin iş tatmini üzerindeki etkisi orta düzeydedir.

Araştırmanın Katkıları: YİS yeni bir kavram olmakla birlikte ilgili çalışmalar farklı ülke ve dillerde (İngilizce, Rusça, Çince) yapılmıştır. Bu çalışma ile YİS'ne ilişkin farklı görüşleri bir araya getirerek literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmüştür. Genel olarak örgüt, bölge ve ülke açısından değerlendirilen YİS birey bazında farklı bir bakış

açısı ile irdelenmiştir. Bunun yanı sıra YİS'nin işkoliklik bağlamında oldukça geniş ve spesifik bir meslek grubu üzerinde incelenmesi çalışmayı özgün kılmıştır.

Araştırmanın Kısıtları: YİS kavramı henüz yeterli kuramsal açıklayıcılığa sahip olmadığı için deneysel anlamda da yetersizdir. Yani YİS ile ilgili olgusal içeriği oluşturmak, açıklanabilir işlemsel betimleme yapmak ve ampirik anlamda test etmek oldukça zordur. YİS'nin değerlendirmesinde kabul edilmiş bir ölçeğin olmayışı çalışmanın önemli bir zorluğunu oluşturmaktadır. Ayrıca YİS'nin daha önce birey bazında ele alınmamış olması çalışmanın önemini artırmakla birlikte, aynı zamanda bir diğer kısıtını oluşturmaktadır. Çünkü bireysel YİS ölçümünde eğitim süresi, mesleki eğitim ve çalıştığı süre gibi objektif ölçümlerin yanı sıra bireyin yaratıcılık, zihinsel beceriler, hızlı karar verme, stres ortamında etkili çalışabilme ve benzeri birçok gözle görülemeyen özellikleri de dikkate alınmalıdır.

Bu çalışmada YİS kavramı, olguyu örgüt açısından değerlendiren çalışmalar örnek alınarak, yani YİS'nin eğitim, işbaşı eğitim (mesleki eğitim), iş tatmini ve değişme istekli olma (bireysel yenilikçilik) boyutlarından oluştuğu varsayımına dayanarak ölçülmüştür (Lenihan ve McGuirk, 2014; McGuirk ve Lenihan, 2013; McGuirk, Lenihan ve Hart, 2015). Bu bağlamda yenilikçi insan sermayesini ölçmek için boyutlara yönelik hem yarı yapılandırılmış ve açık uçlu sorular sorulmuş, hem de bilimsel literatürde kabul görmüş ölçekler kullanılmıştır. Araştırma seyrinde izlenen bu yol çalışmanın eleştirileceği riskini taşımaktadır. Bu da çalışmanın bir diğer sınırlılığı olarak ortaya çıkmaktadır.

İşkoliklik bataryasının (WorkBat) en yaygın kullanılan ölçeklerden biri olmasının yanı sıra son yıllarda işkolikliğin ölçülmesinde yetersiz kaldığı düşüncesi, akademik çalışmalarda yer edinmiştir (McMillan vd, 2002; Mudrack, 2006; Özsoy, 2019). Bu bağlamda bu çalışmada WorkBat ölçeğinin kullanılması sonucu katılımcıların işkoliklik düzeyinin belirlenmesinde eksik kalabileceği riski taşımaktadır.

Tüm bunlar çalışmanın kısıtlarını tanımlamaktadır.

Gelecek Araştırma Önerileri: Hem ulusal, hem uluslararası alanda YİS ile ilgili çalışmaların sayısı artmaktadır. Bu bağlamda ileride yapılacak çalışmalarda aşağıdaki önerilerin dikkate alınmasının ilgili alana katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

- YİS kuramının olgusal içeriklerinin ve daha kapsamlı tanımlamalarının yapılması YİS'nin kavramsal çerçevesinin gelişmesine faydalı olacağı düşünülmektedir.
- Gerek örgüt açısından gerek birey açısından YİS değerlendirilmesinde ilgili ölçek geliştirme çalışmaların yapılması özellikle önem kazanmaktadır. YİS ölçümünde girişimcilik, sağlık sermayesi gibi boyutlar eklenerek daha geniş ve ayrıntılı bir ölçek geliştirilebilir.
- Bu araştırmanın farklı sektörlerde, farklı kültürlerde veya sektörler arasında yapılması ilginç sonuçlara yol açabilir. Bilişim sektöründe çalışma yapılması önerilebilir.
- YİS ile ilgili kesitsel araştırmaların yanı sıra boylamsal olarak incelenmesi de farklı sonuçların elde edilmesi faydalı olabilir.
- YİS ile sosyal sermaye arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik çalışmanın önemli katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.
- Yapılacak çalışmalarda farklı işkoliklik ölçekleri de kullanılabilir.
- Bireysel düzeyde ele alınan YİS konusunun örgütsel, sektörel ve küresel düzeyde de yansımaları vardır. Yapılacak çalışma ve uygulanacak politikalarda özellikle bireysel boyut üzerinde yeterince durulmasında fayda vardır.
- YİS'ni örgüt açısında değerlendirildiğinde YİS'nin birçok kazanımı vardır. YİS'ne sahip olmak örgüte rekabet üstünlüğünü sağlamaktadır. Esnek ve yenilikçi nitelikleri de yüksek üretkenliğe ve ortaya çıkan sorunların çözülmesini desteklemektedir. Bu bağlamda YİS'ne sahip olmak hızlı değişimin yaşandığı bugünün şartlarında kritik önem taşımaktadır. İnsan kaynakları yerini insan sermayesine bırakmaktadır. Dolayısıyla İKY de insan sermayesi yönetimine (İSY) dönüşmektedir. Burada İKY ile İSY arasındaki farklar kesin olarak belirlenmelidir.

YİS yeni bir kavram olduğu için konu ile ilgili yapılacak her çalışma olgusal içeriğinin ve açıklayıcı işlemsel tanımlamaların oluşum ve gelişimini destekleyecektir.

Sonuç olarak; yenilikçi insan sermayesi kavramı uluslararası yazında teorik ve amprik açıdan karşılık bulmaya başlamışken, ulusal yazında konuyla ilgili çalışmaların sınırlı olduğunu söylemek mümkündür. Yenilikçi insan sermayesinin önem kazandığı dönemde konuya olan ilginin artacağı beklenmektedir. Daha önce ifade edilen kısıtlar

ve öneriler dikkate alındığında yenilikçi insan sermayesi ile ilgili daha kapsamlı sonuçlar elde edilmesine yönelik önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Agabekov, S. I. (Агабеков, С. И.) (2001). The problem of demand for innovative human capital. (Проблема спроса на инновационный человеческий капитал). *Sociological Research (Социологические Исследования)*, 11.
- Agabekov, S. I. (Агабеков, С. И.) (2003). *Innovative human capital and the evolution of the societal-innovative structure of Russia. (Инновационный человеческий капитал и эволюция социетально-инновационной структуры России)*. (Dissertation for the degree of Candidate of Sociological Sciences). State University/Higher School of Economics. Moscow. (Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук). Государственный университет/Высшая школа экономики. Москва.
- Akın, U. & Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(3), 309-327
- Al-Laham, A., Tzabbar, D., & Amburgey, T. L. (2011). The dynamics of knowledge stocks and knowledge flows: innovation consequences of recruitment and collaboration in biotech. *Industrial and Corporate Change*, 20(2), 555-583.
- Anand, N., Gardner, H. K., & Morris, T. (2007). Knowledge based innovation: emergence and embedding of new practice areas in management consulting firms. *Academy of Management Journal*, 50, 406-428.
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J. & Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53, 265–272.
- Andreassen, C. S. (2013). Work addiction. In P. Miller (Ed.). *Principles of addiction: Comprehensive addictive behaviors and disorders* (pp. 837–845). San Diego, CA: Elsevier.
- Andreassen, C.S. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions* 3 (1), 1–11.
- Andreassen, C.S., Schaufeli, W.B. & Pallesen, S. (2018). Myths about “The myths about work addiction”. Commentary on: Ten myths about work addiction (Griffiths et al., 2018). *Journal of Behavioral Addictions* 7(4), 858–862.
- Aralbayeva, G. G. (Аралбаева, Г .Г.) (2006). Human potential as a factor in socio-economic development. (Человеческий потенциал как фактор социально-экономического развития). *Bulletin of The VEGU (Eastern Economic and Legal Humanitarian Academy) (Вестник ВЭГУ)*, 2 (34).
- Ardıç, K., & Erbaşaran, Z. (2019). İşkoliklik ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 6(4). 334 -346.

- Armstrong, M. (2006). A handbook of human resource management practice. (10th Edition), Kogan Page Limited, Cambridge University Press, Cambridge.
- Arsezen, P., & Kılıçarslan, U. (2017). Relationship between workaholic behavior and job satisfaction of tourism industry employees: intermediary role of emotional commitment to the organization. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 4(12), 867 – 882.
- Ashirova, G. T. (Аширова, Г. Т.) (2003). Modern problems of assessing human capital. (Современные проблемы оценки человеческого капитала), *Statistical Issues (Вопросы Статистики)*, 3, 26-31.
- Audretsch, D. B. (2004). Sustaining innovation and growth: Public policy support for entrepreneurship. *Industry and Innovation*, 11, 167-191.
- Atroszko1, P. A., & Griffiths, M.D. (2017). Work addiction is not new to the psychological literature and has evolved over time. *Global Journal of Addiction ve Rehabilitation Medicine*, 3(3).
- Avanzi, L., van Dick, R., Fraccaroli, F., & Sarchielli, G. (2012). The downside of organizational identification: Relations between identification, workaholism and well-being. *Work and Stress*, 26, 289 – 307.
- Aydın, Ö. (2006). *En ünlü işkolikler*. Erişim adresi: <http://embamaltepe.e-universite.org/main.asp?sf=5> (Erişim tarihi: 14.10.2008).
- Aydın, A., Mehmet, Ö., & Ömer A.T. (2014). İş tatmini ve demografik özellikler arasındaki ilişkiler: su ürünleri işletmeleri çalışanları üzerinde bir inceleme, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (11), 57-72.
- Aziz, S. & Zickar, M. J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 52–62. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.1.52>
- Aziz, S., Uhrich, B., Wuensch, K. L. & Swords, B. (2013). The workaholism analysis questionnaire: emphasizing work-life imbalance and addiction in the measurement of workaholism. *Institute of Behavioral and Applied Management*, 14(2), 71–86.
- Bahceci, B. (2019). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin yardımcı teknolojilere yönelik tutumlarının ve bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Bakker, A.B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20 (4), 265–269.
- Bankier, B., Aigner, M., & Bach, M. (2001). Alexithymia in DSM-IV disorder: comparative evaluation of somatoform disorder, panic disorder, obsessive-compulsive disorder and depression. *Psychosomatics*, 42 (3), 235 – 240.

