



## İşkoliklik ve Yenilikçi İnsan Sermayesi (YİS) İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma

**Prof. Dr. Serkan BAYRAKTAROĞLU**

sbayraktaroglu@hotmail.com

**Cemile ŞAHİN**

Sakarya Üniversitesi,

İE, İşletme Bölümü

dzhemilya-d@hotmail.com

**Dr. Mustafa ARAS**

mustafa\_aras\_02@hotmail.com

### Özet

Bu çalışmada, işkoliklik düzeyi ile yenilikçi insan sermayesinin (YİS) arasındaki ilişkinin incelenmesi; işkoliklik ve YİS düzeylerinin belirlenmesi ve demografik değişkenler açısından değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde görev yapan 20 akademisyen araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırma verilerinin toplanması için karma bir yöntem kullanılmıştır. İşkoliklik düzeyinin belirlenmesi için Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen ve Ersoy-Kart (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış WorkBAT Ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların YİS düzeylerinin belirlenmesi için literatüre dayanarak oluşturulan 14 sorulu yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi uygulanmıştır. Elde edilen bulguların neticesinde araştırmacıların işkoliklik düzeylerinin yüksek olduğu, fakat YİS'ni; eğitim, iş başı eğitim, iş tatmini ve yeniliklere açık olma boyutları açısından olumsuz etkilemediği sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İşkoliklik, İşkolik, Yenilikçilik, Yenilikçi İnsan Sermayesi.

### The relationship between Workaholism and Innovative Human Capital (IHC): A Research On Academics

#### Abstract

In this study, examination of the relationship of workaholism levels and Innovative Human Capital (IHC) as well as determination of the workaholism and IHC levels with demographic variables are intended. Through this aim, 20 Academic personnel working at the Sakarya University Business School are included in the sampling process. Data collection is made with mixed data collection methods: For determining the workaholism levels, the WorkBAT Questionnaire is used that it was developed by Spence ve Robbins (1992) and the Turkish version was adapted and validity and reliability analysis were made by Ersoy-Kart (2005). For the IHC measurement of the respondents, a semi-structured interview set containing 14 questions was created from the literature. As a results of the analysis made, it was concluded that workaholism levels of the respondents are generally high, but on the other hand, this situation did not affect their IHC with dimensions of education, on the job training, work satisfaction and being open to the innovations.

**Keywords:** Workaholism, Workaholic, Innovation, Innovative Human Capital.

### GİRİŞ

Çalışmak çoğu insan için geçimini sağlamaya yarayan; bireyin kendini tanımasına imkân veren ve toplumdaki statü ve rollerini belirleyen, sıradan gibi görünen, fakat insan hayatının önemli bir kısmını kapsayan süreçtir. Ancak hızlı yaşam temposu ilebirçok alandaki sürekli değişim bir yandan bireyin beklentilerinin, gerekliliklerinin, tüketici alışkanlıklarının farklılaşmasına, diğer bir yandan da iş ve

kariyer doğasının değişmesine sebep olmaktadır. Bu doğrultuda insanlar mesai saatlerinin dışında çalışmak ve iş yerlerinde daha uzun saatler geçirmek zorunda kalmaktadırlar. Bu eğilim esnek çalışma şartlarını pekiştirip iş ve bireysel yaşam arasındaki sınırların bulanıklaşmasına yol açan, bilgi ve iletişim teknolojileri alanında yaşanan gelişmelerle desteklenmektedir. Nitekim öncelikle küresel ekonomik dönüşüm süreci ve teknolojinin sürekli gelişmesi gibi faktörler sebebiyle yoğun rekabetin kaçınılmaz olduğu mevcut durumlarda işverenler uzun saatler çalışma beklentisine sahip olmaktadır. Çünkü işverenler, kariyeri için çabalayan ve işi ile özdeşleşen iş görenleri istihdam ederek ve çalışma saati ile verimliliğin doğru orantılı olduğunu düşünerek işgörenlerin mesaiye kalmalarını desteklemektedir. Çalışmak kişisel gelişimi desteklediği gibi bireyi mesleki deformasyona da sürükleyebilmektedir. İşkoliklik deformasyon türlerinden biridir.

Giderek yaygınlaşmakta olan işkoliklik aynı zamanda daha tehlikeli bir hal almaya başlamıştır. Mesleki hiperaktivitenin ilk bakışta düşük düzeyde “tehlike” yaratacağı düşüncesinin aksine, bu rahatsızlığın psikolojik, sosyal, mesleki veya somatik bir dizi sonuçlara, hatta ölüme yol açabileceği gerçeği, işkolik olan kişi veya onun ailesi tarafından unutulmamalıdır (Szpitalak, 2014).

Yenilikçilik kavramı hem işletme düzeyinde, hem de bölgesel ve ulusal düzeydeki büyüme sürecinde önemli bir faktör olarak ele alınmaktadır, ancak yenilikçiliğin örgütve birey düzeyinde neden ve nasıl olduğu konusu hem akademik olarak hem de uygulama alanında merak edilmektedir (Montalvo, 2006). Bireyler yenilikçilik sürecindeki en önemli aktörlerdir. Bu çalışmada yenilikçilik daha çok bireysel ve işletme düzeyinde ele alınacaktır.

İnsan sermayesi örgüt düzeyinde yenilikçiliğin itici gücünü oluşturmaktadır. İnsan sermayesinin ekonomik büyümedeki rolü de literatürde sıkça vurgulanmıştır (Storper ve Scott, 2009). Toplamda daha yüksek insan sermayesine sahip ekonomilerin daha hızlı büyüyeceği iddia edilmektedir (Romer, 1990). Bu bağlamda, bir işletmenin büyüme hızı, sahip olduğu insan sermayesinin hem nicel (sayısal) hem de nitel (kalifiye olma) yönden miktarına ve işletmenin insan sermayesine yaptığı yatırımlara bağlıdır (Gossling ve Rutten, 2007; Santos-Rodrigues ve diğ., 2010). İnsan sermayesi, daha eğitilmiş ve verimli insan kaynaklarına ulaşma bilgisidir (Storper ve Scott, 2009; Santos-Rodrigues ve diğ., 2010). İnsan sermayesi aynı zamanda yenilikleri gerçekleştirmenin önemli bir aracıdır.

Bu çalışmada işkoliklik konusundaki kavramsal çerçeve netleştirildikten sonra, yenilikçilik kavramı üzerinde YİS kavramı açıklanacak ve daha sonra iki kavram arasındaki ilişki, akademisyenler örneğinde analiz edilecektir.

## **1. İŞKOLİKLİK KAVRAMI**

### **1.1. İşkoliklik: Kavramsal Çerçeve**

Terim olarak işkoliklik ilk kez 1970’lerde W. Oates tarafından kullanılmış ve aşırı ve kontrol edilemez bir çalışma ihtiyacı olduğu için bireyin sağlığını, mutluluğunu, sosyal aktivitelerini ve diğer bireyler ile ilişkisini olumsuz etkileyen bir davranış olarak tanımlanmıştır (McMillan ve diğ., 2001; Snir ve diğ., 2006; Douglas ve Morris, 2006). ABD’de Oates’ın yayını ile neredeyse aynı anda, benzer bir çalışma Polonya’da yayınlanmıştır. Antoni Kepinski “Psychopatologia Nerwic” (Nevroz Psikopatolojisi) adlı çalışmasında büyük ölçüde çok sayıda görev ve sorumluluk sahibi olan ve aceleci yaşam sürdüren yöneticileri etkileyen “yönetimsel nevroz” fenomenini tanımlamıştır (Szpitalak, 2014). Bu çalışmaların takibinde 1983 yılında ilk anonim işkolikler topluluğu oluşturulmuş ve işkoliklik kabul görmüş bir sorun haline gelmiştir.

Kavramın ilk çıkışı üzerinden uzun yıllar geçmesine rağmen işkoliklik bugün de güncelliğini koruyan ve dikkat çekmeye devam eden bir konudur. Fakat kavramsal düzeyde işkolikliğin anlamı konusunda fikir birliği sağlanmamıştır. Genel olarak işkolikliğin sabit bireysel bir özellik olduğu kabul edilmektedir (Burke & Fiksenbaum, 2008). Bunun yanı sıra işkolikliği olumlu (Cantarow, 1979; Machlowitz, 1980) ve olumsuz (Porter, 1996, Robinson 1997, Snir ve diğ., 2006) olarak değerlendiren iki görüş hakimdir. Bazıları işkolikliği bir tutum veya bir bağımlılık olarak tanımlamaktadır. Bazıları ise işkolikliği

tanımlarken çalışılan saat sayısını referans almaktadır (Andreassen, 2014). Bu konuda yaşanan fikir ayrılığının en önemli sebebi işkoliklik olgusunun çok yönlü bir yapıya sahip olmasından kaynaklanmaktadır.

İşkoliklik olgusunu olumlu olarak değerlendiren araştırmacılara göre işkolikler enerjik ve sağlıklı kişiler (Maslach, 1986), hatta hiper ve mutlu çalışanlar olup işlerini sevdikleri ve iş yerinde bulunmaktan hoşnut oldukları için çok çalışırlar (Cantorow, 1979; Machlowitz, 1980; Snir ve Harpaz, 2004; Temel, 2006). Örgütlerde, işkoliklere fazladan destek ve özel danışmanlık hizmetleri temin edilerek görev ve sorumluluklarını daha etkin bir biçimde yerine getirmeleri sağlanabilir (Haas, 1991; Russo ve Waters, 2006) ve işkolikliğin negatif etkileri stres yönetimi uygulamalarıyla azaltılabilir (Korn ve diğ., 1987). Ayrıca iş bağımlılığının örgüt açısından olumlu getirilerinin olduğunu savunan araştırmacılara göre işlerine bağlı çalışanların işlerinden yüksek düzeyde tatmin oldukları, örgütlerine ve kariyerlerine güçlü bağlılık duydukları varsayılmaktadır. Bu doğrultuda işine güçlü bir şekilde bağlı çalışanlar işten ayrılmayı düşünmezler (Mudrack, 2004).

Bununla birlikte işkoliklik olgusunu negatif olarak değerlendiren araştırmacılar ise işkolikliği diğer bağımlılıklarla eşdeğer tutmaktadırlar (Burke ve diğ., 2006b). Bu görüşü savunan yazarlara göre işkoliklik, işlerini kişisel duygularından ve özel hayatlarındaki sorunlarından bir kaçış yolu olarak gören kişilerin işe ölçsüz bağlılığından kaynaklanan (Cherrington, 1980; Minirth, 1981; Maslach, 1986; Burke, 2000; Snir ve Harpaz, 2004; Mudrack, 2004) bir hastalıktır (Shaef ve Fassel, 1988; Killinger, 1991; Porter, 1996; Snir ve Harpaz, 2004). İşkolikler verimli çalışan olmadıkları gibi (Fassel, 1990), iş çevrelerini de olumsuz yönde etkilerler (Russo ve Waters, 2006).

Çalışma saatlerini baz alan işkoliklik teorisi de oldukça popülerdir (Peiperl ve Jones, 2001). Moiser (1982) işkolikliği tanımlarken çalışma saatlerini temel almaktadır. Buna göre işkolikler haftada en az 50 saat çalışan kişilerdir (Burke, 2000). Bu teori diğer yaklaşımlara göre daha net kritere dayandığı için genel kabul görmüştür. Buna rağmen, iş görenlerin ne kadar saat çalıştığını bilmek işkoliklerin iç dünyalarında neler hissettiklerini net olarak göstermeye yetmeyecektir (Barabanshchikova ve Klimova, 2015). Bu araştırmada çalışma saatlerinin uzunluğu işkoliklik anlamında bir belirti olarak kabul edilmiştir.

İşkoliklik kavramının sıklıkla kullanılmasına karşın tanımı ile ilgili bilim insanları arasında bir görüş farklılığı olmakla birlikte işkolikliğin 1) zamanlarının büyük bir kısmını iş aktivitelerinde geçirerek önemli sosyal, ailevi ve dinlenme faaliyetlerini tamamen ihmal etmek; 2) işte bulunmadıkları zaman ısrarla işi düşünmek; 3) beklenenin ötesinde çalışmak olarak üç temel özelliğinin olduğunu belirtmektedirler (Scott ve diğ., 1997).

## 1.2. İşkoliklik Tipolojisi

İşkolikliğin, evrimi tamamlanmamış bir olgu olması ya da karmaşık ve çeşitli alt boyutları içeren bir kavram olması gerekçeleriyle, işkoliklikle ilgili yapılan tanımlamalar ve tipolojiler çok sayıdadır. Bu çalışmada kullanılan tipoloji ve ölçek olduğu için Spence ve Robbins'in ölçeği ve tipolojisi aşağıda açıklanmaktadır.

Literatürde en çok kabul gören Spence ve Robbins (1992)'in geliştirdikleri WortBAT (Working Battery) ölçeğidir. Araştırmacılar işkoliklik kavramını çok boyutlu olarak ele almaktadırlar (Burke, 2000; Snir ve Harpaz, 2004) ve işkoliklik davranışları tanımlamayı sağlayan üç boyut olduğunu ileri sürmektedirler (Burke, 2003). Bunlar çalışmaya bağlılık (Work Involvement), güdülenme hissi (Feeling Driven) ve çalışmaktan hoşlanma (Work Enjoyment)'dir. Bu ölçekte kişilerin boyutlara farklı düzeylerde (yüksek/düşük) değer vermesine bağlı olarak üç işkolik tipi ve üç işkolik olmayan tip yer almaktadır (Burke, 2000; Burke, 2003).

Söz konusu ölçeğin en güçlü yanlarından biri psikometrik özellikleri ile faktör yapısının güvenilir olması ve ölçeğin farklı sektör ve ülkelerde ampirik araştırmalarda defalarca kullanılmış olmasıdır (McMillan, 2002). McMillan (2002) işkoliklik kavramını betimlerken "çalışmaya bağımlılık" boyutunu

güvenilirliği ve geçerliliği düşük olması nedeniyle değerlendirme kapsamından çıkarmıştır. Kanai (1996) de WorkBAT modelinden yararlandığı çalışmasında aynı sonuçları elde etmiştir (Russo ve Waters, 2006).