- Barabanshchikova, V. V., & Klimova, O. A. (2015). Representations of work engagement and workaholism in modern psychological research, *National Psychological Journal*, No: 1 (17), 56–57.
- Bardakçı, S. (2007). *Eğitim yöneticilerinin internet kullanımına ilişkin tutumlarının işkoliklik eğilimleri üzerine etkilerinin belirlenmesi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Barney, J., & Wright, P. (1998). On becoming a strategic partner: The role of human resources in gaining competitive advantage. *Human Resources Management* 37(1), 31–45.
- Barney, J. B. (1999). Looking inside for competitive advantage. In *Strategic human resource management*, eds. R.S. Schuler and S.E. Jackson, 128–141. Oxford: Blackwell Business.
- Barro, R. J. (1991). Economic growth in a cross-section of countries. *Quarterly Journal of Economics*, 106, 407-443.
- Barro, R. J., & Lee, J. W. (1993). International comparisons of educational attainment. *Journal of Monetary Economics*, 32, 363-394.
- Batıgün, A. D., & Büyükşahin A. (2008). Aleksitimi: psikolojik belirtiler ve bağlanma stilleri. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 11, 105 –114.
- Bayraktaroğlu, S., & Mustafayeva, L. (2008). Entelektüel sermaye ve İKY: İnsan sermayesi yönetimi. İçinde: R. Aşıkoğlu, M. Kurt, ve K. Özcan (Editörler). *Entelektüel Sermaye: Kuram gelişim ve yeni perspektifle* (ss.158-167). Gazi Kitabevi, Ankara.
- Bayraktaroğlu, S. (2015). *İnsan kaynakları yönetimi*. Adapazarı: Sakarya Kitabevi.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital*. Columbia University Press. New York.
- Becker, G. S. (1975). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with Special Reference to Education*. (2nd ed.) - N.Y.: National Bureau of Economic Research.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital*. The University of Chicago Press, Chicago/London.
- Beer, M., Spector B., Lawrence P., Quinn Mills D., & Walton R. (1984). *Managing Human Assets*, The Free Press, New York.
- Bilişsel davranışçı terapi nedir? Erişim adresi: <https://www.memorial.com.tr/tedavi-yontemleri/bilissel-davranisci-terapi-bdt-nedir>. Erişim tarihi: 25.08.2023.
- Binder, M., & Coad, A. (2013). Life satisfaction and self-employment: a matching approach. *Small Business Economics*, 40 (4).
- Bissell, B. (1997). The challenge of change. *The Journal of the American Dental Association*, 128: 1651-1653.

- Blau, P. (1977). *Inequality and heterogeneity*, New York: Free Press.
- Blundell, R., Dearden, L., Meghir, C., & Sianesi, B. (1999). Human capital investment: The returns from education and training to the individual, the firm and the economy. *Fiscal Studies*, 20, 1–23.
- Boedker, C. (2005, Kasım). *Australian guiding principles on extended performance management: A guide to better managing, measuring and reporting knowledge intensive organisational resources*. GAP Congress on Knowledge Capital, Conference Proceedings, Melbourne, 3-4 November, Society for Knowledge Economics.
- Bontis, N. (1998). Intellectual Capital: An Exploratory Study that Develops Measures and Models. *Management Decision*, 36 (2), 63-76.
- Bontis, N. (1999). Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field. *International Journal of Technology Management*, 18, 433-462.
- Borodina, E. (Бородина, Е.) (2003). Human capital as the main source of economic growth. (Человеческий капитал как основной источник экономического роста). *Economy of Ukraine (Экономика Украины)*, 7, 48 - 53.
- Borodulin, V. N. (Бородулин, В. Н.), Kotlyarova, S. V. (Котлярова, С. В.), & Chichenkova, N. N. (Чиченкова, Н. Н.) (2001). *Study of the phenomenon of alexithymia in addiction medicine. (Исследование феномена алекситимии в наркологии)*. II. City Scientific And Practical Conference "Medicine Of The XXI Century" (Interdisciplinary Aspects). Collection of reports, Taganrog (II. Городская Научно-Практическая Конференция «Медицина XXI Века» (Междисциплинарные Аспекты). Сборник Докладов, Таганрог).
- Bosma, N., van Praag, M., Thurik, R., & de Wit, G. (2004). The value of human and social capital investment for the business performance of start-ups. *Small Business Economics*, 23, 227–236.
- Boxall, P. (1996). The strategic HRM debate and the resource based view of the firm. *Human Resource Management Journal*, 6, 59-75.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307 – 311. doi: 10.1037/h0055617.
- Brooking, A. (1996). *Intellectual capital: core asset for the third millennium enterprise*. International Thomson Business Press, New York.
- Buelens, M., & Poelmans, S. A. Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism. Demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 440–458.
- Burdzhalov, F. (Бурджалов, Ф.) (2009). *Economic role of social activity of the state. (Экономическая роль социальной деятельности государства)*. Official website of the Institute of World Economy and International Relations (IWEIR)

of the Russian Academy of Sciences (Официальный сайт Института Мировой Экономики и Международных Отношений (ИМЭМО) РАН).

- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: concepts, results and future research directions. *Int J Manage Rev.* 2, 1–16.
- Burke, R. J. (2001). Workaholism components, job satisfaction, and career progress. *Journal of Applied Social Psychology*, 31 (11), 2339 – 2356.
- Burke, J. R. (2002). Do workaholics prefer demanding, aggressive and result-oriented organizational culture? *Career Development International*, 7 (4), 211–217.
- Burke, J. R., Matthiesen, S. B. & Pallesen, S. (2006). Workaholism, organizational life and well-being of Norwegian nursing staff. *Career Development International*, 11 (5), 463–477.
- Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2008). Work hours, work intensity, and work addiction: costs and benefits. İçinde: R. J. Burke & C. L. Cooper, Eds. *The Long Work Hours Culture: Causes, Consequences and Choices* (3–36). Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited.
- Bylkina, N. D. (Былкина, Н. Д.) (1995). Alexithymia (analytical review of foreign studies). (Алекситимия (аналитический обзор зарубежных исследований)). / N. D. Bylkina (Н. Д. Былкина) // *Bulletin of the Moscow University. Series 14. Psychology (Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14, Психология)*, 1. 43–52.
- Cantarow, E. (1979), Women workaholics, *Mother Jones*, 6, 56-58.
- Cabello-Medina, C., Lopez-Cabrales, A., & Valle-Cabrera, R. (2011). Leveraging the innovative performance of human capital through HRM and social capital in Spanish firms. *The International Journal of Human Resource Management*, 22 (4), 807-818.
- Cabrita, M. R., & Vaz, J. L. (2006). Intellectual capital and value creation: evidence from the portuguese banking industry. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 4(1), 11-20.
- Castell, M. (1997). *Intellectual capital and value creation: Evidence from the Portuguese Banking Industry*. Vol. II./ M. Castells. Cambridge, MA; Oxford, UK: Blackwell.
- Chaharbaghi, K., & Cripps, S. (2006). Intellectual capital: direction, not blind faith. *Journal of Intellectual Capital*, 7 (1), 29 – 42.
- Chen, L. & Yao, S. (2004). Creative human capital and its integration: The determinant of firm performance differentia. *Soc. Sci. Yunnan*, 1, 45–49.
- Chen, C. P. (2006). Improving work-life balance: REBT for workaholic treatment. In R.J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 310–329). Edward Elgar.

- Cherednikov, O. (Чередников, О.) (2013). High-tech startups in the world and in Russia. (Высокотехнологические стартапы в мире и в России). *World economy and international relations (Мировая экономика и международные отношения)*, 10.
- Cherevichko, T. V. (Черевичко, Т. В.) (2015). Innovative human capital in the global economy. (Иновационный человеческий капитал в мировой экономике). *Izvestia Saratov University Publishing House. A new series. Series. History. International relations (Изв. Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер. История. Международные отношения)*, 15(4).
- Cherrington, D. J. (1980), *American management association*. New York, NY.
- Clark, L. A. (1993). *Manual for the schedule for nonadaptive and adaptive personality*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Clark, L. A., McEwen, J. L., Collard, L. M., & Hickok, L. G. (1993). Symptoms and traits of personality disorder: Two new methods in their assessment. *Psychological Assessment*, 5, 81–91.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 1-38.
- Clark, M.A., Smith, R.W., & Haynes, N. (2020). The multidimensional workaholism scale: linking the conceptualization and measurement of workaholism. *Journal of Applied Psychology*, 1 – 71. DOI: 10.1037/apl0000484
- Cohen, W., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35 (1), 128-152.
- Cohen, D., & Soto, M. (2007). Growth and human capital: good data, good results, *Journal of Economic Growth*, 12, 51-76.
- Coronado, D., Acosta, M., & Fernandez, A. (2008). Attitudes to innovation in peripheral economic regions, *Research Policy*, 37 (6-7), 1009-1021.
- Coşkun, R., Altunışık, R., & Yıldırım, E. (2020). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. SPSS uygulamalı*. (10. Baskı). Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Criaco, G., Minola, T., Migliorini, P., & Serarols-Tarres, C. (2013). To have and have not: founders' human capital and university start-up survival. *Journal of Technology Transfer*, <http://dx.doi.org/10.1007/s10961-013-9312-0>.
- Cumbers, A., Mackinnon, D., & Chapman, K. (2003). Innovation, collaboration, and learning in regional clusters: a study of SMEs in the Aberdeen oil complex, *Environment and Planning A*, 35, 1689-1706.
- Curado, C., & Bontis, N. (2007). Managing intellectual capital: the MIC matrix. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 3 (2/3), 316-328.

- Çiftçi, G. E., & Çankaya, M. (2019). İşkoliklik ve benlik saygısı arasındaki ilişkide örgütsel desteğin aracılık rolü: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Akademik İncelemeler Dergisi (Aid)*, 14(1), 499-536.
- Dalmaris, P., Hall, W. P., & Philp, W. (2006, Aralık). *The time value of knowledge: A temporal qualification of knowledge, its issues and the improvement of knowledge intensive business process*. Conference Proceedings, Knowledge Management Asia Pacific 2006, Hong Kong Polytechnic University, 11–13.
- De Jong, J., & Wennekers, S. (2008). *Intrapreneurship: conceptualizing entrepreneurial employee behaviour*. Scales Research Reports H200802, EIM Business and Policy Research.
- Del Libano, M., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 22, 143-150.
- Demsetz, H. (1988). The theory of the firm revisited. *Journal of Law, Economics, ve Organization*, 4 (1), 141-161.
- Dewilde, T., Dewettinck, K., & De Vos, A. (2007). When work becomes an addiction: an exploration of individual and antecedents of workaholism and the impact on employee outcomes. *Working Paper: Vlerick Leuven Ghent Management School*, 33.
- Diagnostic and statistical manual of mental disorders (2022). (Fifth edition, text revision ed.). American Psychiatric Association Publishing.
- Diebolt, C., & Hipp, R. (2019). The long-run impact of human capital on innovation and economic development in the regions of Europe, *Applied Economics*, 51 (5), 542 – 563.
- Ding, D. (2001). Modern enterprise: A contract of heterogeneous human capital and homogeneous human capital. *Real Only*, 45–50.
- Dobrynin, A. I. (Добрынин, А. И.), Dyatlov, S. A. (Дятлов С. А.) & Tsyrenova, E. D. (Цыренова, Е. Д.) (1999). Human capital in a transitive economy: formation, assessment, efficiency of use. (*Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования*). 310 с. ISBN 5-02-028418-1.
- Doğan, T., & Tel, F. D. (2011). DUWAS işkoliklik ölçeği türkçe formunun (DUWAS-TR) geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.
- Dosaliyeva, D. (2009). *İşkolikliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Drazin, R., Glynn, M. A., & Kazanjian, R. K. (1999). Multilevel theorizing about creativity in organizations: a sensemaking perspective. *Academy of Management Journal*, 24(2), 286-307.
- Drucker, P. F. (1993). *Post-capitalist society*. N.Y.: Harper.

- Dzinkowski, R. (2000). The measurement and management of intellectual capital: an introduction. *Management Accounting*, 78, 32-36.
- Edvinsson, L., & Malone, M.S. (1997). *Intellectual capital: realizing your company's true value by finding its hidden brainpower*. HarperBusiness, New York, NY.
- Edvinsson, L. (2000). Some perspectives on intangibles and intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, 1 (1), MCB University Press.
- Ederer, P. (2006). *The european human capital index*. The Lisbon Council <http://www.lisboncouncil.net/publication/publication/45-the-european-human-capital-index.html>.
- Ehtesham U. M, Tahir M. M., & Shakil A. M. (2011). Relationship between organizational culture and performance management practices: A Case of University in Pakistan, *Journal Of Competitiveness*, 3 (4), 78-86.
- Ersoy-Kart, M. (2005). Reliability and validity of the workaholism battery (*Work-BAT*): Turkish form, *Social Behavior ve Personality: An International Journal*, 33(6), 609 – 618.
- Fassel, D. (1990). *Working ourselves to death: the high costs of workaholism, the rewards of recovery*. Harper Collins, San Francisco, CA.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. 3rd Edition, Sage Publications Ltd., London.
- Field, A. P. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. 5th Edition, Sage, Newbury Park.
- Fitjar, R., Gielsvik, M., & Rodriguez-Pose, A. (2011a). Beyond the region: The impact of manager, firm and regional capabilities on innovation in firms. In *6th International Seminar on Regional Innovation Policies*, 13-14th October.
- Fitjar, R., & Rodriguez-Pose, A. (2011b). Innovating in the periphery: firms, values and innovation in Southwest Norway. *European Planning Studies*, 19 (4), 555-574.
- Fitjar, R., Gielsvik, M., & Rodriguez-Pose, A., (2013). The combined impact of managerial and relational capabilities on innovation in firms. *Entrepreneurship ve Regional Development*, 25, 500–520.
- Florida, R. (2002). Bohemia and economic geography. *Journal of Economic Geography*, 2, 22-71.
- Forman, C., Goldfarb, A., & Greenstein, S. M. (2007). Understanding the inputs into innovation: do cities substitute for internal firm resources?, Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.898696> (Erişim tarihi: 19.02.2023).
- Ganotakis, P. (2012). Founders' human capital and the performance of UK new technology based firms. *Small Business Economics*, 39 (2), 495-515.

- Gao, S., Xu, L., Ma, S., & Wang, X. (2016). Innovative human capital and firm competitive advantages—The Moderating effect of members deployment and team spirit in R&D team. *Sci. Technol. Manag. Res.*, 36, 180–186.
- Garafiev, I. Z. (Гарафиев, И. З.) (2012a). *Innovative human capital and employee cognitive work: monograph. (Инновационный человеческий капитал и когнитивный труд работника: монография)*. I. Z. Garafiev; / (И. З. Гарафиев); Ministry of Education and Science of Russia, Kazan National Research Technological University — Kazan : KNITU Publishing House (М-во образ. и науки России; Казан. нац. исслед. технол. ун-т. - Казань: Изд-во КНИТУ).
- Garafiev, I. Z. (Гарафиев, И. З.) (2012b). Energy and resource conservation and innovative human capital (content analysis of research university development programs). (Энерго-ресурсосбережение и инновационный человеческий капитал (контент-анализ программ развития НИУ)). *Bulletin of the Technological University (Вестник технологического университета)*, 15(6), 238 – 240.
- Gerschman, J. A., & Burrows G. D. (1998). Stress and distress in dentistry. *Stress medicine*, 14, 213-217.
- Gimmon, E., & Levie, J. (2010). Founder's human capital, external investment, and the survival of new high-technology ventures. *Research Policy*, 39, 1214–1226.
- Gorgievski, M. J., Moriano, J. A. & Bakker, A. B. (2014). relating work engagement and workaholism to entrepreneurial performance, *Journal of Managerial Psychology*, 29 (2), 106.
- Gorter, R. C., Storm, M. K., te Brake, J., Kersten, H. W., & Eijkman, M. (2007). Outcome of career expectancies and early professional burnout among newly qualified dentists. *International Dental Journal*, 57 (4), 279-285.
- Gossling, T., & Rutten, R. (2007). Innovation in regions. *European Planning Studies* 15, 253-270.
- Gözen, E. (2020). İşkoliklik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin kanonik korelasyon analizi ile incelenmesi. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 13 – 32.
- Grant, R. M. (1991). The resource-based theory of competitive advantage: Implications for strategy formulation. *California Management Review*, 33 (3) (Spring): 114–135.
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17, 109-122.
- Griffiths, M.D., Demetrovics, Z., & Atroszko1 P. A. (2018). Ten myths about work addiction. *Journal of Behavioral Addictions*, 7 (4), 845 – 857.
- Grossman, M. (1972). On the concept of health capital and the demand for health. *Journal of Political Economy*, 80 (2), 223-255.

- Grossman, G., & Helpman, E. (1994). Endogenous innovation in the theory of growth. *Journal of Economic Perspectives*, 8 (1), 23-44.
- Grupp, H. (1998). *Foundations of the economics of innovation*. Cheltenham UK: Edward Elgar.
- Gruzkov, I. V. (Грузков, И. В.) (2011). The idea of human capital in Western economic thought. (Идея человеческого капитала в западной экономической мысли). *Terra Economicus — Economic Bulletin of Rostov State University*. 2/9, (3) (*Экономический вестник Ростовского госуд. ун-та*. 2/9, (3)), 16–19.
- Guttman, L. (1957). *Introduction to facet design and analysis*. Proceedings of the Fifth International Congress of Psychology. Brussels; Amsterdam: North Holland publishing Co.
- Gülova, A., İspirli, D., & Eryılmaz, İ. (2014). İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik beyaz yakalılar üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 25-39.
- Haas, R. (1991). Strategies to cope with a cultural phenomenon – workaholism. *Business and Health*, 36 (4).
- Habibullina, Z. R. (Хабибуллина, З. Р.) (2015). *Transformation of human capital in the context of the development of an innovative economy*. (Трансформация человеческого капитала в условиях развития инновационной экономики). (DISSERTATION for the degree of Candidate of Economic Sciences), "Russian University of Cooperation" Kazan Cooperative Institute (Branch), Kazan. (ДИССЕРТАЦИЯ на соискание ученой степени кандидата экономических наук), «Российский Университет Кооперации» Казанский Кооперативный Институт (Филиал), Казань.
- Habibullina, Z. R. (Хабибуллина, З. Р.) (2021). *Human capital of a creative worker*. (Человеческий капитал креативного работника). (Abstract of the dissertation for the degree of Candidate of Economic Sciences), St. Petersburg State University of Economics), St. Petersburg. (Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук), (Санкт-Петербургский Государственный Экономический Университет), Санкт-Петербург.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: from job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *J. Vocat Behav*, 78–91.
- Hakanen, J. J., & Peeters, M. (2015). Work-to-family interface affect each other? a 7-year follow-up study. *JOEM*, 57 (6), 601 – 609.
- Halim, H. A., Ahmad, N. H., Ramayah, T., & Hanifah, H. (2014). The growth of innovative performance among SMEs: leveraging on organisational culture and innovative human capital. *Journal of Small Business and Entrepreneurship Development*, 2 (1), 107-125.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2013). *Multivariate Data Analysis: Pearson new international edition*. (7. Baskı) Pearson Education Limited.
- Haymon, S. (1992). *The relationship of work addiction and depression, anxiety, and anger in college males*, (Unpublished Doctoral dissertation). Florida State University.
- Heirman, A., & Clarysse, B. (2004). How and why do research-based start-ups differ at founding? A resource-based configurational perspective. *Journal of Technology Transfer*, 29, 247–266.
- Hintistan, S. (2012). Aleksitimi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1, 333 – 346.
- Hofheinz, P. (2009). EU 2020: why skills are key for Europe’s future. *Policy Brief IV (1)*, 1-23.
- Hogan, V., Hogan, M., & Hodgins, M. (2016). A study of workaholism in Irish academics. *Occupational Medicine Advance Access published*. <http://occm.oxfordjournals.or>.
- Holland, D. W. (2007). Work addiction: Costs and solutions for individuals, relationships and organizations. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 22(4), 1–15.
- Hosseini, H., Hamid, K., Azar, A., & Rostamy, A. (2003). The intervening role of innovative climate: A study of middle managers in manufacturing organisations in Iran. *Public Organization Review*, 3, 151–170.
- Hu, Y., & Liu, Z. (2004). Effects of different types of human capitals on economic growth. *Popul. Economy*, 2, 55–58
- Huang, J. C., Hu, C., & Wu, T. C. (2010). Psychometric properties of the Chinese version of the Workaholism Battery. *Journal of Psychology*, 44, 163–183.
- Hubbard, E. E. (2004). *The diversity scorecard: Evaluating the impact of diversity on organizational performance*, Boston: Butterworth-Heinemann.
- Hudson, W. (1993). *Intellectual capital: how to build it, enhance it, use it*. New York.
- Hurt, H.T., Joseph, K., & Cook, C. D. (1977). Scales for the measurement of innovativeness. *Human Communication Research*, 4, 58 – 65.
- Пуин, Е. Р. (Ильин, Е. П.) (2011). *Work and personality. workaholism, perfectionism, laziness. (Работа и личность. трудоголизм, перфекционизм, лень.)* Peter, St. Petersburg (Питер, Санкт-Петербург).
- Пуинский, И. В. (1996). *Investments in the future: education in innovative reproduction. (Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве)*. St. Petersburg: St. Petersburg State University Publishing House (СПб.: Изд. СПбУЭФ).