Spence ve Robbins'in çalışmaya bağlılık, güdülenme hissi ve çalışmaktan hoşlanma boyutlarına dayanarak oluşturulmuş işkoliklik türleri tablo 2'de yer almakta ve şu şekilde açıklanmaktadır (Buelens ve Poelmans, 2004; Temel, 2006):

**a) Hevesli bağımlılar (*enthusiastic addicts*)**, hırslı, ağırlıklı olarak erkeklerden çıkar ve başarı odaklı yönetici olurlar, sevdiği işin tutsağıdır ve bu bağlılığın ödüllendirilmesini isterler. Başarı odaklı oldukları için iş ve yaşam doyumları yüksek düzeydedir, iş devir oranları düşüktür, bununla birlikte başarı odaklı olmaları sağlığı olumlu etkilemektedir (Scott ve diğ., 1997). Hayatlarındaki genel tatmin düzeyi yüksek olsa da, aile hayatından memnun değillerdir. Ayrıca diğer işkoliklerden farklı olarak insanları daha çok çalışmaya sevk eden para, sorumluluk, sadakat ve kendini geliştirme faktörleri ile motive olurlar (Buelens ve Poelmans, 2004).

**b) Çalışma heveslileri (*work enthusiast*)**, baskı ve gerginlik duyan kişilerdir, çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. Çalışma yaşamında hiyerarşik olarak alt pozisyonlarda yer alırlar ve hak ettiklerinden daha az ücretlendirildiklerini düşünmektedirler. İş ve özel yaşamları arasında çatışma yaşarlar (Buelens ve Poelmans, 2004).

**c) Sıkı çalışmaya gönülsüzler (*reluctant hard worker*)**, çalışmayı sadece bir görev olarak algılamakta ve içten ziyade dış baskı ile çalışmaktadırlar. Yüksek düzeyde işi bırakma isteği duymaktadırlar. Ücret ile motive olmadıkları için işveren ile ilişkilerin temelinde para faktöründen çok ahlak faktörü ağır basmaktadır (Buelens ve Poelmans, 2004).

**d) İnancını yitirmiş çalışanlar (*disenchanted workers*)**, bu çalışanlar tamamıyla işe ve çalışma arkadaşlarına yabancılaşmışlardır, yüksek düzeyde işi terk etme isteği duymaktadırlar. Kurum kültürüne düşük düzeyde bağlılık göstermektedirler ve iş tatminleri yoktur. Genellikle inancını yitirmiş çalışanların psikolojik rahatsızlıklar yaşadıkları görülmektedir. Bu gruba daha düşük ücretli, düşük nitelikli, örgütsel piramidin en alt kademelerde çalışan "9-5" mesaisi yapan, ama işi saat beşten önce bitirmeye çalışan, ekstra tatil imkânlarını kaçırmayan, kendi haklarını savunan, dünyayı adaletsiz olarak algılayan, üstleri, maaşları ve arkadaşlarından acı acı yakınan kişiler girmektedir (Buelens & Poelmans, 2004).

**e) Rahatlamış çalışanlar (*relaxed workers*)**, dengeli çalışan tipidir. Rahatlamış çalışanların, hem iş hem de aile yaşamlarında tatmin oldukları görülmektedir. Bu çalışanlar işte baskı hissetmemekte, işte olmaktan ve çalışmaktan hoşlanmakta, işe yönelik bağımlılık duymamaktadır. Hem aile hem de sosyal yaşamları için de gerekli zamanı ayırabilmekte, iş dışında işle fazla meşgul olmamaktadırlar. Ofis kapısı kapandığında başka ilginç hayata geçmiş olurlar. Bu tiplerin daha çok genç, profesyonel kadınlar, kalifiye çalışanlar oldukları görülmektedir. Üst yöneticilerin sekreterleri bu gruba örnek gösterilebilir (Buelens & Poelmans, 2004).

**f) Meşgul olmayan çalışanlar (*unengaged workers*)**, bu tip işkolikler, para ile teşvik edilemeyen, işe yönelik bağımlılık duymayan, işteki değişimlerden mutsuz olan, örgütteki sorumlulukları ile düşük düzeyde ilgilenen, iş doyumu düşük olan çalışanlardır. Aile hayatlarından memnun olan bu gruba örnek olarak işini saat beşte bitirip alışveriş, çocukları kreşten alma gibi aile görevlerini üstlenen kişiler gösterilebilir (Buelens & Poelmans, 2004).

**Tablo 1:** Spence ve Robbins'in işkolik tipolojisi

| İşkolik tipi  | İşe bağlılık<br>(Work involvement) | İşe Güdülenme hissi<br>(feeling- driven) | İşten Zevk Alma<br>(work enjoyment) |
|---|------------------------------------|--|-------------------------------------|
| Hevesli bağımlılar (enhhusiastic addicts)                   | Yüksek                             | Yüksek                                   | Yüksek                              |
| Çalışma heveslileri (work enthusiast)                       | Yüksek                             | Düşük                                    | Yüksek                              |
| Sıkı çalışmaya gönülsüz çalışanlar (reluctant hard workers) | Yüksek                             | Düşük                                    | Düşük                               |
| İnancını yitirmiş çalışanlar (Disenchanted workers)         | Düşük                              | Yüksek                                   | Düşük                               |
| Rahatlamış çalışanlar (Relaxed workers)                     | Düşük                              | Düşük                                    | Yüksek                              |
| Meşgul olmayan çalışanlar (Unengaged workers)               | Düşük                              | Düşük                                    | Düşük                               |

**Kaynak:** Buelens, M. and Poelmans S.A.Y. (2004) "Enriching the spence and robbins' typology of workaholism: demographic, Motivational and Organizational Correlates", *Journal of Organizational Change Management*, 17 (5), p. 4.

Spence ve Robbins'in geliştirdiği işkoliklik sınıflandırmasına ek olarak Buelens ve Poelmans isteksiz çalışan (Reluctant Hardworker) ve yabancılaşmış profesyonel (Alienated Professionals) tiplerini geliştirmiştir.

*İsteksiz çalışanlar (Reluctant Hardworker)*, dış baskılar neticesinde sıkı çalışırlar ve daha az çalışma eğilimi içindedir.

*Yabancılaşmış profesyonel (Alienated Professionals)*, tanımlanması güç bir gruptur. Onlar içten güdülenmiş, mutlu, ancak işlerine bağlı değildir. Bu gruba kendi iş ve çalıştıkları kuruma değil, hobilerine veya profesyonel becerilerine bağlı profesyoneller örnek teşkil edebilir (Buelens ve Poelmans, 2004: 449).

İşkoliklik literatüründe en çok kullanılan ölçek olan WorkBAT ölçeği Spence ve Robbins tarafından geliştirilmiştir. Beşli cevap formatında olan ölçek 25 ifadeden oluşmakta ve üç boyutu kapsamaktadır; işe güdülenme hissi (D), işten zevk alma (WE), işe bağlılık (WI). İçerik geçerliliği ve yüzeysel geçerlilik kabul edilebilir orandadır. İşe güdülenme ve işten zevk alma boyutları üç ayrı faktör analizinde tekrarlanmış ve ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte işe bağlılık boyutunun alfa değerinin göreceli olarak düşük .69, .67 (Spence ve Robbins, 1992), .67 (Burke, 1999a), .68 (Perez-Prada, 1996), .81, .68 (Elder, 1991) olduğu ifade edilmiştir. McMillan (2000) WorkBAT iki boyutlu 14 ifadeli WorkBAT-R ölçeğine çevirmiştir. Ölçeğin güvenilirliği ve geçerliği test edilmiş ve tutarlı, geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır (McMillan ve diğ., 2001). Bu çalışmada katılımcıların işkoliklik düzeylerinin ve tiplerinin belirlenmesi amacıyla WorkBAT ölçeği tercih edilmiştir. Ancak işe bağlılık boyutunun güvenilirliği düşük olduğu için ölçek dışında bırakılmıştır.

### 1.3. İşkoliklikle ilgili Araştırmalar

İşkoliklik olgusunu inceleyen bilimsel çalışma sayısı giderek artmaktadır. Örneğin, Web of Science veri tabanına bakıldığında 1976 ile 1990 yılları arasında 31; 1990 ile 2000 yılları arasında 54; 2001 ile 2010 yıllar arasında 143, 2011 ile 2015 yıllar arasında ise 155 makale yayınlanmıştır (Lovakov, 2012; Web of Science, 2016). İşkoliklik olgusunun yoğun olarak çalışılıyor olması teorisini zenginleştirmekte ve karmaşıktır. İşkoliklik konusunu daha derinliğine anlayabilmek için bu konuda yapılmış olan belli başlı araştırmaları gözden geçirmek faydalı olacaktır.

Cinsiyet ve işkoliklik ilişkisine yönelik olarak literatürde farklı araştırma bulguları mevcuttur. Harpaz ve Snir (2003) erkeklerin, Spence ve Robbins ise (1992) kadınların daha çok işkolik olduklarını ileri sürmektedirler. A. N. Severtsov Institute of Ecology and Evolution araştırmacıları fazla çalışmanın

erkeklerle nazaran kadınları daha çok etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Bunun en büyük nedeni de ağır çalışma şartları değildir, fazla çalışmanın en doğal sonucu olan strestir. İşkolikler başkalarının gözünde değer kazanma amacıyla sürekli stres yaşamaktadırlar (www.planetahr.ru, 2008). Burke (1999b) ise yaptığı araştırmada cinsiyet ile işkoliklik arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmiştir (Russo & Waters, 2006).

Burke, (1999b) 1000 MBA mezunu kadın yöneticinin katıldığı bir araştırma gerçekleştirmiştir. Çalışmada Spence ve Robbins işkoliklik ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular şu şekilde özetlenebilir: işe güdülenme boyutu ile aile, arkadaşlar ve toplumla ilişkilerden sağlanan tatmin düzeyi arasında negatif, çalışmaktan hoşlanma boyutu ile aile, arkadaşlar ve toplumla ilişkilerden sağlanan tatmin düzeyi arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yüksek düzeyde işe güdülenen katılımcıların duygusal ve psikolojik sağlık durumlarının yüksek düzeyde çalışmaktan hoşlanan çalışanlara nazaran daha kötü olduğu belirlenmiştir.

Burke (2000) Kanada'da 530 MBA mezunu çalışanın katıldığı, işkoliklik ve örgütsel değerler arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma yapmıştır. Araştırmada Spence ve Robbins'in geliştirdiği işkoliklik ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen bulgulara göre iş-yaşam dengesini destekleyen ve iş-yaşam dengesini desteklemeyen örgütsel değerlerle üç işkoliklik tipi arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İşkolik kişilerde işkolik olmayanlara nazaran iş-yaşam dengesizliğini destekleyen örgüt değerleri daha yüksek çıkmıştır. Buna göre örgütsel değerlerin işkoliklik davranışını etkileme özelliğine sahip olduğu belirlenmiştir.

Burke, (2002) 181 üniversite öğrencisinin katıldığı bir araştırma yapmıştır. Çalışmada Spence ve Robbins tarafından geliştirilen işkoliklik ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular şu şekildedir: kadınların işe güdülenme skorları erkeklerle nazaran daha yüksektir. Kadın ve erkeklerin örgüt kültürü değerlendirmeleri arasında bir fark yoktur. Demografik özelliklerle örgütsel kültürü değerlendirme arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Kadınların erkeklerle nazaran detaylara dikkat etme örgüt kültürü değerini daha çok önemsedikleri belirlenmiştir. İşe güdülenme işkoliklik boyutu ile durağanlık, sonuç odaklılık, takım odaklılık ve destekçilik arasında pozitif ilişki vardır. Çalışmaktan hoşlanma boyutu ile takım odaklılık ve saldırgan kültür değerleri arasında pozitif ilişki vardır. Çalışmada işkoliklik boyutları ile örgütsel kültür arasında anlamlı ilişki olduğu hipotezi desteklenmiştir.

Burke (2004) 171 kişinin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmasında Spence ve Robbins tarafından geliştirilen ölçeği kullanmıştır. Araştırma bulgularına göre çalışmaktan hoşlanma boyutunun olumlu iş çıktıklarına neden olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda çalışmaktan hoşlanma boyutunun olumlu psikolojik durumla, çalışmaya güdülenme boyutunun genellikle olumsuz psikolojik durumla ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Burke vd., 2006a).

Kanai ve Wakabayashi (2004) Spence ve Robbins tarafından geliştirilen ölçeği kullanarak yaptıkları çalışmada Japonya'da 1990'lı yıllarda çalışanlar arasında işkolikliğin işe güdülenme boyutunun artışı ve bunun yanında da çalışmaktan hoşlanma boyutunun azaldığını belirlemiştir.

Snir ve Harpaz (2004) 941 kişinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında iş tatmini daha yüksek olan çalışanların düşük olan çalışanlara nazaran daha uzun süreli çalıştıkları belirlemiştir. Aynı çalışmada işi belirli bir zaman diliminde yapılan bir faaliyet olarak tanımlayan çalışanlar işi bu şekilde tanımlamayanlara göre haftalık olarak daha kısa süre çalışırlar. Aile merkezli çalışanlar aile merkezli olmayan çalışanlara nazaran daha az saat çalışırlar. Girişimciler maaşlı çalışanlara nazaran daha uzun süreli çalışırlar.

Schaufeli ve diğerleri (2004) çalışmalarında tükenmişlik ve işkolizmin pozitif yönde ilişkili olduğunu belirlemiştir. İşkolik çalışanlar iş kontrolü ve yönetici desteğinin eksik ve yetersiz olduğunu bildirmişlerdir. Aynı zamanda işkolikler iş çevrelerinin gelişme ve öğrenme açısından kısıtlı olduğunu ifade etmişlerdir. Ancak bu olumsuz bildirimlere rağmen işkoliklerin içsel güdü baskısıyla uzun süre çalışmayı sürdürdükleri tespit edilmiştir (Burke ve diğ., 2006a).

Literatürde iş ve kariyer tatmini ile işkoliklik arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı sorusunun yanıtı belirsiz kalmıştır. Bazı araştırmacılar (Machlowitz, 1980) işkoliklerin yüksek iş ve kariyer tatminine sahip olduklarını öne sürerken bazıları da (Burke, 2001; Killinger, 1991; McMillan ve diğ., 2002; Porter, 1996) olumsuz bir tablo çizmektedirler (Burke ve diğ., 2006b).