- Ishmukhametov N.S. (Ишмухаметов Н.С.) (2011a). Human capital: specifics and conditions for its development at the stage of post-industrialization. (Человеческий капитал: специфика и условия его развития на стадии постиндустриализации). Dissertation for the degree of Candidate of Economic Sciences / Chelyabinsk State University. Ufa. (Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Челябинский государственный университет. Уфа).
- Ishmukhametov, N. S. (Ишмухаметов, Н. С.) (2011b). Human capital: specifics and conditions of its development at the stage of postindustrialization. (Человеческий капитал: специфика и условия его развития на стадии постиндустриализации). (Abstract of the dissertation for the degree of Candidate of Economic Sciences). The work was performed at the Department of General Economic Theory of the Bashkir State University. Chelyabinsk. (Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук). Работа выполнена на кафедре общей экономической теории ФГБОУ ВПО “Башкирский государственный университет”. Челябинск.
- Jing, Y., & Liu, X. (2013). Research on the relationship between innovative human capital and economic growth in China (1990–2010). *Seeker*, 218–221.
- Jorgenson, D., & Fraumeni, M. B. (1989). The Accumulation of human and nonhuman capital, 1948-84 (Eds). By Lipsey and Tice. *The Measurement of Saving, Investment, and Wealth*. Chicago: University of Chicago Press.
- Kalinowski, M., Czuma, I., Kuć, M., & Kulik A. (2005). Praca. Uzależnienia. Fakty i Mity. *Wydawnictwo KUL*, Lublin.
- Kanai, A., & Wakabayashi, M. (2001). Workaholism among Japanese blue-collar employees. *International Journal of Stress Management*, 8, 129-203.
- Karadağ, T. F. (2018). Türkiye’deki spor federasyonları çalışanlarının örgütsel öğrenme ve bireysel yenilikçilik profillerinin incelenmesi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kendrick, J. W. (1974). The accounting treatment of human investment and capital, *Review of Income and Wealth*, 20 (4), 439 – 468. DOI:10.1111/j. 1475 - 4991.1974.tb00927.x.
- Kılıçer, K., & Odabaşı, H.F. (2010). Bireysel yenilikçilik ölçeği (BYÖ): Türkçeye uyarlama geçerlik ve güvenilirlik. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 150 – 164.
- Kılıçer, K. (2011). *Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik profilleri*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: the Respectable Addicts*, Simon and Schuster, New York, NY.

- Killinger, B. (2007). *Pracoholicy. Szkoła przetrwania*. Dom Wydawniczy Rebis, Warszawa.
- Klaft, R.P., & Kleiner, B.H. (1988). Understanding workaholics. *Business*, 38 (3), 37-40.
- Kolyadin, A. P. (Колядин, А. П.) (2011). The structure of fictitious human capital. (Структура фиктивного человеческого капитала). *TERRA ECONOMICUS*, 9(2). Часть 3. 11 – 15.
- Kong, X. (2009). Research on the classification of innovative human capital. *Sci. Technol. Manag. Res.*, 29, 328–330.
- Konstantinov, I. (Константинов, И.) (2007, March 17). Human capital and strategy of national projects. (Человеческий капитал и стратегия национальных проектов). *Open Electronic Newspaper Forum MSK (Открытая Электронная Газета Форум МСК)*, Erişim adresi: <http://forum-msk.org/material/economic/310895.html> Erişim tarihi: 23.03.2011.
- Korchagin, Yu. A. (Корчагин, Ю. А.) (2012). *Human capital and innovative economy of Russia (Человеческий капитал и инновационная экономика)*. Voronezh: CIRCE (России. Воронеж: ЦИРЭ).
- Korn, E. R., Pratt, G. J., & Lambrou, P. T. (1987). *Hyper-performance: The A.I.M. strategy for releasing your business potential*. New York, NY John Wiley ve Sons.
- Korolenko, Ts. P. (Короленко, Ц. П.) (1993). Workaholism is a respectable form of addictive behavior. (Работоголизм – respectable форма аддиктивного поведения). *Review of Psychiatry and Medical Psychology (Обозрение психиатрии и медицинской психологии)*, 1, 17-29.
- Korucu, A.T., & Olpak, Y.Z. (2015). Öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik özelliklerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 5(1).
- Kritskiy, M. M. (Критский, М. М.) (1991). *İnsan sermayesi (Человеческий капитал)*. Leningrad : Leningrad University Press (Л.: Изд-во Ленинградского ун-та).
- Kuhlmann, S., & Edler, J., (2003). Scenarios of technology and innovation policies in Europe: investigating future governance. *Technological Forecasting ve Social Change*, 70, 619–637.
- Kun, B., Urbán, R., Bóthe, B., Griffiths, M. D., Demetrovics, Z., & Kökönyei, G. (2020). Maladaptive rumination mediates the relationship between self-esteem, perfectionism, and work addiction: A largescale survey study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(19), 7332.
- Kushnir, T., Cohen, A., & Kitai, E. (2000). Continuing medical education and primary physicians' job stress, burnout and dissatisfaction. *Med Ed.* 34, 430-436.

- Kwon, D.-B. (2009). *Human capital and its measurement*. The 3rd OECD World Forum on “Statistics, Knowledge and Policy” Charting Progress, Building Visions, Improving Life. Busan, Korea.
- Lai, K. Y. (2002). *A study on the relationship between corporate culture and types of knowledge management versus formation of corporate intellectual capital accumulation*. (Master Thesis), Taiwan: Department of Accounting, National Chengchi University.
- Lapin, N. I. (Лапин, Н. И.) (2006). Region, its status and functions in Russian society: theoretical and methodological foundations of the study. (Регион, его статус и функции в российском обществе: теоретико-методологические основы исследования). *Социологические исследования*, 8, 25-34, http://ecsocman.hse.ru/data/812/784/1219/Sotsis_08_06_p25-34.pdf, (Erişim tarihi: 27.12.2021).
- Lambooy, J. (2005). Innovation and knowledge theory and regional policy. *European Planning Studies*, 13 (8), 1137-1152
- Lee, L., Wong, P. K., Foo, M. D., & Leung, A. (2011). Entrepreneurial intentions: the influence of organizational and individual factors. *Journal of Business Venturing*, 26 (1), 124-136.
- Leiponen, A., (2005). Skills and innovation. *International Journal of Industrial Organization*, 23, 303–323.
- Leliaert, P., Candries, W., & Tilmans, R. (2003). Identifying and management IC: A new classification. *Journal of intellectual capital*, 4 (2).
- Lenihan, H., (2011). Enterprise policy evaluation: Is there a ‘new’ way of doing it? *Evaluation and Program Planning*, 34, 323–332.
- Lenihan, H., & McGuirk, H. (2014, Haziran). *Measuring and estimating the impact of innovative human capital on firm performance: is there a role for public policy*. Regional Studies Association (RSA) European Conference, Izmir, Turkey.
- Lesser, E.M. (1981). A review of the alexithymia concept. *Psychosom Med.*, 43, 531 – 543.
- Levy, S., & Guttman, L. (1985). A faceted cross-cultural analysis of some core social values. In D. Canter (Ed.), *Facet theory approaches to social research*. New York: Springer.
- Lin, X.; Zhao, Y.; Ahmad, M.; Ahmed, Z.; Rjoub, H., & Adebayo, T.S. (2021). Linking innovative human capital, economic growth, and CO2 emissions: an empirical study based on Chinese provincial panel data. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18, 8503. <https://doi.org/10.3390/ijerph18168503>.
- Lipka, A., Waszczak, S., & Winnicka-Wejs, A. (2014). Loyalty and workaholism in the methods of human capital evaluation (in) an organization – A comparative study. *University of Economics in Katowice, Poland*, 25 – 47.

- Liu, L. (2016). Research on how innovative human capital promotes the development of network commercial economy. *J. Commer. Econ.*, 117–118.
- Llorens Montes, F.J., Ruiz Moreno, A., & Garcí'a Morales, V. (2005). Influence of support leadership and teamwork cohesion on organizational learning, innovation and performance: an empirical examination. *Technovation*, 25, 1159–1172.
- Lovakov, A. V. (Ловаков, А. В.) (2012). Workaholism: Concept, measurement techniques, predictors and consequences. (Трудоголизм: Понятие, методики измерения, предикторы и последствия). *Organizational Psychology (Организационная Психология)*, 2(4), 28–42.
- Love, J. H., Roper, S., & Bryson, J. M. (2011). Openness, knowledge, innovation and growth in UK business service. *Research Policy*, 40(10), 1438-1452. Erişim adresi: https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2013/02/18/1306932228/OrgPsy_2012-4_Lovakov_28-42.pdf, (Erişim tarihi: 27.12.2021).
- Lundvall, B.A., (2009). The future of innovation is in the learning economy. In: van Stamm, B., Trifilova, A. (Eds.), *The Future of Innovation*. Gover UTEK, Surrey, UK, 40–41.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Marcati, A., Guido, G., & Peluseo, A. M. (2008). The role of SEM entrepreneurs' innovativeness and personality in the adoption of innovations. *Research Policy*, 37 (9), 1579-1590.
- Marvel, M. R., & Lumpkin, G. T. (2007). Technology entrepreneurs' human capital and its effects on innovation radicalness. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31 (6), 807-828.
- Maslach, C. (1986). Stress, burnout and workaholism. *Professionals in distress: Issues, syndromes and solutions in psychology*, Editörler: Kilburg, Thoreson ve Nathan, DC, American Psychological Association, Washington, 53–75.
- Matersheva, V. V. (Матершева, В. В.), & Chekmarev V. V. (Чекмарев В. В.) (2012). *Human capital: about some factors of its moral and physical deterioration. (Человеческий капитал: о некоторых факторах его морального и физического износа)*. Market Institutions and Competition in the Modern Russian Economy: collection of articles of the All-Russian scientific and practical conference. Voronezh, CPI Scientific Book. (Рыночные институты и конкуренция в современной экономике России: сборник статей Всероссийской научно-практической конференции. Воронеж, ИПЦ Научная книга).
- Matersheva, V. V. (Матершева, В. В.) (2016). Features of the depreciation of human capital in the modern economy of Russia. (Особенности износа человеческого капитала в современной экономике России). *Modern economy: problems and solutions (Современная экономика: проблемы и решения)*, 1, 8-16. <https://doi.org/10.17308/meps.2016.2/1391>.

- Matersheva, V. V. (Матершева, В. В.), & Vakulina, I. A. (Бакулина, И. А.) (2016). *Effective use of the region's human capital. (Эффективное использование человеческого капитала региона)*. Materials of the VI International Scientific and Practical Conference (Материалы VI Международной научно-практической конференции), 1. Erişim adresi: <https://openbooks.itmo.ru/ru/file/4256/4256.pdf>, (Erişim tarihi: 28.12.2022).
- McAdam, R., Moffett, S., Hazlett, S.A., & Shavlin, M. (2010). Developing a model of innovation implementation for UK SMEs: a path analysis and explanatory case analysis. *International Small Business Journal*, 28, 195–214.
- McConnell, C. P. ve Brue, S. L. (Макконелл, К. Р. & Брю, С. Л.) (1992). *Economics; principles, problems, and policies. (Экономика: принципы, проблемы, политика)*, 2. М.: Республика.
- McGuirk, H., & Jordan, D. (2012). Local labour market diversity and business innovation: Evidence from Irish manufacturing businesses. *European Planning Studies*, 20(12), 1945-1960.
- McGuirk, H., & Lenihan, H. (2013). Innovation and human capital: The impact of firm and regional factors on innovative human capital. *Working Paper*. University of Limerick, Ireland.
- McGuirk, H., Lenihan, H., & Hart, M. (2015). Measuring the impact of innovative human capital on small firms' propensity to innovate. *Research Policy*, 44(4), 965-976.
- McMillan, L.H.W., Brady, E.C., O'Driscoll, M.P., & Marsh, N.V. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 69–91.
- McMillan, L. H. W., Brady, E. C., O'Driscoll, M. P., & Marsh, N. V. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 357–368.
- McMillan, L.H.W., O'Driscoll, M.P., & Burke, R. (2003). Workaholism: a review of theory, research and future directions. *International Review of Industrial and Organisational Psychology*, Wiley, New York, NY.
- McMillan, L.H.W., O'Driscoll, M.P., & Brady, E. C. (2004). The Impact of Workaholism on Personal Relationships. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(2), 171- 186
- McMillan, L. H. W., & O'Driscoll, M. P. (2006). Exploring new frontiers to generate an integrated definition of workaholism. In R. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (89-107). Northampton, MA: Edward Elgar.
- Meissner, U.E. (2005). *Die „Droge“ arbeit: unternehmen als „dealer“ und als risikoträger – personalwirtschaftliche risiken der arbeitsucht*. Peter Lang Verlag, Bern.

- Michie, J., & Sheehan, M. (2003). Labour market deregulation, 'flexibility' and innovation. *Cambridge Journal of Economics*, 27, 123-143.
- Mincer, J. (1985). Investment in human capital and personal income distribution, *Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302.
- Minirth, F., Meier, P., Wichern, F., Brewer, B., & Skipper, S. (1981). *The workaholic and his family: an Inside look*. Baker Book House, Grand Rapids, MI.
- Molino, M., Ghislieri, C., & Colombo, L. (2012). Working excessively: Theoretical and methodological considerations. *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 34(1), A5–A10.
- Montalvo, C. (2006). What triggers change and innovation? *Technovation*, 26, 312-323.
- Mosier, S.K. (1983). *Workaholics: an analysis of their stress, success and priorities*. Unpublished MA thesis, University of Texas at Austin, Austin, TX.
- Mosolova, E. (Мосолова, Е.) (2012). Key competencies of a specialist: the employer's view. (Ключевые компетенции специалиста: взгляд работодателя). *Professional Education in Russia and Abroad (Профессиональное Образование в России и за Рубежом)*, 1(5), 24.
- Mudrack, E. P. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits and workaholic behavioral tendencies, *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 490–508.
- Mudrack, P. E. (2006). Understanding workaholism: The case for behavioral tendencies. In R. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 108–128). Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.
- Mumford, M. (2000). Managing creative people: strategies and tactics for innovation. *Human Resource Management Review*, 10, 313-351.
- Nakip, M. (2006). *Pazarlama araştırmaları teknikler ve (SPSS destekli) uygulamalar*. 2.Baskı, Seçkin Yayıncılık: Ankara.
- Naktiyok, A., & Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179 – 198.
- Nehru, V., Swanson, E., & Dubey, A. (1995). A new database on human capital stock in developing and industrial countries: sources, methodology and results. *Journal of Development Economics*, 46, 379–401.
- Nesterov, L. (Нестеров, Л.), & Ashirova, G. (Аширова, Г.) (2003). National wealth and human capital. (Национальное богатство и человеческий капитал). *Economic Issues (Вопросы Экономики)*, 2.
- Ng, T.W.H., Sorensen, K.L., & Feldman, D.C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111-136.

- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2011). The impact of job embeddedness on innovation-related behaviors. *Human Resource Management, 49*(6), 1067-1087.
- Niebuhr, A. (2010). Migration and innovation: Does cultural diversity matter for regional RveD activity? *Regional Science, 89*(3), 563-585.
- Nikulina, D. S. (Никулина, Д. С.), & Adnodvortsev, D. V. (Аднодворцев, Д. В.) (2006). Studying the manifestation of the phenomenon of alexithymia in subjects with varying degrees of severity of workaholism. (Изучение проявления феномена алекситимии у субъектов с разной степенью выраженности трудоголизма). *Proceedings of the Southern Federal University. Technical sciences (Известия Южного федерального университета. Технические науки), 14*(69), 271 – 275.
- Niu, H.-J. (2014). Is innovation behavior congenital? Enhancing job satisfaction as a moderator. *Personnel Review, 43* (2), 288-302.
- Oates, W. E. (1968). On being a “workaholic”. *Pastoral Psychology, 19* (8), 16–20. doi:10.1007/BF01785472.
- Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic*. New York, NY: World Books.
- O’Donnell, D., Porter, G., McGuire, D., Garavan, T. N., Heffernan, M., & Cleary, P. (2003). Creating intellectual capital: a Habermasian community of practice (CoP) introduction. *Journal of European Industrial Training, 27*(2/3/4), 80-87.
- O’Donnell, D., Bontis, N., O’Regan, P., Kennedy, T., Cleary, P., & Hannigan, A. (2004). CFOs in eBusiness: eArchitects or foot-soldiers? *Knowledge and Process Management, 11*(2), 105-116.
- O’Donnell, L., Kramar, R., & Dyball, M. C. (2009). Human capital reporting: Should it be industry specific? *Asia Pacific Journal of Human Resources, 47*(3), 358–373. DOI: 10.1177/1038411108099293.
- OECD (1996). The knowledge-based economy. *Organisation for Economic Co-operation and Development*, Paris.
- OECD, (2011). Skills for innovation and research. OECD Publishing. <http://www.oecd-ilibrary.org/science-andtechnology/skills-for-innovation-and-research9789264097490-en>.
- Olevsky, G. (Олевский, Г.) (2014). Knowledge-intensive entrepreneurship in the economy of the European Union. (Знаниеемкое предпринимательство в экономике Европейского Союза). *World Economy and International Relations (Мировая Экономика и Международные Отношения), 6*.
- Özcan, K. (2008). Bilgi toplumunda bilginin önemi. İçinde: R. Aşıkoğlu, M. Kurt, ve K.Özcan (Editörler). *Entelektüel Sermaye: Kuram gelişimve ve yeni perspektifle* (ss.1-15). Gazi Kitabevi, Ankara.

- Özsoy, E., & Ardiç, K. (2017). Karanlık üçlü'nün (narsisizm, makyavelizm ve psikopati) iş tatminine etkisinin incelenmesi, *Yönetim ve Ekonomi*, 24/2, 391-406.
- Özsoy, E. (2019). A review on the consequences of workaholism: Does it really lead to employee well-being? İçinde E. Özsoy (Ed.), *Current Issues and Research in Organizational Behavior*, (ss. 81 – 94). Gazi Kitabevi.
- Özsoy, E. (2020). Adaptation of the Bergen work addition scale into Turkish: A validity and reliability testing study. Psikoloji Çalışmaları – Studies in Psychology. Advance online publication. <https://doi.org/10.26650/SP2019-0002>.
- Qian, H. (2010). Talent, creativity and regional economic performance: The case of China. *Annals of Regional Science*, 45(1), 133-156.
- Pan, X., Gao, Y., Guo, D., & Cheng, W. (2020). Does higher education promote firm innovation in China? *Sustainability*, 12, 7326.
- Patel, A. S., Bowler, M. C., Bowler, J. L., & Methe, S. A. (2012). A meta-analysis of workaholism. *International Journal of Business and Management*, 7, 2–17.
- Peiperl, M. & Jones, B. (2001). Workaholics and overworkers: Productivity or pathology? *Group ve Organization Management*, 26(3), 369-393.
- Peng, W. (2019). The influence of heterogeneity innovation human capital on enterprise value chain: An empirical study based on the listed companies in china's manufacturing industry. *Financ. Sci.*, 120–132.
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive advantage through people*. Harvard Business School Press, Boston, MA.
- Pierce, J. L. & Delbecq, A. L. (1977). Organization structure, individual attitudes and innovation. *The Academy of Management Review*, 2(1), 27-37.
- Piketty, T. (2014). Yirmi birinci yüzyılda kapital. İş Bankası Kültür Yayınları,
- Polishchuk E. A. (Полищук, Е. А.) (2005). *Human capital in the economy of modern Russia: problems of formation and implementation. (Человеческий капитал в экономике современной России: проблемы формирования и реализации)*. Izhevsk: Publishing House (Ижевск: Изд-во).
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work, *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70–84.
- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 147-164.
- Porter, G. (2006). Profiles of workaholism among high-tech managers. *Career Development International*, 11(5), 440-462

- Prahalad, C. K., & Ramaswamy, V. (2000). Co-opting customer competence, *Harvard Business Review*, Jan-Feb, 79-87.
- Psacharopoulos, G., & Arriagada, A. M. (1986). The Educational Attainment of the Labor Force: An International Comparison. *International Labor Review*, CXXV, 32-52.
- Radko, A. A. & Kravchenko, L. A. (Радько, А. А. & Кравченко, Л. А.) (2006). Economic aspects of human capital migration. (Экономические аспекты миграции человеческого капитала). *Scientific Notes of V.I. Vernadsky Tauride National University Series "Economics"*, 19(58) (1), 218 - 225. *IzhSTU*, 67-98. (Ученые Записки Таврического Национального Университета им. В.И. Вернадского Серия "Экономика", 19(58) (1), 218 - 225. *ИЖГТУ*, 67- 98).
- Rantanen, J., Feldt, T., Hakanen, J., Kokko, K., Huhtala, M., Pulkkinen, L., & Schaufeli, W.B. (2015). Cross-national and longitudinal investigation of a short measure of workaholism. *Industrial Health*, 53, 113-123.
- Rexhepi, G., Ibraimi, S., & Veseli, N. (2013). Role of intellectual capital in creating enterprise strategy. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 44 – 51.
- Reznik, S. D. (Резник, С. Д.) & Egorova, N. Yu. (Егорова, Н. Ю.) (2011). The effectiveness of investments in human capital in the household as the most important factor in the country's economic growth. (Эффективность инвестиций в человеческий капитал в домашнем хозяйстве как важнейший фактор экономического роста страны). *Accounting and Finance Issues (Проблемы Учёта и Финансов)*, 1, 11 – 18.
- Reich, R. (1991). *The work of nations: Preparing ourselves for 21st century capitalism*. New York: Vintage.
- Rimashevskaya, N. (Римашевская, Н.) (2011). The human potential of Russia and the problems of "saving the population" (Человеческий потенциал России и проблемы "сбережения населения"). *Russian Economic Journal (Российский экономический журнал)*, 9, 16.
- Robinson, B. E. (1989). *Work addiction: Hidden legacies of adult children*. Deerfield Beach, FL: Health Communications.
- Robinson, B. E. (1996). Concurrent validity of the work addiction risk test as a measure of workaholism. *Psychological Reports*, 79, 1313–1314.
- Robinson, B. E., & Post, P. (1997). Risk of addiction to work and family functioning. *Psychological Reports*, 81, 91-95.
- Robinson, B. E. (1997). *Work addiction: implications for EAP counseling and research*. *Employee Assistance Quarterly*, 12(4), 1-13.
- Robinson, B. E. (2000). Adult children of workaholics. *Journal of Family Psychotherapy*, 11(3), 15-26.