Literatürdeki işkoliklerin işkolik olmayan çalışanlara nazaran daha çok sağlık sorunu ve stres düzeyine sahip olduklarına yönelik hipotez farklı çalışmalarla desteklenmiştir. Burke (2000) hevesli işkoliklerle rahatlamış çalışanların duygusal sağlık durumlarının daha olumlu olduğunu ve iş bağımlılarına nazaran daha az psikosomatik semptomlara sahip oldukları belirlenmiştir (Russo ve Waters, 2006). Spence ve Robbins (1992) iş bağımlılarının diğer çalışan tiplerine nazaran psikolojik sağlık durumlarının daha kötü olduğunu tespit etmişlerdir (Russo ve Waters, 2006). Ayrıca işkolikler, birçoğu endişeli, kendini güvensiz hisseden, kendini çalışmak zorunda hisseden, mükemmeliyetçi ve aynı mükemmelliği başkalarından da bekleyen kişilerdir. Mükemmeliyetçiliği yüksek olan bu bireylerde mükemmeliyetçilik harici diğer obsesif düşünce şekillerinin de yüksek olması beklenebilir (Emhan ve diğ., 2012)

Aziz ve Zickar (2006) 174 çalışanın katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırmalarında Spence ve Robbins tarafından geliştirilen ölçeği kullanmışlardır. Araştırma bulgularına göre iş bağımlıları kendilerini işkolik olarak isimlendirmektedirler. Araştırma sonuçlarında iş bağımlılarının hayat tatminlerinin düşük oldukları ve iş-yaşam dengesizliklerinin diğerlerine nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Graves ve diğerleri (2006) çalışmalarında işkolizmin yöneticiler üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışmada Spence ve Robbins'in işkoliklik ölçeğinin iki boyutu kullanılmıştır. Araştırma bulguları şu şekildedir: çalışmaktan hoşlanma boyutu ile performans düzeyi pozitif yönde ilişkilidir. İşe güdülenme ve performans düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki beklenmesine rağmen ilişki olmadığı belirlenmiştir.

Russo ve Waters, (2006) 169 hukuk çalışanın katıldığı bir araştırma yapmışlardır. Çalışmada Spence ve Robbins'in işkoliklik ölçeği kullanılmıştır. Yapılan faktör ve güvenilirlik analizleri sonucunda ölçekteki çalışmaya bağlılık boyutunun güvenilirlik katsayısının düşük olduğu belirlenmiş ve bu boyut ölçekten çıkartılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre işkoliklerin çalışma saatleri kontrol edilse bile işkolik olmayan kişilerle karşılaştırıldığında iş-aile çatışması düzeylerinin azalmadığı belirlenmiştir. Bu bulgu Spruell'in (1987) "işkolikliğin uzun süreli çalışma sonucu oluşmadığı" düşüncesini destekler niteliktedir (Russo ve Waters, 2006).

İşkoliklik araştırmalarının çoğu bu kavramı açıklamaktan çok tasvir etmeye odaklandıkları için işkolikliğin öncüllerinin neler olduğu sorusu tam olarak yanıtlanamamıştır. Burke ve arkadaşları işkolikliğin bilişsel faktörlerini, Kanai ve Wakabayashi (2001, 2004) stresli iş çevresinin ve ekonomik nedenlerin işkoliklik üzerindeki etkisini, Buelens ve Poelmans (2004) örgüt kültürünün işkoliklik üzerindeki etkisini araştırmışlardır (Douglas & Morris, 2006).

Burke ve diğerleri (2006a) cinsiyet faktörünün işkoliklik üzerinde önemli olduğu gerçeğinden hareketle, kadınlar arasında işkolizmin araştırılması gerektiğinin altını çizmektedirler. Harpaz ve Snir (2003) da araştırmalarında cinsiyetin işkolizmin en önemli belirleyicilerden biri olduğunu belirlemiştir. Ayrıca gelecek araştırmalarda işkolik kişilerin yanında aileleri, arkadaşları ve iş arkadaşlarının katıldığı bir araştırma yapılmasını önerilmektedir (Snir & Harpaz, 2004).

Jackson ve arkadaşları (2016) Avustralyalı 476 tam zamanlı işçi ve Amerikalı 105 yöneticinin katıldığı, işkoliklik ve kişilik özellikleri (modern kişilik modelleri) arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma yapmıştır. Araştırmada işkolikliği ölçmeye yönelik WorkBatt (işten zevk alma ve işe güdülenme) envanterleri ile yaklaşma (approach), kaçınma (avoidance), bağımlı kişilik (addictive personality), hoşluk (agreeableness), açıklık (openness) ve sorumluluk (conscientiousness) gibi kişilik özelliklerini ölçmeye yönelik ise Beş Faktör Kişilik Envanteri, Eysenck (1967) Kişilik Modeli ve Takviye Duyarlılık Teorinin (Reinforcement Sensitivity Theory) iki versiyonu kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen bulgulara göre yaklaşma ile işten zevk alma arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Kaçınma

ile işe güdülenme arasındaki ilişki de sadece tam zamanlı işçilerde gözlemlenmiştir. İşkoliklik ve bağımlı kişilik arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır. Çalışma kişilik özellikleri ile işkoliklik ilişkilerine ilişkin yeni bir anlayış sağlamaktadır.

Hogan ve diğerleri (2016), akademisyenlerde işkolikliğin yaygınlığını ve iş-yaşam çatışmasına, iş-yaşam uyumuna, iş memnuniyetine ve algılanan çalışma çabasına etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. 410 Katılımcının arasında %27 işkolik, %23 hevesli işkolik, %27 rahat çalışanlar ve %23 çalışma sürecine katılmayan çalışanlar (çalışıyormuş gibi yapanlar) olduğu belirlenmiştir. Çalışma sonucunda bilim insanlarının yüksek düzeyde işkolik olduğu ve işkolikliğin iş performansı ve psikolojik refah seviyesi üzerinde olumsuz etkisi bulunmuştur. Bu bulgular, akademik çalışmanın çok yoğun olan doğasından ve kaynakların sınırlı olduğu düşüncesinden hareketle oldukça anlamlıdır.

## **2. YENİLİKÇİ İNSAN SERMAYESİ (YİS)**

### **2.1. Yenilikçilik ve Yenilikçi İnsan Sermayesi (YİS)**

Yenilikçilik işletmelerin ayakta kalması ve büyümesi sürecinde çok önemli rol oynamaktadır. Yenilikçilik kavramına ilişkin birçok tanımlamalar mevcuttur ve genel anlamda yeni fikirlerin ticari bir fikre dönüşmesi olarak tanımlanabilir. Birçok yazar yenilikçiliğin işletmelerin verimliliği ve büyümesi üzerindeki pozitif etkisini (Örneğin Slaper ve diğ., 2011; Ganotakis, 2012) ve uluslararası rekabetin itici gücünü (Kuhlmann ve Edler, 2003) vurgulamaktadır. Rekabet avantajı işletmelerin içsel ve dışsal bilgi kaynaklarını yenilikçi bir bakış açısıyla kullanması ve bir değere dönüştürmesi ile kazanılabilir (Cohen ve Levinthal, 1990). İnsan sermayesi kavramı işletmelerin rekabet avantajı kazanmak için kullanabilecekleri beceri, uzmanlık ve çalışma şevkini ifade etmektedir. Bu bağlamda insan sermayesinin yenilikçiliğin önemli bir kısmını oluşturduğu kabul edilmektedir (OECD, 2011). İşgörenler aracılığıyla rekabet avantajını kazanabilmek için, insan sermayesinin transfer edilebilir ve yenilikçi özelliklerini kullanmak gerekmektedir. Bu bağlamda literatüre yeni bir kavram olarak YİS kavramı girmiştir (Agabekov, 2001; Agabekov, 2003; Garafiyev, 2011; Garafiyev, 2012; McGuirk ve Lenihan, 2013; McGuirk ve diğ., 2015). YİS insan sermayesinin maddi ve maddi olmayan yönlerine işaret etmektedir.

Agabekov'a göre YİS (2001, 2003) teknik ve fen bilimlerinde, ekonomi ve yönetimde girişimcilik yeteneği olan uzmanların toplamı olarak tanımlanmaktadır. YİS insan sermayesinin en yaratıcı yönüdür (Agabekov, 2003). İnsan sermayesinin yenilikçilik boyutunun özelliği yüksek eğitimin, tecrübe ve yeteneklerinin yanı sıra yenilenebilir olması ve yeniliklere açık olmasıdır. Zira geleneksel insan sermayesi toplumsal yenilenme süreçlerinde ve yeni bilgileri edinmede muhafazakârdır. Böyle insan sermayesi tarafından yenilikler kolay kabul edilmemekte ve uygulamamaktadır. Burada insan davranışları devamlı eğitim almak, uzmanlaşmak, kendini geliştirmek ve yenilikleri yaymak yerine gelir odaklıdır (Hafizova, 2012). Garafiyeva (2012)'a göre YİS bireyin uzman olduğu alandan kendisine gelir sağlayan profesyonel bilgi ve beceriye dönüşmektedir. Bu mesleki bilgi ve beceri belirli alanlarda yeni ürün veya hizmetin piyasaya sürülmesini, örgütün yeni üretim süreçlerinin, yeni pazarlama tekniklerinin kullanılmasını sağlamaktadır.

Geleneksel olarak yenilikçilik literatürü insan sermayesini; eğitim alınan yıl sayısı ya da bireyin eğitim düzeyine göre (Romer 1990; Cohen & Soto 2007; McGuirk & Jordan, 2012) ya da kişi başı eğitim ve geliştirme maliyetine göre (Ederer, 2006) ölçmektedir. Yapılan çalışmalarda insan sermayesinin bireysel, örgütsel, bölgesel ve ulusal düzeyleri ele alınmaktadır. Farklı düzeyleri ele alan yazarlar genel olarak yenilikçiliğin insan sermayesini geliştirdiğini söylemektedirler. İnsan sermayesi olarak ele alınan eğitim düzeyinin bireylerin iş fırsatlarını değerlendirecek becerilere dönüştüğü ifade edilmiştir (Shane, 2000). Bazı yazarlar da yüksek insan sermayesine sahip olmanın yenilikçiliğe yol açtığını iddia etmektedirler (Demsetz, 1988; Al-Laham ve diğ.,2011).

Literatürde insan sermayesi kavramı bilginin anlama, uygulama, farkında olma ve örtük bilginin oluşturulması süreçlerinde insan faktörüne dikkat çekmektedir (Rowley, 2001). İnsan sermayesi



kavramı bilgi, beceri, yenilikçilik ve verilen görevleri yerine getirebilme performansı ile ilişkilendirilmektedir (Edvinsson ve Malone,1997). Yenilikçi performans da denilen hedefe ulaşabilmek için işletmelerin YİS kapasitesi önem kazanmaktadır (Edvinsson ve diğ., 2014).YİS, farklı ve ender bulunur olması gibi özellikleriyle, yenilik yapma ve bunu ticari değere dönüştürme şeklinde işletmelere rekabet avantajı sağlayabilir (Cabello-Medina ve diğ., 2011). YİS ikame edilemeyen bazı özellikleri de kapsamaktadır; yetkinlikler, tutumlar,yetenekler, kullanım bilgisi (know-how), örtük bilgi ve kişisel sosyal çevre (Vashishtha ve diğ., 2012). Sonuç olarak YİSyenilikçiliği ve gelişimi destekleyen kavramsal bir çerçeveye sahiptir.

Bütüncül olarak bakıldığında, YİS'nin ölçümünde kullanılabilecek dört faktörden bahsedilebilir: maddi faktörler içinde biçimsel eğitim (okul) ve işbaşı eğitim dikkate alınırken maddi olmayan faktörler arasında değişimi isteme (işyerinde değişimi kabullenme) ve iş tatmini sayılmaktadır (McGuirk & Lenihan, 2013).

## 2.2. Yenilikçi İnsan Sermayesi(YİS) ile İlgili Çalışmalar

Yenilikçilik ve insan sermayesi üzerine yapılan çalışmalar, hem bireyin hem de örgütün yenilikçilik özellikleri ve kapasitesi üzerinde durmaktadırlar (Cohen ve Levinthal 1990) ve içsel ve dışsal faktörleri dikkate sunan birçok çalışma mevcuttur. Yazarlar tarafından, "*emici kapasite*" (apsorptive capacity) olarak ifade edilen kavram, yenilikçilikteki bireysel kapasite yanında örgütün bunu kullanabilme kapasitesini ifade etmektedir. Başka bir çalışmada, bu kapasitenin işletmelerin yenilikçi performansını pozitif yönde etkilediği bulunmuştur (Vinding, 2007). Yönetim tarzı ya da başka bir ifadeyle bir örgütün insan sermayesinin (işgörenlerin) pozitif güçlendirmeye desteklenmesi aynı zamanda yenilikçilikle de yakından ilişkilidir (Vindingve diğ.,2007). Bu alandaki bir diğer önemli çalışma Norveç'te 1600 işletmede uygulaması yapılan yöneticilerin yenilikçiliğe karşı tutumlarının ölçüldüğü araştırmadır (Fitjar vd.,2011). Risk alabilen yöneticilerin olduğu işletmelerin daha yüksek oranda yenilikçi olduğu bulunmuştur. Bu durum işletmenin açık fikirli olması ve uluslararası piyasalara entegre olması gibi faktörlerin yenilikçiliği artırdığı anlamına gelmektedir. Yeni fikirlere karşı açık fikirli olma, takım çalışması ve iletişim değişkenlerinin yenilikçilik üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır (Michie & Sheehan 2003; Love ve diğ.,2011).

Bir başka çalışmada ise, yenilikçilikte; bilginin varlığı ve yerel istihdam piyasasının özellikleri gibi dışsal faktörlere dikkat çekilmektedir (Roper ve Love, 2006).