- Robinson, B. E. (2007). *Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them*. 2nd ed., New York University Press, New York, NY.
- Robson, P. J. A., Akuetteh, C. K., Westhead, P., & Wright, M. (2012). Innovative opportunity pursuit, human capital and business ownership experience in an emerging region: evidence from Ghana. *Small Business Economics* 39, 603–625.
- Rogers, M. (2004). Networks, firm size and innovation. *Small Business Innovation*, 22, 141–153.
- Romer, P. (1990). Endogenous technological change. *Journal of Political Economy*, 198, 7-102.
- Romero, I., & Martínez-Román, J. A. (2012). Self-employment and innovation. Exploring the determinants of innovative behavior in small businesses. *Research Policy*, 41, 178-189.
- Roos, J., Roos, G., Dragonetti, N., & Edvinsson, L. (1997). Intellectual capital: Navigating the new business landscape, *Macmillian Business*, London.
- Roper, S., & Love, J. H. (2006). Innovation and regional absorptive capacity. *Annals of Regional Science*, 40(2), 437-447.
- Russo, A. J., & Waters, L. E. (2006). Workaholic worker type differences in work-family conflict, the moderating role of supervisor support and flexible work scheduling, *Career Development International*, 11(5), 418–439.
- Rowley, J. (2001). Knowledge management in pursuit of learning: the learning with Knowledge cycle. *Journal of Innovation Science*, 27 (4), 227-237.
- Royal, C., & O'Donnell, L. (2005). Embedding human capital analysis in the investment process: a challenge for human resources. *Asia Pacific Journal of Human Resource Management*, 43(1).
- Sällebrant, T., Hansen, J., Bontis, N., & Hofman-Bang, P. (2007). Managing risk with intellectual capital statements. *Management Decision*, 45(9), 1470-1483.
- Sancho, F.M., & Ruiz, C.N. (2010). Risk of suicide amongst dentists: myth or reality? *Int Dent J.*, 60, 411–418.
- Santarelli, E., & Tran, H. T. (2013). The interplay of human and social capital in shaping entrepreneurial performance: the case of Vietnam. *Small Business Economics*, 40(2), 435–458.
- Santos-Rodrigues, H., Dorrego, P. F., & Jardon, C. F. (2010). The influence of human capital on the innovativeness of firms. *International Business and Economics Research Journal*, 9(9), 53–63.
- Saridakis, G., Mole, K., & Storey, D. J. (2008), New small firm survival in England. *Empirica*, 35, 25–39.

- Schaef, A. W., & Fassel, D. (1988), *The Addictive Organization*, Harper Row, San Francisco, CA.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. doi:10.1023/A:1015630930326.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2004). The dutch work addiction scale (DUWAS). https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Scoring_DUWAS.pdf, (Erişim tarihi: 22.02.2020).
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism. In R. Burke (Ed.): *Research companion to working time and work addiction* (ss. 193-217). Edward Elgar: Northampton, MA.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. In R. J. Burke ve C. L. Cooper (Eds.), *The long work hours culture: Causes, consequences and choices*, Bingley, UK: Emerald, 203-225.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009a). Being driven to work excessively hard: the evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320–348.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., van der Heijden, F. M. M. A., & Prins, J.T. (2009b). Workaholism among medical residents: it is the combination of working excessively and compulsively that counts. *International Journal of Stress Management*, 16(4), 249–272.
- Schneider, L., Gunther, J., & Brandenbury, B. (2010). Innovation and skills from a sectoral perspective: a linked employer-employee analysis. *Economics of Innovation and New Technology*, 19(2), 185-202.
- Schultz, T. W. (1961), Investment in human capital. *American Economic Review*, Vol. 51, March, pp. 1-17.
- Schultz, T. W. (1971). *Investment in human capital: The role of education and of research*. N.Y.: Free Press.
- Schwartz, H. S. (1982). Job involvement as obsession-compulsion. *Academy of Management Review*, 7, 429-432.
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287-314.
- Selvarajan, T. T., Ramamoorthy, N., Flood, P. C., Guthrie, J. P., MacCurtain, S., & Liu, W. (2007). The role of human capital philosophy in promoting firm innovativeness and performance: test of a causal model. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(8), 1456-1470.

- Shaikh, J. M. (2004). Measuring and reporting of intellectual capital performance analysis. *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge.
- Shamir, B. (1986). *The commitment to work and work centrality in Israeli society: Survey results and some notes*. Department of Sociology and Anthropology. Hebrew University, Jerusalem, Unpublished paper, (Hebrew).
- Shane, S. (2000). Prior knowledge and the discovery of entrepreneurial opportunity. *Organization Science*, 11(4), 448-469.
- Sharabati, A. A., Jawad, S. N., & Bontis, N. (2010). Intellectual capital and business performance in the pharmaceutical sector of Jordan. *Management Decision*, 48, 105-131.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., ve Taris, T. W. (2010). How does workaholism affect worker health and performance? The mediating role of coping. *International Journal of Behavioral Medicine*, 17, 154–160.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *Int. J. Behav. Med.* 22, 18–23. DOI 10.1007/s12529-014-9410-x.
- Shimov, V. N. (Шимов, В. Н.) (2003). Human potential of Belarus: economic challenges and social responses. (Человеческий потенциал Беларуси: экономические вызовы и социальные ответы). Erişim adresi: <http://un.by/ru/undp/nhdr/2003/shimov/>. — Erişim tarihi, : 01.03.2011.
- Shipton, H., West, M. A., Parkes, C. L., Dawson, J. F., & Patterson, M. G. (2006). When promoting positive feelings pays. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15, 404–430.
- Shkoler, O., Edna Rabenu, E., Cristinel Vasiliu, C., Gil Sharoni, G., & Aharon Tziner, A. (2017). Organizing the confusion surrounding workaholism: new structure, measure, and validation. *Front. Psychol.* 8, 1803, doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01803.
- Sifneos, P.E., Apfel-Savitz, R., & Frankel, F. H. (1977). *The phenomenon of 'Alexithymia'. Observations in neurotic and psychosomatic patients*. Proc. 11th Eur. Conf. Psychosom. Res., Heidelberg 1976, Psychother. Psychosom, 28, 47 – 57.
- Silverberg, G., Dosi, G., & Orsenigo, L. (1988). Innovation, diversity and diffusion: A self-organisation model. *The Economic Journal*, 98(393), 1032-1054.
- Simonen, J., & McCann, P. (2008). Firm innovation: The influence of RveD cooperation and the geography of human capital inputs. *Journal of Urban Economics*, 64(1), 146-154.
- Slaper, T. F., Hart, N. R., Hall, T. J., & Thompson, M. F. (2011). The index of innovation: a new tool for regional analysis. *Economic Development Quarterly*, 25, 36–5.

- Smirnov, V. T. (Смирнов, В. Т.) (2005). Human capital: content and types, assessment and stimulation: monograph. (Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография). / В. Т. Смирнов (V. T: Smirnov), И. В. Сошников (I. V. Soshnikov), В. И. Романчик (V. I. Romanchuk), И. В. Скоблякова (I. V. Skoblyakova). Moscow: Mashinostroenie-1, Orel: Orel State Technical University (Москва.: Машиностроение – 1, Орел: ОрелГТУ), 513 с.
- Smirnov, V. T., (Смирнов, В. Т.) & Skoblyakova, I. V. (Скоблякова, И. В.) (2006). Classification and types of human capital in the innovative economy. (Классификация и виды человеческого капитала в инновационной экономике). *Oryol State Technical University (Орловский государственный технический университет)*. Erişim adresi: http://www.bali.ostu.ru/umc/arhiv/2006/1/Smirnov_Skoblyakova.pdf, (Erişim tarihi: 24.05.2010).
- Smith, P.A.C., & Saint-Onge, H. (1996). The evolutionary organization: Avoiding a titanic fate. *The Learning Organization*, 3(4).
- Snir, R., & Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 520–536.
- Snir, R., Harpaz I., & Burke, R. (2006). Workaholism in organizations: New research directions. *Career Development International*, 11(5), 369–373.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2012). Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment. *Human Resource Management Review*, 22(3), 232-243. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2011.11.011>.
- Soboleva, I. (2010). Paradoxes of the measurement of human capital. *Problems of Economic Transition*, 52(11), 43–70.
- “Socially acceptable” addictions. («Социально приемлемые» аддикции). Erişim adresi: <http://www.narcom.ru/cabinet/online/109.html>, (Erişim tarihi: 02.03.2023).
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160 – 178.
- Sree, R. N. B. and Satyavathi, R. (2017). Employee job satisfaction. *International Journal of Engineering and Management Research*, 7(5), 85-94.
- Städele, M. (2008). *Arbeitssucht und die zwanghafte Persönlichkeitsstörung. Eine theoretische und empirische Auseinandersetzung*. VDM Verlag Dr. Muller Aktiengesellschaft, Saarbrücken.
- Sternberg, R. J. (1991). Giftedness according to the triarchic theory of human intelligence. in Colangelo, N. & Davis, G.A. (Eds), *Handbook of Gifted Education*, (45-54). Allyn & Bacon, Boston, MA,
- Stewart, T. A. (1991). Brainpower, *Fortune*, Haziran.

- Stewart, T. A. (1997). *Entelektüel sermaye kuruluşların yeni zenginliği*, MESS Yayın No: 258, İstanbul. (Çev. Nurettin Elhüseyni).
- Stewart, T. A. (1998). *Entelektüel sermaye, örgütlerin yeni zenginliği*. İstanbul: MESS Yayını.
- Storper, M., & Scott, A. J. (2009). Rethinking human capital, creativity and urban growth. *Journal of Economic Geography*, 9(2), 147-167.
- Stuart, R. W., & Abetti, P. A. (1988). Impact of entrepreneurial and management experience on early performance. *Journal of Business Venturing*, 5, 151–162.
- Subramaniam, M., & Youndt, M. A. (2005). The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities. *Academy of Management Journal*, 48, 450-463.
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of management*, 25, 457-484.
- Sussman, S. (2012). Workaholism: A review. *J Addiction Research ve Therapy* S 6: 001. doi:10.4172/2155-6105.S6-001.
- Sveiby, K. E. (1997). *The new organizational wealth: managing and measuring knowledge-based assets*. Berrett-Koehler, New York, NY.
- Svyatodukh, E. A. (Святодух, Е. А.) (2008). *Reproduction of human capital and increasing its efficiency in the Russian economy. (Воспроизводство человеческого капитала и повышение его эффективности в российской экономике)*. (Abstract of the dissertation for the degree of Candidate of Economic Sciences), Voronezh. (Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук), Воронеж, ВГУ. 22 с.
- Swart, J., & Kinnie, N. (2003). Knowledge-intensive firms: the influence of the client on HR systems. *Human Resource Management Journal*, 13(3), 37-55.
- Swart, J. (2006). Intellectual capital: Disentangling an enigmatic concept. *Journal of Intellectual Capital*, 7(2), 136–159. doi:10.1108/14691930610661827.
- Şaşıoğlu, M., Gülöl, Ç., & Tosun, A. (2014). Aleksitimi: Tedavi girişimleri. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Current Approaches in Psychiatry*, 6(1), 22-31. doi: 10.5455/cap.20130515054141.
- Tarhan, N. (2018). *İlaç endüstrisindeki yöneticilerin motivasyonel kararlılıklarının ve bireysel yenilikçiliklerinin iş performansına etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B. & Shimazu, A. (2010). The push and pull of work: The difference between workaholism and work engagement. İçinde: A. B. Bakker ve M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement. A handbook of essential theory and research* (39–53). Hove: Psychological Press.
- TDK (Türk Dil Kurumu) (2016). Genel Açıklamalı Sözlük. Ankara: TDK Yayınları.

- Teixeira, A. A. C., & Tavares-Lehmann, A. T. (2014). Human capital intensity in technology-based firms located in Portugal: does foreign ownership matter? *Research Policy*, 43, 737–748.
- Telepova, N. N. (Телепова Н. Н.) (2012). Workaholism as a cause of psycho-emotional burnout of the individual in professional activities. (Трудоголизм как причина психоэмоционального выгорания личности в профессиональной деятельности). *Kazan Science (Казанская наука)*, 2, 306.
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda işkolizm ve işkolik çalışanlar. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 104–126.
- Ternovsky, D. B. (Терновский Д. Б.) (2005). *Reproduction of human capital in the conditions of formation of the information society. Воспроизводство человеческого капитала в условиях формирования информационного общества.* (Abstract of the dissertation for the degree of Candidate of Economic Sciences), Moskova. (Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук), Москва.
- Tkhostov A. Sh. (Тхостов А. Ш.) (2002). Psychology of physicality. (*Психология телесности*). Moskova: Sense (Москва. Смысл.) – 287 с.
- Toffler, A. (1985). *The adaptive corporation*. New York: McGraw-Hill.
- Tolmunen, T., Heliste, M., Lehto, S. M., Hintikka, J., Honkalampi, K., & Kauhanen, J. (2011). Stability of alexithymia in the general population: an 11-year follow-up. *Compr Psychiatry*, 52, 536 – 541.
- Topolnicki, D. (1989). Workaholics: are you one? *Psychology Today*, July/August, 25.
- Thurow, L. (1970). *Investment in human capital. Wadsworth series in labor economics and industrial relations*. Belmont, California: Wadsworth Publishing Company, Inc. 145 p.
- Tuguskina, G. N. (Тугускина Г. Н.) (2009). Methodology for assessing the human capital of enterprises. (Методика оценки человеческого капитала предприятий). *Personnel Management Journal (Журнал Управление Персоналом)*, 5.
- Tunç, M. (1997). Kalkınmada insan sermayesi yaklaşımları ve Türkiye’de insan sermayesi boyutunun Analizi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Türk Dişhekimleri Birliği sürekli dişhekimliği eğitimi tanıma ve kredilendirme yönergesi. Erişim adresi: [https://www.tdb.org.tr/mevzuat_goster.php?Id=126#:~:text=MADDE%2011%20%E2%80%93%20\(1\)%20SDE,Belgenin%20ge%C3%A7erlilik%20s%C3%BCresi%20d%C3%B6rt%20y%C4%B1ld%C4%B1r](https://www.tdb.org.tr/mevzuat_goster.php?Id=126#:~:text=MADDE%2011%20%E2%80%93%20(1)%20SDE,Belgenin%20ge%C3%A7erlilik%20s%C3%BCresi%20d%C3%B6rt%20y%C4%B1ld%C4%B1r). (Erişim tarihi: 01.02.2023).
- Türk Dişhekimleri Birliği (TDB) (2023). Türk dişhekimleri birliği sürekli dişhekimliği eğitimi tanıma ve kredilendirme yönergesi. Erişim adresi: https://www.tdb.org.tr/mevzuat_goster.php?Id=126 (Erişim tarihi: 22.02.2023).

- Uadiale, O. M., & Ueuigbe, U. (2011). Intellectual capital and business performance: Evidence from Nigeria. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1(10), 49 – 56.
- Ulyanova, N. (Ульянова, Н.) (2019). Workaholic is a diagnosis. How to detect and treat work addiction. (Трудоголик — это диагноз. Как обнаружить и чем лечить зависимость от работы). Erişim adresi: <https://knife.media/workaholic/>, (Erişim tarihi: 27.12.2022).
- Ulrich, D. (1998). Intellectual capital = competence × commitment. *Sloan Management Review*, 39(2), 15 – 26.
- Umashankar, N., Srinivasan, R., & Hindman, D. (2011). Developing customer service innovations for service employees: the effects of NSD characteristic on internal innovation magnitude. *Journal of Service Research*, 14(2), 164-179.
- Unwin, T. (2004). Gustave Flaubert, the hermit of Croisset. İçinde: T. Unwin (Eds.), *The Cambridge companion to Flaubert* (ss. 1–24). Cambridge: Cambridge University Press.
- Valcour, P. M. & Snell, S. A. (2002). *The boundaryless career and work force flexibility: developing human and social capital for organisational and individual advantage*. Paper presented at the 2002 Annual Meeting of the Academy of Management, Denver, CO.
- Van Gordon, W., Shonin, E., Dunn, T. J., Garcia-Campayo, J., Demarzo, M. M., & Griffiths, M. D. (2017). Meditation awareness training for the treatment of workaholism: A controlled trial. *Journal of Behavioral Addictions*, 6, 212–220.
- Van Beek, I., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2011). Workaholic and work engaged employees: Dead ringers or worlds apart? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16 (4), 468–482.
- Varol, F., & Kılınc, E. (2021). Otel çalışanlarının işkoliklik ve yenilikçi iş anlayışı düzeylerinin iş tatminleri üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 422–442.
- Varvaricheva, Ya. I. (Варваричева, Я. И.) (2010). The phenomenon of procrastination: problems and prospects for research. (Феномен прокрастинации: проблемы и перспективы исследования). *Questions of Psychology (Вопросы Психологии)*, 3, 121-131.
- Vashishtha, S.D., Vashishtha, S., & Sharma, P. (2012). Towards assessing true worth of intellectual capital. *International Journal of Social Science ve Interdisciplinary Research*, 1(8), 1-7.
- Vasiliev, I. V. (Васильев, И. В.) (2010). Classification of human capital and investments in it. (Классификация человеческого капитала и инвестиций в него). *Baltic Economic Journal (Балтийский экономический журнал)*, 2(4), 8-18.

- Vigurskaya, S. P. (Вигурская, С. П.) (2001). *Reproduction of human capital of specialists in the innovative sphere of the economy in the system of postgraduate education. (Воспроизводство человеческого капитала специалистов инновационной сферы экономики в системе послевузовского образования.)* (Abstract of the dissertation for the degree of Candidate of Economic Sciences), Oryol. (Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук), Орел.
- Vinding, A. L. (2007). Absorptive capacity and innovative performance: A human capital approach. *Economics of Innovation and New Technology*, 15(4-5), 507-517.
- Virtanen, M., Jokela, M., Nyberg, S. T., Madsen, I. E. H., Lallukka, T., Ahola, K., ... Kivimaki, M. (2015). Long working hours and alcohol use: systematic review and meta-analysis of published studies and unpublished individual participant data. *BMJ*, 350 (jan12 13), g7772–g7772. doi:10.1136/bmj.g7772.
- Von Krogh, G. & Wallin, M. W. (2011). The firm, human capital, and knowledge creation. in Burton-Jones, A. and Spender, J. C., eds., *The Oxford Handbook of Human Capital*, Oxford: Oxford University Press, 261-286.
- Wang, C. L., & Ahmed, P. K., (2004). The development and validation of the organisational innovativeness construct using confirmatory factor analysis. *European Journal of Innovation Management*, 7, 303–313.
- Wang, G. L. (2012). A study of how the organizational culture of international tourist hotels affects organizational performance: Using intellectual capital as the mediating variable. *The Journal of Global Business Management*, 8(1), 189-201.
- Wojdylo, K., Baumann, N., Buczny, J., Owens, G., & Kuhl, J., (2013). Work craving: A conceptualization and measurement. *Basic and Applied Social Psychology*, 35(6) 547–568. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1080/01973533.2013.840631>. (Erişim tarihi: 23.09.2016)
- Workaholism called the cause of alcoholism. (Трудоголизм назвали причиной алкоголизма). Erişim adresi: <https://lenta.ru/news/2015/01/14/drink/>, (Erişim tarihi: 23.06.2021).
- Workaholism. Classification of workaholics. (Трудоголизм. Классификация трудоголиков). Erişim adresi: <http://psyfactor.org/personal/personal18-03.htm>, (Erişim tarihi: 02.03.2023).
- Xi, J. (2005). Thinking of innovative human capital. *J. Cap. Norm. Univ. Sci.* 67–70.
- Xie, L., & Huang, J. (2009). An analysis of innovative human capital, total factor productivity and economic growth. *Sci. Technol. Prog. Policy*, 26, 153–157.
- Yang, H. (2008). Discussion about heterogeneous human capital. *Thinking*, 37–41.
- Yao, S. (2001). Innovative human capital, institutions and performance of enterprises. *Contemp. Financ. Econ.* 80, 3–7.