Bir diğer dışsal faktör olan lokasyonun (işletmenin kuruluş yeri) yenilikçiliğe etkileri karmaşık görünmektedir. Bilgi paylaşımı sadece yüzyüze yapılmadığı için bu durumda lokasyonun yenilikçiliğe etkisi zayıflamaktadır (Simonen ve McCann 2008). Bir başka faktör bölgedeki nüfus yoğunluğudur ve yenilikçiliği negatif yönlü etkilemektedir. Yerel istihdam faktörü altındaki işgören çeşitliliği, milliyet ve eğitim değişkenlerinin ürün yenilikçiliğine pozitif etkisi gözlenmiştir, önceki nüfus yoğunluğu faktörü ise süreç yenilikçiliğine negatif etkide bulunmaktadır (McGuirk ve Jordan 2012). Çeşitlilik arttıkça ve biçimsel eğitimle ölçülen içsel insan sermayesi (internal human capital) yükseldikçe, bilgi kaynakları anlamında, bu değişkenler birbirinin yerine geçebilirler. Lokasyonla ilgili yapılabilecek bir başka çıkarsama, iş yaşam kalitesi yüksek olan ve dolayısıyla yetenekli adayları çekebilen bölgelerdeki yenilikçiliğin daha yüksek seviyede olacağıdır (Qian ve diğ.,2012). Bu çıkarsama daha çok bölgesel düzeydeki yenilikçilik için anlamlı olabilir, çünkü işletme düzeyindeki insan sermayesiyle doğrudan ilişkilendirmek doğru olmayacaktır.

Yerel işgücünün çeşitliliği de YİS'ni etkileyebilir. Bilindiği gibi, bireyler arasında varolan farklılıklar, çeşitlilik (diversity) olarak ifade edilmektedir (Hubbard, 2004). Farklı düşünen bireylerin, farklı bakış açılarını kullanarak yenilikçiliği geliştireceği düşünülebilir. Araştırmalar işgücü piyasasındaki çeşitliliğin daha büyük oranda yenilikçilikle sonuçlandığını göstermektedir (Florida, 2002). Ancak burada çeşitlilik düzeyinin iletişimi zorlaştırabileceği ve engeller oluşturabileceği düşünülebilir. Ancak yüksek düzeyde çeşitlilik ve farklılık bu handikapı ortan kaldırabilir (Blau, 1977). Almanya'daki kültürel çeşitliliğe dair yapılan bir çalışmada, dil engelinin varolmasına rağmen, çeşitliliğin faydalarının maliyetlerini aşabileceği bulunmuştur (Niebuhr, 2010).

Bölgesel düzeyde yenilikçiliği etkileyen önemli bir faktör de girişimciliğin bilgi kaynağı olma ve yenilikçiliği destekleme potansiyeline sahip olmasıdır (Silverberg ve diğ.,1988). Örneğin İspanya’da yapılmış olan bir araştırmaya göre, girişimcilerin interaktif özellikleriyle yenilikçiliği pozitif yönde etkilediği bulunmuştur (Romero ve Martinez-Roman, 2012). Bu durum girişim ve yenilik arasındaki yakın ilişkiden de kaynaklanmaktadır. Girişimciliğin aynı zamanda bir öğrenme kaynağı ve süreci olduğu düşünüldüğünde, geri bildirim gibi fonksiyonlar aracılığıyla yenilikçiliği pozitif olarak etkilemektedir.

### 2.3. Yenilikçi İnsan Sermayesinin (YİS) Ölçümü

Literatürde insan sermayesinin ölçümüyle ilgili problemlere ilişkin ciddi bir ilgi görülmektedir. Burada ölçümü zorlaştıran en temel faktör insan sermayesinin somut ve soyut aktifler olarak farklı yönlerinin ve boyutlarının olmasıdır (Soboleva, 2010). Becker (1993) genel ve özel insan sermayesi kavramlarını ortaya atmıştır. *Genel insan sermayesi* kolaylıkla transfer edilebilen bilgi ve becerileri ifade ederken, *özel insan sermayesi* daha zor transfer edilebilen ve daha dar kapsamlı uygulama alanı olan bilgi ve beceri türlerini kapsamaktadır (Becker, 1993). Becker modelinde insan sermayesine yapılan eğitim, yetiştirme ve sağlık yardımı gibi geleneksel yatırımlardan bahsederek insan sermayesine yatırımı finansal ve fiziksel yatırımdan ayırt etmiştir. Bazı özel insan sermayesine yapılan yatırımların geri dönebileceği ancak birçoğunun geleneksel yöntemlerle ölçülemeyeceği bilinmektedir. İnsan sermayesine yapılan yatırımların geri dönüşü ya uzun vadede ya da görünmeyen (örtük) biçimlerde ortaya çıkabilir. Bu durumda yüksek beceri ve yenilik kapasitesine sahip olan bireylere yapılacak yatırımlar daha fazla olurken geri dönüşü de daha fazla olabilecektir (Hofheinz, 2009). Eğitimin insan sermayesine yatırım anlamında yenilikçiliği birçok açıdan destekleyeceği düşünülebilir; mezun olan bireyler yeni teknolojileri keşfedip geliştirebilecekleri gibi bu kişiler mevcut teknolojik düzeyi de yakından izlemektedirler. İşletme kurucularının insan sermayesi üzerine yapılan bir araştırmada, (yönetmel, ticari ve teknik eğitimler anlamındaki) özel insan sermayesinin işletme performansına olumlu yansıdığı görülmüştür Ganotakis (2012). Benzer şekilde, işletme kurucularının insan sermayesi araştırmasında girişimci eğitimin girişimlerin devam etmesinde pozitif rolü varken endüstri insan sermayesinin işletme devamlılığında negatif etkisi olduğu görülmüştür Criaco ve diğ., (2013). Yüksek teknoloji gerektiren araştırma-geliştirme şirketleri gibi başarılı girişimlerde de kurucuların insan sermayesi oldukça önemlidir ve bu şirketlerin kurucularının üst düzey eğitim almış olmaları dikkat çekmektedir (Heirman ve Clarysse, 2004). Bu tür girişimcilerin yüksek lisans yapmış olmaları da sık rastlanan bir durumdur. Yine bir başka çalışmada teknoloji alanında girişimcilerin insan sermayesinin yüksek olmasıyla yenilikçilik kapasitesi arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur (Marvel ve Lumpkin, 2007).

#### **Maddi (Somut) İnsan Sermayesinin Ölçümü**

Literatürde tam olarak kabul görmüş bir insan sermayesi ölçüm yöntemi bulunmamaktadır. Bununla birlikte eğitim alma süresi (ve hak kazanılan diplomalar), işbaşı eğitim süresi gibi ölçüler kullanılmaktadır. (Romer, 1990; Cohen ve Soto, 2007). Diğer ölçüm araçları arasında sektör tecrübesi ve öğrenme (Santarelli ve Tran, 2013) ile genel ve özel insan sermayesi (yaş, cinsiyet, aile geçmişi ve eğitim) (Ganotakis, 2012; Robson vd., 2012) sayılabilir. Her ne kadar insan sermayesini ölçmenin güçlüğünden bahsedilse de, Teixeira ve Tavares-Lehmann (2014) özel insan sermayesini yetenekli işgörenlerle sınırlandırıp genel insan sermayesini iyi eğitim almakla ölçmeyi önermişlerdir. Yapılan çalışmada yabancı sahipliğindeki işletmelerde genel insan sermayesinin (eğitim) doğrudan etkilendiği ve özel insan sermayesinin (beceriler) dolaylı olarak etkilendiği sonucuna varılmıştır. İnsan sermayesine yapılan yatırımların işgörenlerin performansını artırdığı da bilinen bir gerçektir (Bosma ve diğ., 2004).

Eğitimin yenilikçilik üzerindeki etkisi ise biraz daha karmaşıktır. Finlandiya’daki imalat işletmelerinde yapılan bir çalışmada teknik becerilerin işletmeye katkı sağlayıcı yeniliklere yol açtığı bulunmuştur (Leiponen, 2005). Bir başka araştırmada ise, İngiltere’de işletme sahiplerinin (eğitimle ölçülen) insan sermayesi işletmelerin ayakta kalmasını sağlamaktadır (Saridakis ve diğ., 2008). Ancak Almanya’da

yapılan başka bir çalışmada işletmelerde istihdam edilen yüksek nitelikli işgörenlerin, işletmelerin yenilik düzeylerine pozitif etkisi bulunmamıştır (Schneider ve diğ., 2010). Hatta başka bir çalışmada yeni kurulan teknoloji işletmelerinin üst düzey yöneticilerinin lisansüstü eğitim almış olmalarının işletme performansına negative etkide bulunduğu görülmüştür (Stuart ve Abetti, 1988). Ancak Blundell ve diğ., (1999) tarafından yapılan araştırmada daha iyi eğitim almış ve üstün nitelikli çalışanların yeni görevleri ve değişimi daha hızlı benimsedikleri ve bunun yenilikçilik kaynağı olabileceği iddia edilmiştir. Eğitim ve geliştirme işletmelerde eskiden beri insan sermayesine yatırım olarak kabul edilmektedir. Bu konudaki bilinen örneklerden birisi de Becker'in (1993) çalışmalarıdır: Eğitim ve geliştirmeye yapılan yatırımların sonuçlarına bakıldığında, işletmenin sahip olduğu insan sermayesi en az maddi sermaye (para) kadar değerlidir. Bir işletmenin değerli görülen kaynakları sadece bankadaki parası değil işgörelere verilen eğitim ve geliştirme imkânlarıdır. İşletmede verilen genel eğitimlerle işgörelere verimliliklerini artırarak işletmeye daha çok değer katmaktadırlar ama aynı zamanda kendi becerilerini ve yetkinliklerini artırarak başka işletmelerde çalışma potansiyeline kavuşmaktadırlar. Bu durum işletmelerdeki eğitim ve geliştirme yatırımlarının ve bütçelerinin kısa vadeli değil uzun vadeli bir bakış açısıyla değerlendirilmesi gerektiğini hatırlatmaktadır (Bayraktaroğlu, 2015). Bir eğitim programını ya da okulu bitirmenin tek başına bireye istihdam edilebilirlik özelliği katmayacağı fikri de ortaya atılmıştır. Bunun adayları sadece altyapı olarak işletmelerdeki işe yönelik eğitim ve geliştirme sürecine hazırlayacağı düşünülebilir. Yapılan çalışmalarda eğitim seviyesi ve yenilikçilik arasında genelde pozitif bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur (Rogers, 2004).

### ***Maddi olmayan (Soyut) İnsan Sermayesinin Ölçümü***

Çalışma kavramı insan hayatında önemli bir yer tutmaktadır ve dolayısıyla kişilerin mutluluğu ve yaşam tatmini üzerinde etkilidir (Binder ve Coad, 2013). İş tatmini daha çok örgütsel davranış çerçevesinde çalışılmıştır. İngiltere'de imalat işletmeleri üzerine yapılan bir araştırmada, iş tatmini ile örgütsel yenilikçilik arasındaki ilişkinin pozitif olduğu bulunmuştur ve bunun temel sebebi iş tatmininin yeniliklere olan direnci azaltması olarak ifade edilmiştir (Shipton ve diğ., 2006). Zhou ve George (2001) yaptıkları çalışmada, tam tersine, işinden memnun olmayanların, pozisyonlarını korumak için çalışarak da yaratıcı ve dolayısıyla yenilikçi olabilecekleri sonucunu bulmuşlardır. Yaratıcılık, çalışanlar tarafından sağlanan geribildirim ve örgütsel destekle ilişkilendirilmektedir.

Maddi olmayan insan sermayesini ölçmenin yöntemlerinden birisi de değişime ve yenilikçiliğe açıklık düzeyidir. Yöneticilerin yenilikçiliği denildiğinde, değişime istekli olmaları ve yeni yaklaşımları (yenilikleri) teşvik etmeleri anlaşılır (Wang ve Ahmed, 2004).

### **2.4. Yenilikçi İnsan Sermayesinin (YİS) Kullanımı**

Yenilikçiliğin ne olduğu ve nasıl olduğu konusunda ciddi tartışmalar bulunsa da, yenilikçilik kavramı hem örgütsel düzeyde hem bölgesel düzeyde hem de ulusal ekonomi düzeyinde büyüme sürecinin önemli aktörlerinden birisidir (Montalvo, 2006). Bilindiği gibi, teorik yaklaşım olarak bilgi-temelli örgütlerde bireyler bilgi kaynağı ve üreticisi olarak merkezi öneme sahiptir (Grant, 1996). Birçok çalışmada bireylerin yenilikçilik sürecinde de başrolde olduğu vurgulanmaktadır (Grossman ve Helpman, 1994; OECD, 2011).

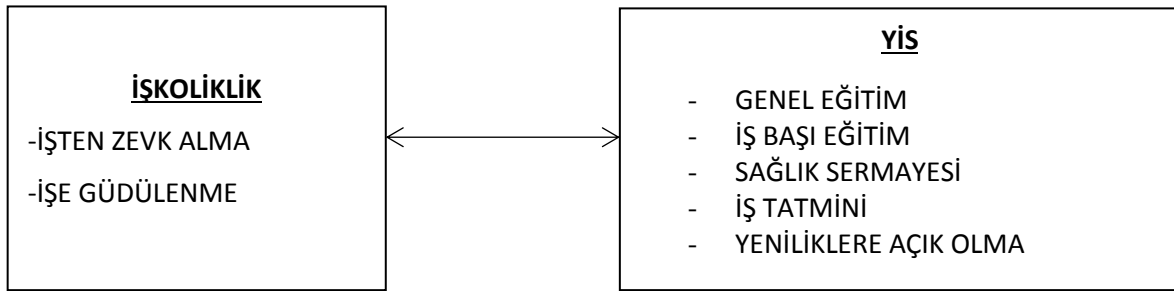
Literatürde insan sermayesi kavramının çerçevesi ve ölçümü konusunda; son yıllarda insan sermayesinin içsel ve dışsal boyutlarına vurgu yaparak, insan sermayesini ölçmeye çalışan birçok model önerisi ortaya çıkmıştır. Bu öneriler arasında eğitim düzeyi (biçimsel eğitim ve diplomalar ile işletme içi eğitim ve geliştirme faaliyetleri anlamında) sürekli vurgulanmaktadır. Ancak insan sermayesini sadece somut (görünen) haliyle ölçmeye çalışmak oldukça yüzeysel olarak değerlendirilebilir. Bu sebeple soyut düzeyde de insan sermayesinin ölçülmesi gündeme gelmiştir. Bu bağlamda iş tecrübesi, güven ve açık fikirli olma gibi değişkenler üzerinde durulmuştur. Bu noktadan hareketle YİS olarak ifade edilen yeni bir kavram önerilmiştir (Lenihan ve McQuirk, 2014). YİS bağlamında hem somut boyutta genel ve iş başı eğitimler, hem de soyut boyutta değişime açıklık ve iş tatmini gibi faktörler dikkate alınmaktadır. Sağlık sermayesinin insan sermayesinin önemli bir alt

boyutu olması sebebiyle (Schultz, 1961; Becker, 1964; Yaschuk ve Gilevich, 2011; Reznik ve Yegorova, 2011) bu araştırma çerçevesinde işgörenlerin sağlık durumları da modele dâhil edilmiştir.

### 3. İŞKOLİKLİK VE YENİLİKÇİ İNSAN SERMAYESİ (YİS) ARASINDAKİ İLİŞKİYE İLİŞKİN ARAŞTIRMA

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Araştırmada literatürde yer alan işkoliklik davranış düzeyi ve işkoliklik tipleri ile YİS arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma hem teorik olarak YİS'ni ortaya koymak, hem de işkoliklikle ilişkilendirerek ortaya çıkan boyutlar açısından araştırma sorularını cevaplamak üzere kurgulanmıştır.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

#### Araştırma Soruları

YİSkavramını kullanarak çok boyutlu olarak insan sermayesi ölçülebilir ve işletmelerin (ve bireylerin) yenilikçilikle ilgili potansiyel ve birikimleri daha iyi anlaşılabilir. Türkçe olarak henüz kullanılmayan bu yeni kavramın yardımıyla, araştırma kurgumuzun (işkoliklikle ilişkilendirilen) 2. kısmında yer alan yenilikçilik ve insan sermayesi değişkenleri daha anlamlı tek bir değişkene dönüşmektedir. Sonuç olarak araştırma modelimizde yer alan işkoliklik ve YİS boyutları arasındaki ilişkinin niteliği, görünen seviyenin çok ötesinde ve derinliğine ilişkiler içerdiği için araştırmanın kurgusu nitel olarak planlanmıştır. Bu bağlamda, literatürden yararlanılarak oluşturulan aşağıdaki sorulara cevap verilmeye çalışılacaktır:

1. Akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri ile yenilikçilik insan sermayesi arasında nasıl bir ilişki kurulabilir?
2. Akademisyenlerde işten zevk alma boyutunda işkolik olanların YİS ilişkisi nasıldır?
3. Akademisyenlerde işe güdülenme hissi boyutunda işkolik olma ile YİS ilişkisi nasıldır?
4. Akademisyenlerin işkoliklik düzeyi unvana göre farklılaşmakta mıdır?
5. Akademisyenlerin yenilikçilik düzeyi unvana göre farklılaşmakta mıdır?
6. Akademisyenlerin YİS düzeyi unvana göre farklılaşmakta mıdır?

#### 3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada veri toplama araçları olarak; katılımcıların işkoliklik düzeylerini ölçmek için anket, yenilikçilik düzeyleri için ise mülakat yöntemi kullanılmıştır. WorkBAT İşkoliklik Ölçeğinde yer alan üç boyuttan geçerliği ve güvenirliliği sağlanmış iki alt boyut kullanılmıştır. Bunlar işten Zevk Alma ve işe Güdülenme Hissi alt boyutlarıdır. İşten Zevk Alma boyutu 9, işe Güdülenme Hissi boyutu 11 olmak üzere ölçek toplam 20 ifadeden oluşmaktadır. İfadeler 5'li Likert şeklinde kullanılmıştır. Araştırma kapsamında ulaşılan nicel veriler, SPSS 21 analiz programıyla değerlendirilmiştir. 14 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış mülakat soruları hem ses kaydı alınarak hem de araştırmacı tarafından notlar alınarak mülakat dökümleri oluşturulmuştur. Mülakat soruları meslek seçimi, eğitim ve gelişme,

yenilikleri takip etme, iş tatmini ve sağlıklı yaşam sürdürüp sürdürmediği gibi konulara ilişkin oluşturulmuştur. Başka bir ifadeyle YİS'ni ölçmeye yönelik genel ve iş başı eğitim, sağlık, iş tatmini ve yeniliklere açık olma boyutlarıyla ilgili sorular sorulmuştur. Mülakat dökümleri sonucu elde edilen veriler önce içerik analizine tabi tutulmuştur. Daha sonra, nicel ölçekle belirlenen işkoliklik düzeyi ve işkoliklik tipiyle YİS arasındaki ilişki incelenmiştir.

### 3.4. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evrenini yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. Örnekleme ise Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde görev yapan akademisyenlerden oluşmaktadır. Kasti örnekleme yöntemiyle her unvandan beşer akademisyen seçilerek toplamda 20 akademisyene uygulanan anket ve mülakatlar sonucunda değerlendirme yapılmıştır. Cinsiyet anlamında da dengeli bir dağılım olması için eşit sayıda kadın ve erkek akademisyen örnekleme dâhil edilmiştir.

### 3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışma, kullanılan yöntem ve örneklemin sayısı açısından eleştirilebilir. Araştırmanın tek bir üniversitede ve tek bir fakültede yapılmış olması şüphesiz genellenebilir olmasını engellemektedir. Ancak oldukça ilginç olan bu ilişkinin örnek olay şeklinde düşünülmesi daha doğru olacaktır. Ayrıca birey bazında insan sermayesinin ölçülmesinde yaşanan sorunlar YİS ölçülmesinde de devam etmektedir.

### Araştırma Bulguları

Araştırmada öncelikle katılımcıların demografik değişkenleri sınıflandırılacak ve daha sonra karşılaştırma ve analizlerde kullanılacaktır.

**Tablo 2:** Araştırmanın Demografik Değişkenleri

|  |                       | N  | %    |
|--|-----------------------|----|------|
| <b>Cinsiyet</b>                                  | Erkek                 | 10 | 50,0 |
|  | Kadın                 | 10 | 50,0 |
| <b>Yaş</b>                                       | 24-29                 | 1  | 5,0  |
|  | 30-35                 | 9  | 45,0 |
|  | 36-40                 | 2  | 10,0 |
|  | 41-45                 | 4  | 20,0 |
|  | 45 ve üstü            | 4  | 20,0 |
| <b>Eğitim</b>                                    | Yüksek Lisans         | 3  | 15,0 |
|  | Doktora               | 17 | 85,0 |
| <b>Medeni hal</b>                                | Bekâr                 | 7  | 35,0 |
|  | Evli                  | 13 | 65,0 |
| <b>Çocuk sahibi</b>                              | Var                   | 10 | 50,0 |
|  | Yok                   | 10 | 50,0 |
| <b>Meslekte Çalışma süresi</b>                   | 1-5                   | 3  | 15,0 |
|  | 6-10                  | 3  | 15,0 |
|  | 11-16                 | 6  | 30,0 |
|  | 17 ve üstü            | 8  | 40,0 |
| <b>Haftada iş yerinde geçirdiği süre (saat).</b> | 40 saatten az         | 4  | 20,0 |
|  | 40-50 saat            | 9  | 45,0 |
|  | 50 saat ve daha fazla | 7  | 35,0 |
| <b>Unvan</b>                                     | Araştırma görevlisi   | 5  | 25,0 |
|  | Yardımcı doçent       | 5  | 25,0 |
|  | Doçent                | 5  | 25,0 |
|  | Profesör              | 5  | 25,0 |

Araştırmaya katılan akademisyenlerin demografik özelliklerine yönelik bilgiler Tablo 2’de gösterilmiştir. Tabloda görülebileceği gibi akademisyenlerin %50,0’si erkek, %50,0’si ise kadınlardan oluşturmaktadır. Katılımcıların yaklaşık yarısı (% 45,0) 30–35 yaş aralığında yer almakta ve % 85,0’si doktora düzeyinde eğitime sahiptir. Akademisyenlerin % 65,0’i evli ve % 50,0’si de çocuk sahibidir. Katılımcıların % 40,0’i 17 yıl ve üzeri akademisyen olarak çalışmaktadır. Deneklerin % 45,0’i haftada 40-50 saat arası çalışmaktadır. Araştırmaya katılanların %25,0’i araştırma görevlisi, %25,0’i yardımcı doçent, %25,0’i doçent ve %25,0’i profesördür.

### İşkoliklikle ilgili Nicel Bulgular

**Tablo 3:** Tanımlayıcı İstatistikler

|                    | N  | Minimum | Maximum | Ortalama | Std. Sapma |
|--------------------|----|---------|---------|----------|------------|
| İşkoliklik         | 20 | 2,80    | 4,25    | 3,6500   | ,36165     |
| İşten zevk alma    | 20 | 3,00    | 4,56    | 3,7111   | ,41636     |
| İşe güdülenme      | 20 | 2,18    | 4,36    | 3,6000   | ,50262     |
| Valid N (listwise) | 20 |         |         |          |            |

Yapılan analiz sonucunda akademisyenlerin genel işkoliklik düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. İşkoliklik boyutları bağlamında işe güdülenme ve özellikle işten zevk alma düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

### Yenilikçi İnsan Sermayesiyle ilgili Nitel Bulgular

Katılımcılara yöneltilen, meslek olarak öğretim üyeliğini seçmenizi belirleyen etkenler nelerdir?” sorusuna %60 oranında *okul ve eğitimin etkisi* cevabı verilmiştir. 12 katılımcının tercih ettiği okul ve eğitim şıkkı 6’sı kadın 6’sı erkek olmak üzere eşit dağılmıştır. Daha sonra %45 oranında saygınlık cevabı seçilmiştir. 2’si kadın 7’si erkek olarak seçilen saygınlık cevabı sonucunda erkek öğretim üyelerinin saygınlığa daha fazla önem verildiği görülmektedir. %50 oranında diğer seçeneği tercih edilmiştir ve bu seçenekler arasında; özgürlük, hayaller, yaşam tarzı, idealizm özellikleri yer almaktadır. Sonuç olarak akademisyenlerin bu mesleği tercih etmelerindeki en büyük etki okul ve eğitim hayatından kaynaklanan bir düşünceyle akademisyenliğin *saygın bir meslek olması* olarak ifade edilmiştir.

Katılımcılara akademisyenlik mesleğine yönelmelerini sağlayan etkenler sorulduğunda, katılımcılar tarafından %85 oranında *okul hayatı ve öğretmenler* cevabı verilmiştir. 17 katılımcının seçtiği okul hayatı ve öğretmenler seçeneği 9 kadın 8 erkek şeklinde dağılmıştır. Daha sonra gelen *ail* ve diğer (toplumsal değişim, kendi istek ve arzular) gibi etkenler azınlıkta kalmaktadır. Sonuç olarak akademisyenlerin bu mesleği tercih etmesinde büyük etkenler arasında; çoğunlukla okul hayatı dönemindeki seçimleri, hocaların etkileri, hocalarını örnek alma ve yine hocaların tavsiyesiyle bu mesleğe yönelme ön plana çıkmaktadır.

Katılımcılara yaptıkları işten memnun olup olmadıkları ve bunun nedeni sorulduğunda büyük çoğunlukla *işlerini sevdikleri için* işlerinden memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Akademisyenliğin işi severek yaptıkları için mutlu olduklarını belirten katılımcılar, bu mesleği hayat tarzı olarak benimsemişlerdir. Yine bu meslekte *öğrenme/öğretme keyfi ve bireylerin hayatını doğrudan etkileme* gibi etkenler memnuniyeti arttırmıştır. Diğer sektörlerle ve meslek gruplarına göre daha prestijli fark yaratmasında önemli nedenler arasındadır. Kadın katılımcılar çoğunlukla rahat çalışma koşulları nedeniyle bu işi tercih ettiklerini söylemişlerdir. Ancak burada az sayıda katılımcı verdikleri bilgi ve emeğin karşılığını alamadıkları eleştirisini yapmışlardır. Sonuç olarak cinsiyet ve statü ayrımı yapmaksızın akademisyenlerin yaptığı işten genel olarak memnun olduğu sonucuna varılmıştır.

Katılımcılar tarafından “meslek seçiminde yapmış olduğunuz tercihten pişmanlık duydunuz mu?” sorusuna çoğunlukla *pişmanlık duymadım* cevabı verilmiştir. Başka bir işte mutlu olamayacağını

belirten katılımcılar bu mesleği severek yaptıklarını belirtmişlerdir. Fakat yurtdışı şartlarının Türkiye’den daha rahat ve daha verimli olduğu da belirtilmiştir. Zaman zaman yoğunlukta ve zorluktan dolayı pişman olunan dönemler olsa da bu meslekte *içsel huzur* ve *memnuniyet* duymaktadırlar. Akademisyenlikte, yine öğrencilerin hayatını etkilemenin vebalinin olması, not verme dönemlerinde pişmanlıklar yaşansa da genel anlamda memnuniyetsizlik yok denilecek kadar azdır.

Katılımcılara sorulan “mesleki anlamda kendinizi geliştirmek için neler yapıyorsunuz?” sorusuna verilen cevaplarda *araştırma* ve yayın imkânları, *konferanslar* dikkat çekmektedir. Her akademisyenin kendini geliştirmedeki en büyük yardımcısı olan kitaplar ve makaleler mesleki anlamda gelişmeyi de büyük ölçüde etkilemektedir. Cinsiyet, statü ve medeni durum fark etmeksizin bütün akademisyenlerin gelişmedeki bir diğer yardımcısı da *eğitimler* olmuştur. Öğrencilerle bireysel çalışmalar yaparak, farklı dilde eğitimlere katılarak ve meslektaşlar aracılığıyla da gelişimlerine katkı sağlamaktadırlar. Günümüz teknolojisinin vazgeçilmez internette büyük ölçüde yardımcıdır. Sonuç olarak mesleki anlamda gelişmeyi hayat tarzı haline getiren akademisyenler için öğrenmek ve gelişmek her anlamda önem arz etmektedir.