- Yashchuk, A. I. (Ящук, А. И.) & Gilevich, I. (Гилевич, И.) (2011). Economic Aspects of State Regulation of the Social Sphere. Management of Human Capital Reproduction Processes. (Экономические Аспекты Государственного Регулирования Социальной Сферы. Управление Процессами Воспроизводства Человеческого Капитала). *Bankaŭski vesnik: Information-analytical and scientific-practical journal of the National Bank of the Republic of Belarus* (Банкаўскі веснік: Інформацыйна-аналітычны і навучна-практычны журнал Нацыянальнага банка Рэспублікі Беларусь), 13(522), 37 - 44). Erişim adresi: <http://www.nbrb.by/bv/narch/522/6.pdf>, (Erişim tarihi: 23.11.2011).
- Yelkikalan, N., & Aydın, E. (2003). Aile şirketlerinde profesyonelleşmeyi yönlendiren bir dinamik: entellektüel sermaye birikimi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1-2), 131-140.
- Yılmaz Öztürk, Z., & Summak, M. S. (2014). İlköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel yenilikçiliklerinin incelenmesi. *International Journal of Science Culture and Sport. Special Issue 1*. doi: 10.14486/IJSCS158.
- Youndt, M. A., Snell, S. A., Dean Jr., J. W., & Lepak, D. P. (1996). Human resource management, manufacturing strategy, and firm performance. *Academy of Management Journal*, 39(4), 836-866.
- Yuan, F. R., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: the role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53 (2), pp. 323-342.
- Yücel, İ., & Yeniçeri, H. (2008). İhracat yapan KOBİ'lerin insan sermayesi, örgütsel sermaye, dışsal sermaye ile ihracat performansı itibarıyla gruplandırılması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 707-719.
- Yüksekbilgili, Z., & Akduman, G. (2016). Bireysel mutluluk ve işkoliklik ilişkisi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31, 95-112.
- Zhang, H. (2003). Innovative human capital and high-tech enterprise development. *Price Theory Pract.*, 59–60.
- Zhang, G., Chen, C., Cao, Y., & Xie, L. (2010). An empirical study of the impact of creative human capital on economic growth. *Sci. Technol. Prog. Policy*, 27, 137–141.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44, 682–696.
- Zhou, A. Z., & Fink, D. (2003). The intellectual capital web: A systematic linking of intellectual capital and knowledge management. *Journal of Intellectual Capital*, 4(1), 34-48.
- Zucker, L., Darby, M., & Brewer, B. (1998). Intellectual human capital and the birth of the US biotechnology enterprise. *American Economic Review*, 88(1): 290-306.

EKLER

EK – 1. Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu işkoliklik ve yenilikçi insan sermayesi arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma tamamen akademik nitelikte olup elde edilecek sonuçlar hazırlanan bilimsel çalışmaya temel teşkil edecektir. İfadelere doğru ve içten bir şekilde yanıt vermeniz çalışmanın güvenilirliğini artıracaktır. Araştırmamıza zaman ayırarak katıldığınız için teşekkür ederim.

Bölüm 1:

1. Cinsiyetinizi belirtiniz:

Kadın Erkek

2. Yaşınızı belirtiniz: _____

3. Medeni durumunuzu belirtiniz:

Evli Bekâr

4. Eğitim durumunuzu belirtiniz:

Lisans Uzmanlık Doktora

5. Lisansüstü eğitimi tamamladıysanız uzmanlık ana dalınızı belirtiniz:

Protetik Diş Tedavisi Periodontoloji
 Ortodonti Endodonti ABD
 Restoratif Diş Tedavisi Ağız, Diş ve Çene Cerrahisi
 Pedodonti

6. Lisans mezunuysanız DUS'a hazırlanmayı düşünüyor musunuz?

Evet Hayır

7. Toplam iş deneyiminizi yıl olarak belirtiniz: _____

8. Haftada kaç saat çalıştığınızı belirtiniz: _____

9. Fazla mesai yapıyor musunuz?

Hayır, hiç yapmıyorum Nadiren Sık sık

10. Mesleğinizle ilgili kongre ve seminerlerinizi takip ediyor musunuz?

Evet Hayır

11. Son iki yıldır kaç eğitime katıldığınızı belirtiniz: _____

Bölüm 2: Aşağıda verilen ifadelere katılım derecenizi belirtiniz. Lütfen, hiçbir ifadeyi yanıtızsız bırakmayınız ve her ifadeyi yalnızca bir kez işaretleyiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Pek çok kişiye göre işimi daha çok severim.	1	2	3	4	5
2. İşten kaydığımda kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
3. Sanki işim çalışmaktan çok eğlence gibi.	1	2	3	4	5
4. İşim o kadar ilginç ki çoğu zaman bana iş gibi görünmüyor.	1	2	3	4	5
5. Gerçekten hafta sonlarımı iple çekiyorum: sadece eğlence, iş yok!	1	2	3	4	5
6. İşim gerçekten eğlenceli olduğu için benden beklenenden daha fazla çalışırım.	1	2	3	4	5
7. İşte geçirdiğim zamanın çoğundan zevk alırım.	1	2	3	4	5
8. İşimde hoşlanacak bir şey nadiren bulurum.	1	2	3	4	5
9. Hiç hoşlanmasam bile sanki birileri beni çok çalışmak için zorluyor.	1	2	3	4	5
10. Çalışırken olduğu kadar çalışmadığım zamanlarda bile vaktimi faydalı bir şeylerle değerlendiririm.	1	2	3	4	5
11. Bir projeye uğraştığımda, zaman kavramını yitiririm.	1	2	3	4	5
12. Bazen uyanır uyanmaz işe gitmek için sabırsızlanırım.	1	2	3	4	5
13. Yaptığım işten hoşlanmasam bile benim için çok çalışmak önemlidir.	1	2	3	4	5
14. İlginç bir projeye uğraştığımda kendimi ne denli keyifli hissettiğimi anlatamam.	1	2	3	4	5
15. Bir an uzaklaşmak istediğimde bile çoğu kez kendimi işimi düşünürken bulurum.	1	2	3	4	5
16. İşim ve katıldığım diğer etkinlikler dışında hiç boş zamanım yok.	1	2	3	4	5
17. Çoğu zaman içimde çok çalışmak için beni zorlayan bir şeyler olduğunu hissederim.	1	2	3	4	5
18. Bazen çalışmaktan o kadar çok hoşlanırım ki ara vermek bana zor gelir.	1	2	3	4	5
19. Yapacak işe yarar bir şey bulamadığımda tatiller beni sıkır ve huzursuz eder.	1	2	3	4	5
20. Diğer kişiler beni, aşırı çalışmaya meyilli biri gibi görür.	1	2	3	4	5

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Şu anki işimden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5
2. Çoğu günlerde işimde hevesliyim.	1	2	3	4	5
3. İşteki her gün sanki asla bitmeyecek gibi görünüyor.	1	2	3	4	5
4. İşim benim için bir keyiftir.	1	2	3	4	5
5. İşimin oldukça keyifsiz olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
6. Arkadaşlarım öneri veya bilgi almak için sık sık bana başvururlar.	1	2	3	4	5
7. Yeni fikirleri denemekten hoşlanırım.	1	2	3	4	5
8. Bir şeyi yapmanın yeni yollarını ararım.	1	2	3	4	5
9. Genellikle yeni fikirleri kabullenmekte temkinliyimdir.	1	2	3	4	5
10. Bir sorunu çözerken anlaşılır olmadığı zaman çözüm için çoğu kez yeni yöntemler geliştiririm.	1	2	3	4	5
11. Yeni icatlara ve yeni düşünce tarzlarına karşı şüpheciyimdir.	1	2	3	4	5
12. Çevremdeki insanların büyük bir çoğunluğunun kabul ettiğini görene kadar yeni fikirlere pek itibar etmem.	1	2	3	4	5
13. Arkadaş grubum içinde etkili bir birey olduğumu düşünürüm.	1	2	3	4	5
14. Düşüncelerimde ve davranışlarımda kendimi yaratıcı ve özgün görürüm.	1	2	3	4	5
15. Genellikle arkadaş grubum içinde yeni bir şeyi kabul eden son kişilerden biri olduğumu düşünürüm.	1	2	3	4	5
16. Yaratıcı bir kişiliğe sahibimdir.	1	2	3	4	5
17. Ait olduğum grubun liderlikle ilgili sorumluluklarımı almaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
18. Çevremdeki bireylerde işe yaradığımı görene kadar bir işi yapmanın yeni yollarını kabullenmekte isteksiz davranırım.	1	2	3	4	5
19. Düşüncelerimde ve davranışlarımda özgün olmayı heyecan verici bulurum.	1	2	3	4	5
20. Eski usul yaşam tarzının ve işleri eski yöntemlerle yapmanın en iyisi olduğunu düşünürüm.	1	2	3	4	5
21. Belirsizlikler ve çözülmemiş problemler beni motive eder.	1	2	3	4	5
22. Yenilikleri dikkate almadan önce diğer insanların o yeniliği kullandığını görmeliyim.	1	2	3	4	5
23. Yeni fikirlere açığım.	1	2	3	4	5
24. Cevabı belirsiz sorular beni heyecanlandırır.	1	2	3	4	5
25. Yeni fikirlere karşı çoğunlukla şüpheciyimdir.	1	2	3	4	5

Teşekkür ederiz.

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Cemile ŞAHİN (Dzhemilya DOSALİYEVA)

ÖĞRENİM DURUMU

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Yılı
Doktora	Sakarya Üniversitesi/İşletme Enstitüsü/İşletme	Devam ediyor
Yüksek Lisans	Sakarya Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü/İşletme	2009
Lisans	Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi/Fen-Edebiyat Fakültesi/Sosyoloji	2007
Dil Hazırlığı	Ankara Üniversitesi/TÖMER/Bursa Şubesi	2002
Lise	Синицынская Общеобразовательная Школа I- III Ступени	2001

YABANCI DİL

Rusça, Ukraynaca, İngilizce

ESERLER

Özen Kutanis, R., Bayraktaroğlu, S., Suleymanova, E., Dosaliyeva, D. (2008, Mayıs) *Mobbinge yakın çekim: bir mağdurun anıları*, 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Antalya.

Bayraktaroğlu, S., Özen Kutanis, R., Dosaliyeva, D. (2009, Mayıs) *İşkoliklik ve örgütsel bağlılık: bankacılık sektöründe karşılaştırmalı bir araştırma*, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Eskişehir.

Mustafayeva, L. ve Dosaliyeva, D. (2015). Sosyal hizmet işletmelerinde kriz yönetimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Sosyal Hizmet Özel Sayısı, ss. 148-175.

Bayraktaroğlu, S. ve Dosaliyeva, D. (2016). İşkolikliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (11), 9 – 27.

Bayraktaroğlu, S., Şahin, C. ve Aras, M. (2017). İşkoliklik ve yenilikçi insan sermayesi (YİS) ilişkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4 (7), 10 – 38.

Bayraktaroğlu, S. ve Dosaliyeva, D. (2010). İşkoliklik. İçinde D. Ergun Özler (Ed.), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, (ss. 213-246). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım

- Bayraktaroğlu, S. ve Dosaliyeva, D. (2011). Rusya'da aile işletmeleri. İçinde S. zdemir ve S. zcan (Ed.), *Orta Asya'dan Balkanlara KOBİ niteliğinde aile işletmeleri*, (ss. 1-27). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Bayraktaroğlu, S. ve Dosaliyeva, D. (2015). İkoliklik kavramı ve ilgili akademik çalışmaların incelenmesi. İçinde R. zen Kutunis (Ed.), *Türkiye'de örgütsel davranış alışmaları I*, (ss. 229-247). Ankara: Gazi Kitabevi.