Katılımcılara sorulan “sağlıklı yaşam sürdürmeye dikkat ediyor musunuz?” sorusuna %50 dikkat ediyorum ve %50 dikkat etmiyorum cevabı verilmiştir. Cinsiyet ve medeni durum etkenlerine bakıldığında *kadın katılımcıların* ve *evli erkeklerin* sağlıklı yaşam sürdürmeye daha çok dikkat ettiği ortaya çıkmıştır. Dikkat etmeyenlerin ise genelde iş yoğunluğu ve mesleğin getirdiği zorluklar sebebiyle özen göstermedikleri anlaşılmaktadır. Sonuç olarak sağlıklı yaşam sürdürmeye devam etmeye çalışan katılımcılar akademisyenliğin getirdiği yoğunlukla zaman zaman sağlıklı yaşam sürdürmeyi hmal etmektedirler.

Katılımcılara sorulan “katıldığınız kongre, konferans vs giderleri kim karşılıyor?” sorusuna verilen cevaplar sonucunda konferanslar önemliyse ve *sınırlı sayıda olmak şartıyla* kurum tarafından karşılanırken akademisyenlerin isteği doğrultusunda olan eğitimlerde masrafları kendileri tarafından karşılandığı ortaya çıkmıştır. Devlet üniversitesi olmanın da getirdiği bazı sınırlılıklar nedeniyle masraflar belli ölçüde kurum tarafından karşılanmaktadır.

Katılımcılara sorulan “uzmanlık alanınızla ilgili çıkan yenilikleri (yeni öğretim yöntemleri, yeni kavramlar vs) takip ediyor musunuz ve neden?” sorusuna verilen cevaplara bakıldığında farklı statüdeki akademisyenler olmalarına rağmen genelde yenilikleri takip etme oranı yüksektir. Bunu gerekçesi olarak öğrencilere daha yüksek standartta eğitim verebilmek için *yenilikleri izlemenin bir ihtiyaç olduğu* ifade edilmektedir. Gerek dergiler, makaleler, yurt dışı kaynaklar olsun gerek internet üzerinden olsun bu yenilikleri takip etmenin *kendilerini tekrarlamamak için gerekli olduğunu* savunmaktadırlar. Yine *demode olmama isteği, yeni kavramlar öğrenme ve öğretme isteği* kendi aralarındaki rekabet duygusu da bu konularda farkındalık oluşturmaktadır. Sonuç olarak 20 akademisyenden çoğunluğu bu yenilikleri takip etmeye çalışırken bazı katılımcılar yenilikleri takip etmek için özel bir çaba harcamadığını fakat yine de takip etmek zorunda olduklarını vurgulamıştır.

Katılımcılara sorulan “uzmanlık alanınızla ilgili yenilikleri uygulamada zorluk yaşıyor musunuz?” sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda sosyal bilimler alanında olan akademisyenler bu konuda zorluk yaşamazken *sayısal alanlarda uygulamada zorluklar* yaşanmaktadır. Sözel kavramların yeniliklerini uygulamakta teorik olduğu için aktarımı kolaydır. Fakat sayısal alanlarda yeni programlar öğretme, devlet üniversitesinin imkanlarının kısıtlı olması ve *kalabalık sınıflar* olmasıyla uygulama alanında zorluklar ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda öğrencilerin yeniliklere adapte olmasındaki zorluklar da bir başka olumsuz etkidir. Yine Türkiye’nin yapısal durumu ve yurtdışında üretilen yenilikleri Türkiye’ye uyarlamadaki sıkıntılar zorluklara sebep olmaktadır. Sonuç olarak sözel-kavramsal alanlarda zorluk yaşanmazken sayısal-programsall alanlarda uygulamada zorluk yaşanmaktadır.

Katılımcılara sorulan “uzmanlık alanınızla ilgili yeniliklerden nasıl haberdar oluyorsunuz?” sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda akademisyenlerin haberdar olma yöntemleri arasında başında *akademik çalışmalar* ve *meslektaşlarla olan diyaloglar* gelmektedir. Günümüz iletişim teknolojisiyle

birlikte ortak sosyal platformlarla ilgili paylaşımlar önemli etkenlerden biri olmuştur. Çoğunluğun bütün seçenekleri kullanarak haberdar olduğu gelişmeler sonucu akademisyenler yeniliklere önem vermekte ve aktif olarak bilgi paylaşımı yapmaktadırlar.

Katılımcılardan uzmanlık alanlarına ilişkin yaşanan yenilikçilik sürecini yorumlamaları ve yenilikçilik sürecinin olumlu ya da olumsuz yönlerini söylemeleri istenmiştir. Verilen cevaplar doğrultusunda tüm akademisyenlerin yenilikçiliğe önem verdiği ortaya çıkmıştır. Fakat Türkiye’de daha yeni yaygınlaşan inovasyon (yenilik) kavramının getirdiği bazı zorluklar da vardır. Örneğin sahaya inememe sonucu problem ve yeniliklerin havada kalması, sosyal bilimlerde Türkçe yayının fazla olmaması, teknolojik eksiklikler ve inovasyon yerine taklit ve uyarlamaların tercih edilmesi ön plana çıkmaktadır. Bunların yanı sıra rekabet için ve akademisyenlerin kendilerini geliştirebilmesi için yenilik şarttır.

Katılımcılara sorulan “eğitimin gerekliliğine inanıyor musunuz?” sorusuna tüm akademisyenlerden yaş-cinsiyet ve statü ayrımı yapmaksızın inanıyorum yanıtı alınmıştır. Eğitimle ilgili güncel takip ettiklerini eğitimlerin yol gösterici olduğunu savunan akademisyenler eğitimle birlikte farklı bakış açıları kazandıklarını savunmuştur. Bunun yanı sıra iş yoğunluğu yüzünden dönem dönem eğitimlere katılımın zorlaştığı da vurgulanmıştır. Sonuç olarak akademisyenlik için eğitim her yaş ve statüde gereklidir.

Son olarak katılımcılara sorulan “iş yoğunluğu eğitimlere katılmanızı engelliyor mu?” sorusuna 14 katılımcı engelliyor cevabını verirken 6 katılımcı engellemiyor yanıtını vermiştir. Akademisyenlik yoğun uğraş gerektiren ve emek vermek gereken bir meslektir. Ders yoğunluğunun yanı sıra idari görevleri de olan akademisyenler için eğitimlere katılmak oldukça zorlaşmaktadır. Sonuç olarak eğitim iş yoğunluğu eğitimlere katılmayı engelliyor yönündedir.

#### İşkoliklik düzeyleri ve yenilikçi insan sermayesi arasındaki ilişkiye dair bulgular

İşkoliklik insan sermayesinin niteliğini ve değerini belirleyen özelliğidir. İşkolikliğin psikolojik ve fiziksel sağlık problemleri, performans düşüklüğü, yorgunluk gibi sorunlara neden olduğu ampirik olarak kanıtlanmıştır. Dolayısıyla işkoliklik insan sermayesinin değerini düşüren bir nitelik olarak tanımlanabilir (Lipka ve diğ., 2014). Araştırmanın işkoliklik düzeylerinin demografik özelliklere göre dağılımı Tablo 4’de özetlenmiştir. Katılımcıların % 50’sinin işkolikliğin her iki boyutu yüksek düzeyde olduğunu saptanmıştır. Ayrıca akademisyenlerin işkoliklik düzeyi unvan, yaş ve meslekte çalışma süresi ile doğru orantılı arttığı gözlemlenmiştir. Spence ve Robbins’in yapmış oldukları sınıflandırmayı iki boyut üzerinde değerlendirildiğinde katılımcıların %50 hevesli bağımlılar olduğu görülmektedir.

**Tablo 4:** Demografik Özelliklerine Göre İşkoliklik Düzeyleri

| İşten zevk alma | İş güdülenme | Unvana Göre dağılım | Cinsiyete Göre Dağılım | Yaşına Göre Dağılım | Medeni Durumuna Göre Dağılım | Meslekte Toplam Çalışma Süresi |   |       |    |            |   |
|-----------------|--------------|---------------------|------------------------|---------------------|------------------------------|--------------------------------|---|-------|----|------------|---|
| Yüksek          | Yüksek       | Prof. Dr.           | 4                      | Erkek               | 9                            | 24-29                          | 1 | Bekar | 7  | <1Yıldan - |   |
|                 |              | Doç. Dr.            | 4                      | Kadın               | 9                            | 30-35                          | 8 | Evli  | 11 | 1-5        | 3 |
|                 |              | Yrd. Doç. Dr        | 5                      |                     |                              | 36-40                          | 2 |       |    | 6-10       | 1 |
|                 |              | Arş. Görevlisi      | 5                      |                     |                              | 41-45                          | 4 |       |    | 11-16      | 3 |
|                 |              |                     |                        |                     |                              | 46 +                           | 3 |       |    | 17 <       | 6 |
| Yüksek          | Orta         | Prof. Dr.           | 1                      | Erkek               | 1                            | 24-29                          | - | Bekar | -  | <1 Yıldan- |   |
|                 |              | Doç. Dr.            | 1                      | Kadın               | 1                            | 30-35                          | 1 | Evli  | 2  | 1-5        | - |
|                 |              |                     |                        |                     |                              | 36-40                          | - |       |    | 6-10       | - |
|                 |              |                     |                        |                     |                              | 41-45                          | - |       |    | 11-16      | 1 |
|                 |              |                     |                        |                     |                              | 46 +                           | 1 |       |    | 17 <       | 1 |





| Demografik Özellikler |  | İşkoliklik düzeyi |               |                         | YİS     |  |   |   |  |
|-----------------------|--|-------------------|---------------|-------------------------|---------|--|---|---|--|
|                       |  | İşten zevk alma   | İşe güdülenme | Genel işkoliklik düzeyi | Eğitim  | İş başı eğitim (Meslek ile ilgili eğitim)  | Sağlık sermayesi  | İş tatmini  | Yeniliklere açık olma  |
| <b>Katılımcı 1</b>    | <b>Unvan</b> : Prof. Dr.<br><b>Cinsiyet</b> : Erkek<br><b>Yaş</b> : 41- 45<br><b>Medeni Durumu</b> : Evli<br><b>Meslekte Toplam Çalışma Süresi:</b> 17 yıl ve üzeri<br><b>Haftada Ortalama Çalışma Süresi:</b> 40 – 50               | Yüksek (4,00)     | Yüksek (3,18) | Yüksek (3,55)           | Doktora | - Makale, kitap okuma, gelişmeleri takip etme                                      | - Beslenmeye, uykuya ve fiziksel aktiviteye dikkat etmiyor.                     | - Çok memnun<br>- Rahat çalışma koşulları<br>- Hayal<br>- Meslek seçimi ile ilgili pişmanlık duymadı. | - Yenilikleri takip ediyor.                                      |
| <b>Katılımcı 2</b>    | <b>Unvan</b> : Prof. Dr.<br><b>Cinsiyet</b> : Kadın<br><b>Yaş</b> : 46 ve üzeri<br><b>Medeni Durumu</b> : Evli<br><b>Meslekte Toplam Çalışma Süresi:</b> 17 yıl ve üzeri<br><b>Haftada Ortalama Çalışma Süresi:</b> 51 saatten fazla | Yüksek (3,89)     | Yüksek (3,27) | Yüksek (3,55)           | Doktora | - Sektör hocalarıyla görüşme,<br>- Kitap ve internet kaynakları takip etme         | - Vakit olmadığı için beslenmeye, uykuya ve fiziksel aktiviteye dikkat etmiyor. | - Memnun<br>- Mutluluk<br>- İşi sevmek<br>- Meslek seçimi ile ilgili pişmanlık duymadı.               | - Günceli öğrenme zorunluluğu sebebiyle yenilikleri takip ediyor |
| <b>Katılımcı 3</b>    | <b>Unvan</b> : Prof. Dr.<br><b>Cinsiyet</b> : Kadın<br><b>Yaş</b> : 41- 45<br><b>Medeni Durumu</b> : Evli<br><b>Meslekte Toplam Çalışma Süresi:</b> 17 yıl ve üzeri<br><b>Haftada Ortalama Çalışma Süresi:</b> 40 saatten az         | Yüksek (3,67)     | Yüksek (3,91) | Yüksek (3,80)           | Doktora | - Sektör hocalarıyla görüşme,<br>- Kitap, makale ve internet kaynakları takip etme | - Beslenmeye, uykuya ve fiziksel aktiviteye dikkat etmiyor.                     | - Memnun<br>- Mutluluk<br>- İşi sevmek<br>- Meslek seçimi ile ilgili bazen pişmanlık duydu.           | - Yenilikleri takip ediyor                                       |

|                    |  |                  |                  |                  |         |   |  |  |   |
|--------------------|--|------------------|------------------|------------------|---------|---|--|--|---|
| <b>Katılımcı 4</b> | <b>Unvan</b> : Prof. Dr.<br><b>Cinsiyet</b> : Erkek<br><b>Yaş</b> : 46 ve üzeri<br><b>Medeni Durumu</b> : Evli<br><b>Meslekte Toplam Çalışma Süresi:</b> 17 yıl ve üzeri<br><b>Haftada Ortalama Çalışma Süresi:</b> 51 saatten fazla | Yüksek<br>(3,78) | Orta<br>(2,91)   | Yüksek<br>(3,30) | Doktora | - Makale ve dergileri takip etme,<br>- Kongrelere katılma | - Yoğunluktan dolayı beslenmeye, uykuya ve fiziksel aktiviteye dikkat etmiyor.   | - Memnun<br>- İşi sevmek<br>- Hayat tarzı<br>- Meslek seçimi ile ilgili pişmanlık duymadı. | - Vakit buldukça<br>- Yeni öğretim teknikleri ve dijital teknolojiler yenilikleri takip ediyor. |
| <b>Katılımcı 5</b> | <b>Unvan</b> : Prof. Dr.<br><b>Cinsiyet</b> : Erkek<br><b>Yaş</b> : 41 - 45<br><b>Medeni Durumu</b> : Evli<br><b>Meslekte Toplam Çalışma Süresi:</b> 17 ve üzeri<br><b>Haftada Ortalama Çalışma Süresi:</b> 51 saatten fazla         | Yüksek<br>(4,11) | Yüksek<br>(4,00) | Yüksek<br>(4,05) | Doktora | - Makale, dergiler ve alana özel yayınları takip etme     | - Beslenmeye, uykuya ve fiziksel aktiviteye dikkat ediyor.<br>- Yaşlanma kaygısı                                       | - Memnun<br>- Mutluluk<br>- Tatmin olmak<br>- Meslek seçimi ile ilgili pişmanlık duymadı.  | - Yenilikleri takip ediyor.   |
| <b>Katılımcı 6</b> | <b>Unvan</b> : Doç. Dr.<br><b>Cinsiyet</b> : Kadın<br><b>Yaş</b> : 36 - 40<br><b>Medeni Durumu</b> : Bekâr<br><b>Meslekte Toplam Çalışma Süresi:</b> 11 - 16<br><b>Haftada Ortalama Çalışma Süresi:</b> 40 - 50                      | Yüksek<br>(3,78) | Yüksek<br>(3,55) | Yüksek<br>(3,65) | Doktora | - İnternet kaynakları takip etme,<br>- Eğitimlere katılma | - Zaman zaman beslenmeye, uykuya, fiziksel aktiviteye dikkat ediyor,<br>- Çocuklardan dolayı her zaman fırsat olmuyor. | - Memnun<br>- İşi sevmek<br>- Meslek seçimi ile ilgili pişmanlık duymadı.                  | - İlerlemek için yenilikleri takip ediyor   |
| <b>Katılımcı 7</b> | <b>Unvan</b> : Doç. Dr.<br><b>Cinsiyet</b> : Kadın<br><b>Yaş</b> : 36 - 40<br><b>Medeni Durumu</b> : Bekâr<br><b>Meslekte Toplam Çalışma Süresi:</b> 11 - 16<br><b>Haftada Ortalama Çalışma Süresi:</b> 40 - 50                      | Yüksek<br>(3,89) | Yüksek<br>(3,73) | Yüksek<br>(3,80) | Doktora | - Makaleleri takip etme,<br>- Eğitimlere katılma          | - Evlendikten sonra beslenmeye, uykuya ve fiziksel aktiviteye dikkat ediyor  | - Memnun<br>- İşi sevmek<br>- Meslek seçimi ile ilgili pişmanlık duymadı.                  | - Yenilikleri takip ediyor  |
| <b>Katılımcı 8</b> | <b>Unvan</b> : Doç. Dr.<br><b>Cinsiyet</b> : Erkek<br><b>Yaş</b> : 46 ve üzeri<br><b>Medeni Durumu</b> : Evli<br><b>Meslekte Toplam Çalışma Süresi:</b> 17 yıl ve üzeri  | Yüksek<br>(4,56) | Yüksek<br>(3,82) | Yüksek<br>(4,15) | Doktora | - Sektör bireylerle görüşme,<br>- Konferanslara katılma   | - Beslenmeye, uykuya ve fiziksel aktiviteye dikkat   | - Memnun<br>- Kendine değer katmak<br>- Meslek seçimi ile ilgili                           | - Yenilikleri takip ediyor  |

|                     |  |               |               |               |         |   |  |  |  |
|---------------------|--|---------------|---------------|---------------|---------|---|--|--|--|
|                     | <b>Haftada Ortalama Çalışma Süresi:</b> 51 saatten fazla   |               |               |               |         |   | etmiyor.   | pişmanlık duymadı.   |  |
| <b>Katılımcı 9</b>  | <b>Unvan</b> : Doç. Dr.<br><b>Cinsiyet</b> : Erkek<br><b>Yaş</b> : 41 - 45<br><b>Medeni Durumu</b> : Evli<br><b>Meslekte Toplam Çalışma Süresi:</b> 17yıl ve üzeri<br><b>Haftada Ortalama Çalışma Süresi:</b> 40 saatten az    | Yüksek (4,11) | Yüksek (3,55) | Yüksek (3,80) | Doktora | - Eğitimlere ve İngilizce programlara katılma                       | - Beslenmeye, uykuya, fiziksel aktiviteye dikkat etmiyor.  | - Memnun<br>- Faydalı olma düşüncesi<br>- Öğrenciyi sevmek<br>- Yoğun olduğu dönemlerde meslek seçimi ile ilgili pişmanlık duydu.                    | - Yabancı dergileri ve yeni öğretim teknikleri, yenilikleri takip ediyor   |
| <b>Katılımcı 10</b> | <b>Unvan</b> : Doç. Dr.<br><b>Cinsiyet</b> : Kadın<br><b>Yaş</b> : 30 – 35<br><b>Medeni Durumu</b> : Evli<br><b>Meslekte Toplam Çalışma Süresi:</b> 11 - 16<br><b>Haftada Ortalama Çalışma Süresi:</b> 40 saatten az           | Yüksek (3,56) | Orta (2,18)   | Orta (2,80)   | Doktora | - Okuma<br>- Yayınları takip etme,<br>- Sektör bireyleriyle görüşme | - Yoğunluk ve kaygının olmaması sebebiyle beslenmeye, uykuya ve fiziksel aktiviteye dikkat etmiyor.  | - Memnun<br>- İşi sevmek<br>- Mutluluk<br>- Hayal<br>- Meslek seçimi ile ilgili pişmanlık duymadı.   | - Yenilikleri takip ediyor   |
| <b>Katılımcı 11</b> | <b>Unvan</b> : Yrd. Doç. Dr.<br><b>Cinsiyet</b> : Erkek<br><b>Yaş</b> : 46 ve üzeri<br><b>Medeni Durumu</b> : Evli<br><b>Meslekte Toplam Çalışma Süresi:</b> 17yıl ve üzeri<br><b>Haftada Ortalama Çalışma Süresi:</b> 40 – 50 | Yüksek (4,11) | Yüksek (4,09) | Yüksek (4,10) | Doktora | - Öğrencilerle bilimsel çalışmalar yapma                            | - Özel bir çaba olmadan Vakit olmadığı için beslenmeye, uykuya ve fiziksel aktiviteye dikkat ediyor. | - Memnun<br>- Bireylerin hayatlarını direk etkileme<br>- Meslek seçimi ile ilgili pişmanlık duymadı, Türkiye'deki şartlardan dolayı pişmanlık duydu. | - Özellikle takip etmiyor ancak karşısına uygulama çıkarsa dikkate alıyor. |
| <b>Katılımcı 12</b> | <b>Unvan</b> : Yrd. Doç. Dr.<br><b>Cinsiyet</b> : Erkek<br><b>Yaş</b> : 30 - 35<br><b>Medeni Durumu</b> : Evli<br><b>Meslekte Toplam Çalışma Süresi:</b> 11 – 16   | Yüksek (3,44) | Yüksek (3,27) | Yüksek (3,35) | Doktora | - Okuma<br>- Yapılmış çalışmaları inceleme                          | - Beslenmeye, uykuya ve fiziksel aktiviteye dikkat ediyor.   | - Memnun<br>- Mutluluk<br>- Meslek seçimi ile ilgili pişmanlık   | - Yabancı kaynaklar, yeni kavramlar ve yenilikleri                         |

|                     |   |               |               |               |               |   |   |  |  |
|---------------------|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---|---|--|--|
|                     | <b>Haftada Ortalama Çalışma Süresi:</b> 51saatten fazla   |               |               |               |               |   |   | duymadı.   | takip ediyor   |
| <b>Katılımcı 13</b> | <b>Unvan</b> : Yrd. Doç. Dr.<br><b>Cinsiyet</b> : Erkek<br><b>Yaş</b> : 30 - 35<br><b>Medeni Durumu</b> : Bekâr<br><b>Meslekte Toplam Çalışma Süresi:</b> 6 – 10<br><b>Haftada Ortalama Çalışma Süresi:</b> 51saatten fazla | Yüksek (3,44) | Yüksek (3,82) | Yüksek (3,65) | Doktora       | - Yayınları ve kitapları takip etme<br>- Kongre ve konferanslara katılma            | - Beslenmeye, uykuya ve fiziksel aktiviteye dikkat etmeye çalışıyor.            | - Memnun<br>- Sıradan olmadığı için<br>- Meslek seçimi ile ilgili pişmanlık duymadı.   | - Demode olmamak için yenilikleri takip ediyor                   |
| <b>Katılımcı 14</b> | <b>Unvan</b> : Yrd. Doç. Dr.<br><b>Cinsiyet</b> : Kadın<br><b>Yaş</b> : 30 - 35<br><b>Medeni Durumu</b> : Bekâr<br><b>Meslekte Toplam Çalışma Süresi:</b> 11 – 16<br><b>Haftada Ortalama Çalışma Süresi:</b> 40 saatten az  | Yüksek (3,44) | Yüksek (4,36) | Yüksek (3,95) | Doktora       |   | - Tembellik sebebiyle beslenmeye, uykuya ve fiziksel aktiviteye dikkat etmiyor. | - Korkunç şekilde memnun<br>- Bireylerin hayatlarını direk etkileme<br>- Meslek seçimi ile ilgili pişmanlık duymadı, not verirken duyuyor. | - Öğretebilme için, internet üzerinden yenilikleri takip ediyor. |
| <b>Katılımcı 15</b> | <b>Unvan</b> : Yrd. Doç. Dr.<br><b>Cinsiyet</b> : Kadın<br><b>Yaş</b> : 30 - 35<br><b>Medeni Durumu</b> : Bekâr<br><b>Meslekte Toplam Çalışma Süresi:</b> 11 – 16<br><b>Haftada Ortalama Çalışma Süresi:</b> 40 – 50        | Yüksek (4,33) | Yüksek (4,18) | Yüksek (4,25) | Doktora       | - Öğrencilerle çalışma,<br>- Konferans – lara katılma<br>- Yeni programları öğrenme | - Beslenmeye, uykuya ve fiziksel aktiviteye dikkat ediyor.                      | - Çok memnun<br>- İşi sevmek<br>- Meslek seçimi ile ilgili pişmanlık duymadı.  | - Yenilikleri takip ediyor                                       |
| <b>Katılımcı 16</b> | <b>Unvan</b> : Araş. Gör.<br><b>Cinsiyet</b> : Kadın<br><b>Yaş</b> : 24 - 29<br><b>Medeni Durumu</b> : Bekâr<br><b>Meslekte Toplam Çalışma Süresi:</b> 1 – 5<br><b>Haftada Ortalama Çalışma Süresi:</b> 40 – 50             | Orta (3,00)   | Yüksek (3,27) | Yüksek (3,15) | Yüksek Lisans | - Kongrelere, diğer eğitim ve organizasyonlara katılma                              | - Elinden geldiğince Beslenmeye, uykuya ve fiziksel aktiviteye dikkat ediyor.   | - Kesinlikle memnun<br>- Özgürlük<br>- Öğretme isteği<br>- Bazen yoğunluktan dolayı Meslek seçimi ile ilgili pişmanlık duyuyor.            | - Tekrara düşmemek için yenilikleri takip ediyor                 |
| <b>Katılımcı 17</b> | <b>Unvan</b> : Araş. Gör.<br><b>Cinsiyet</b> : Kadın<br><b>Yaş</b> : 30 - 35<br><b>Medeni Durumu</b> : Evli<br><b>Meslekte Toplam Çalışma Süresi:</b> 1 – 5   | Yüksek (3,33) | Yüksek (3,55) | Yüksek (3,45) | Yüksek Lisans | - Kongre, konferans ve eğitimlere katılma   | - Fiziksel aktiviteye çok olmasa da beslenmeye ve uykuya                        | - Bazen memnun<br>- Öğretme isteği<br>- Karşılığını alamamak üzrüyor.  | - Yeni kavramları öğrenebilmek için dergileri ve                 |

|                     |  |               |               |               |               |  |   |   |  |
|---------------------|--|---------------|---------------|---------------|---------------|--|---|---|--|
|                     | <b>Haftada Ortalama Çalışma Süresi:</b> 40 – 50  |               |               |               |               | - Okuma  | dikat ediyorum.   | Bazen olumsuzluktan dolayı meslek seçimi ile ilgili pişmanlık duyuyor.  | yenilikleri takip ediyor.                                      |
| <b>Katılımcı 18</b> | <b>Unvan</b> : Araş. Gör.<br><b>Cinsiyet</b> : Erkek<br><b>Yaş</b> : 30- 35<br><b>Medeni Durumu</b> : Evli<br><b>Meslekte Toplam Çalışma Süresi:</b> 1 – 5<br><b>Haftada Ortalama Çalışma Süresi:</b> 51 saatten fazla | Yüksek (3,44) | Yüksek (4,00) | Yüksek (3,55) | Yüksek Lisans | - Kurslara katılma,<br>- İnternek kaynakları takip etme                                    | - Yoğunluk sebebiyle beslenmeye, uykuya ve fiziksel aktiviteye dikkat etmiyor.            | - Çok memnun<br>- İşi sevmek<br>- Öğretme isteği<br>- Saygınlık<br>- Meslek seçimi ile ilgili pişmanlık duymadı.        | - Güncel olabilmek için yenilikleri takip ediyor.              |
| <b>Katılımcı 19</b> | <b>Unvan</b> : Araş. Gör.<br><b>Cinsiyet</b> : Erkek<br><b>Yaş</b> : 30- 35<br><b>Medeni Durumu</b> : Evli<br><b>Meslekte Toplam Çalışma Süresi:</b> 6 – 10<br><b>Haftada Ortalama Çalışma Süresi:</b> 40 - 50         | Yüksek (3,11) | Yüksek (3,91) | Yüksek (3,55) | Doktora       | - Kongre ve seminerlere katılma,<br>- İnternek kaynakları takip etme                       | - Zaman zaman beslenmeye, uykuya ve fiziksel aktiviteye dikkat ediyor.                    | - Çok memnun<br>- Öğrenme ve öğretme<br>- Meslek seçimi ile ilgili pişmanlık duymadı.                                   | - Mutlu olmak ve dinamik kalmak için yenilikleri takip ediyor. |
| <b>Katılımcı 20</b> | <b>Unvan</b> : Araş. Gör.<br><b>Cinsiyet</b> : Kadın<br><b>Yaş</b> : 30-35<br><b>Medeni Durumu</b> : Bekâr<br><b>Meslekte Toplam Çalışma Süresi:</b> 1 – 5<br><b>Haftada Ortalama Çalışma Süresi:</b> 40 - 50          | Yüksek (3,22) | Yüksek (3,45) | Yüksek (3,35) | Doktora       | - Yurtdışı takibi<br>- Kongre, farklı dilde eğitim ve internet tabanlı seminerlere katılma | - Bu aralar idari işlerden dolayı beslenmeye, uykuya, fiziksel aktiviteye dikkat edemiyor | - Memnun<br>- Öğretme isteği<br>- Tatmin<br>- Bazen yoğun olduğu dönemlerde meslek seçimi ile ilgili pişmanlık duyuyor. | - Günceli ve yeni gelişmeleri takip ediyor.                    |



Akademisyenler ile yapılan mülakat görüşmeleri neticesinde katılımcıların geneli mesleği isteyerek seçtiklerini, büyük çoğunluğu meslek seçiminden memnun olduğunu dile getirmiştir. Bundan dolayı katılımcıların iş tatmini düzeyinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Katılımcıların kongre, seminer vb. eğitim faaliyetlerine katılımı, kendini devamlı geliştirme, alanıyla ilgili çalışmalarını takip etme düzeyleri beklendiği gibi yüksek çıkmıştır. Mülakatlar sırasında yeni bilgilere ulaşmanın daha çok meslektaşlarla görüşerek gerçekleştiği sık sık belirtilmiştir. Netice olarak YİS edinilme sürecinde sosyal sermayenin önemli bir role sahip olduğu söylenebilir. Örneğin, OECD İnsan Sermayesi, dolayısıyla YİSve Sosyal Sermaye arasında karşılıklı olarak etkileşime dayanan “güçlü bir tamamlayıcılığın” olduğunu savunmuştur (OECD, 2001). Sağlık sermayesi açısından bakıldığında akademisyenlerin sağlıklarına yeterince dikkat etmedikleri ortaya çıkmaktadır.

Sonuç olarak, araştırmacıların işkoliklik düzeylerinin yüksek olmasının YİS’ni; eğitim, iş başı eğitim, iş tatmini ve yeniliklere açık olma boyutları açısından olumsuz etkilemediği, fakat yaşadıkları iş yoğunluğu sebebiyle sağlıklı yaşam sürdürmeleri için yeterli zaman bulamadıkları ortaya çıkmıştır. Başka bir ifadeyle işkoliklik düzeyleri ile YİS arasında, işkolikliğin işten zevk alma boyutu ile YİS, işkolikliğin işe güdülenme boyutu ile YİS arasında beklendiği gibi olumsuz yönlü bir ilişkiye rastlanmamıştır. Ayrıca akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri, yeliliklik düzeyleri ve YİS düzeyleri unvana göre farklılaşmadığı sonucu varılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, beklenenin aksine, akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri ile YİS düzeyleri arasında birbirini olumlu yönde destekleyen bir ilişkiden söz etmek mümkündür.

#### 4.SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

20 akademisyenin katılımıyla yapılan yenilikçilik (inovasyon) mülakatı sonucunda farklı bilgilere ulaşılmıştır. 10 erkek 10 kadın katılımcı ve farklı alanlarda uzmanlaşan akademisyenler de cinsiyet, yaş, medeni durum ve statü bilgilerine de bakılarak verilen cevaplardan bir sonuç çıkartılmıştır.

Akademisyenliği seçme nedenlerinden meslekteki memnuniyetlerine kadar bu mesleği seçmeyi etkileyen faktörler, iş tatmini gibi unsurlara bakılmıştır.

20 akademisyende de işi sevmeme ya da pişmanlık gibi olumsuz tepkiler alınmamıştır. Bu mesleğin sevmeden yapılmayacağını, zorluklarına rağmen gönül vererek yapılan bir meslek olduğu vurgulanmıştır. Maddi getirisi olmaksızın severek katılan katılımcılar iş yoğunluğu nedeniyle zaman zaman zorluk çekseler de bu meslekte mutlu olduklarını belirtmişlerdir.

Akademisyenliğin sürekli öğrenme olduğunu savunan katılımcılar kendilerini geliştirmek için yoğun bir şekilde çalışmaktadırlar. Gerek eğitimler gerek makaleler ve meslektaşlarla iletişim kurarak gelişimlerini tamamlamışlardır. Statü farkı olmaksızın sürekli öğrenmeye ve öğretmeye açık bir meslek olan akademisyenlikte gelişim ve okumak oldukça önemlidir.

Yenilikçiliği ölçmeye dair sorulan sorularda da yeni kavramların öğretilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Her alan için inovasyon sürecinin gelişimi ise Türkiye şartlarında biraz zor olmaktadır. İnovasyon Türkiye’de son yıllarda kabul görmüş bir terimdir. Bunun da etkisiyle uygulama alanında bazı eksiklikler olmaktadır. Yine de yenilikçi bir toplum için uğraşılmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu mesleki devamlılık için eğitimlerin, kendini geliştirmenin ve yenilikçi olmanın gerekliliğine inanmaktadırlar. Sonuç olarak akademisyenler için yenilikçilik oldukça önemli bir kavram olmuş ve bu alanda önemli gelişmeler yapmaya çalışmaktadırlar.

**KAYNAKLAR**

- Агабеков С. И. (Agabekov, S.i.) (2001), *Проблемы спроса на инновационный человеческий капитал*, Социологические исследования, 11.
- Агабеков С. И. (Agabekov, S.i.) (2003), *Инновационный человеческий капитал и эволюция социетально-инновационной структуры России*, Диссертация выполнена на кафедре социально-экономических систем и социальной политики Государственного Университета – Высшей школы экономики.
- Al-Laham, A., Tzabbar, D. and 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.
- Andreassen, C.S. (2014), *Workaholism: An Overview And Current Status Of The Research*, Journal of Behavioral Addictions, 3 (1), 1 – 11.
- Arvanitis, S. and Stucki, T. (2012), *What Determines The Innovation Capability Of Firm Founders?*, Industrial and Corporate Change, 21(4), 1049-1084
- Audretsch, D. B. (2004), *Sustaining Innovation and Growth: Public Policy Support for Entrepreneurship*, Industry and Innovation, 11, 167-191.
- Aziz, S. and Zickar, M. J. (2006), *A Cluster Analysis Investigation Of Workaholism As A Syndrome*, Journal of Occupational Health Psychology, 11, 52–62.
- Barabanshchikova V. V. and Klimova O. A. (2015), *Representations Of Work Engagement And Workaholism in Modern Psychological Research*, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia.
- Bayraktaroğlu, S. (2015), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Adapazarı: Sakarya Kitabevi.
- Becker, G.S., (1993), *Human Capital*, The University of Chicago Press, Chicago/London.
- Becker, G. S. (1964), *Human Capital*, N.Y.: Columbia University Press.
- Binder, M. and Coad, A. (2013), *Life Satisfaction And Self-Employment: A Matching Approach*, Small Business Economics, 40 (4),
- 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.
- Bosma, N., van Praag, M., Thurik, R., deWit, G., (2004), *The Value Of Human And Social Capital Investment For The Business Performance Of Start-Ups*, Small Business Economics 23, 227–236.
- Buelens, M. and Poelmans S.A.Y. (2004), *Enriching the spence and robbins' typology of workaholism: demographic, Motivational and Organizational Correlates*, Journal of Organizational Change Management, 17 (5), 440–458.
- Burke, J. R., Matthiesen S. B. and Pallesen, S. (2006b), *Workaholism, Organizational Life And Well-Being Of Norwegian Nursing Staff*, Career Development International, 11 (5), 463–477.
- Burke, R. J., Mattiesen, S. B. and Pallesen, S. (2006a), *Personality Correlates Of Workaholism*, Personality and Individual Differences, 40, 1223–1233.
- Burke, J. R., Oberklaid, F. and Burgess, Z. (2004), *Workaholism Among Australian Women Psychologists: Antecedents And Consequences*, Women in Management Review, 19,(5), 252–259.
- Burke, J. R., Burgess, Z. and Oberklaid, F. (2003), *Predictors of Workaholic Behaviors among Australian Psychologists*, Career Development International, 8 (6), 301–308.

- Burke, J. Ronald (2002), *Do Workaholics Prefer Demanding, Aggressive and Result-Oriented Organizational Culture?*, *Career Development International*, 7 (4), 211–217.
- Burke, J. R. (2000), *Workaholism in Organizations: The Role of Organizational Values*, *Personel Review*, 30 (6), 637–645.
- Burke, J. Ronald (1999b), *Workaholism Among Women Managers: Work and Life Satisfactions and Psychological Well-Being*, *Equal Opportunities International*, 18 (7), 25–35.
- Burke, R.J. (1999a), *It's Not How Hard You Work But How You Work Hard: Evaluating Workaholism Components*, *International Journal of Stress Management*, Vol. 6 No. 4, pp. 225-39.
- Cabello-Medina, C., López-Cabrales, Á. and 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 (04), 807-828.
- Cantarow, E. (1979), *Women workaholics*, *Mother Jones*, 6, 56.
- Cherrington, D.J. (1980), *American Management Association*, New York, NY.
- Cohen, D. and Soto, M. (2007), *Growth And Human Capital: Good Data, Good Results*, *Journal of Economic Growth*, 12, 51-76.
- Cohen, W. and Levinthal, D. A. (1990), *Absorptive Capacity: A New Perspective On Learning And Innovation*, *Administrative Science Quarterly*, 35 (1), 128-152.
- Coronado, D., Acosta, M. and Fernandez, A. (2008), *Attitudes To Innovation in Peripheral Economic Regions*, *Research Policy*, 37(6-7), 1009-1021.
- 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>.
- Demsetz, H. (1988), *The Theory of the Firm Revisited*, *Journal of Law, Economics, & Organization*, 4(1), 141-161.
- Douglas, J.E. and Morris, R.J. (2006), *Workaholic or Just Hard Worker?*, *Career Development International*, 11 (5), 394–417.
- Ederer, P. (2006), *The European Human Capital Index*, The Lisbon Council <http://www.lisboncouncil.net/publication/publication/45-the-european-human-capital-index.html>
- Edvinsson, L. and Malone, M. S. (1997), *Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value By Finding Its Hidden Brain Power*, New York: Harper Business (a division of Harper Collins Publishers).
- Elder, E.D. (1991), *An Empirical Investigation Of Workaholism in The Business Setting*, unpublished doctoral dissertation, University of Texas, Austin, TX
- Emhan, A., Mete, M., & Emhan, A. (2012). *Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarında İşkoliklik ve Obsesyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Dicle Tıp Fakültesi Dergisi*, 39(1), 75-79.
- Fagerberg, J., Mowery, D. C. and Nelson, R. R., eds. (2005), *The Oxford Handbook Of Innovation*, Oxford: Oxford University Press.
- Fassel, D. (1990), *Working Ourselves to Death: The High Costs of Workaholism*, the Rewards of Recovery, Harper Collins, San Francisco, CA.
- Fitjar, R., Gielsvik, M. and Rodriguez-Pose, A. (2011), *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. and Rodriguez-Pose, A. (2011), *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 & Regional Development* 25, 500–520.
- Florida, R. (2002), *Bohemia and Economic Geography*, *Journal of Economic Geography*, 2, 22-71.
- Ganotakis, P. (2012), *'Founders' Human Capital And The Performance Of UK New Technology Based Firms*, *Small Business Economics*, 39(2), 495-515.
- Гарафиев И. З. (Garafiyev, İ.Z.) (2011), *Инновационный Человеческий Капитал Региона Как Фактор Оценки Уровня Развития Его Химической Промышленности*, *Вестник Казанского Технологического Университета*, 24, 111 – 115.
- Гарафиев И. З. (Garafiyev, İ.Z.) (2012), *Инновационный Человеческий Капитал И Нанотехнологии (Контент-Анализ Законодательства Субъектов РФ, Вестник Казанского технологического университета*, 15 (8), 366 – 369.
- Gimmon, E., Levie, J. (2010), *Founder's Human Capital, External Investment, And The Survival Of New High-Technology Ventures*, *Research Policy* 39, 1214–1226.
- Grant, R. M. (1996), *Toward a Knowledge-Based Theory of the Firm*, *Strategic Management Journal*, 17, 109-122.
- Graves, L.M., Ruderman, M.N. and Ohlott, P.J. (2006), *Effect of workaholism on managerial performance: Help or hindrance?*, *Academy of Management Best Conference*, Car: A1-A6.
- Gossling, T., Rutten, R. (2007), *Innovation in Regions*, *European Planning Studies* 15, 253–270.
- Grossman, G. and Helpman, E. (1994), *Endogenous Innovation in the Theory of Growth*, *Journal of Economic Perspective*, 8(1), 23-44.
- Grupp, H. (1998), *Foundations of the Economics of Innovation*, Cheltenham UK: Edward Elgar.
- Haas, R. (1991), *Strategies to Cope with a Cultural Phenomenon - Workaholism*, *Business and Health*, 36, 4.
- Хафизова, Г.С. (Hafizova, G.S.) (2012), *Категории Человеческого Капитала И Их Взаимоотношения*, *Известия Волгоградского государственного педагогического университета, Экономика и экономические науки*, 67 (3), 93 - 96.
- 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.
- Harpaz, I. and R. Snir (2003), *Workaholism: its Definition And Nature*, *Human Relations*, Vol. 56, No. 3, s. 291–319.
- 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.
- Hogan, V., Hogan, M. and Hodgins, M. (2016), *A Study Of Workaholism in Irish Academics*, *Occupational Medicine Advance Access published*, <http://ocmed.oxfordjournals.or>.
- Hofheinz, P. (2009), *EU 2020: Why Skills Are Key For Europe's Future*, *Policy Brief IV (1): 1-23*.
- Honjo, Y., Kato, M. and Okamuro, H. (2013), *R&D Investment Of Start-Up Firms: Does Founders' Human Capital Matter?*, *Small Business Economics*, DOI 10.1007/s11187- 013-9476-x.
- 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.
- <http://www.planetahr.ru/publication/1663/74>, 10.12.2008
- Hubbard, E. E. (2004), *The Diversity Scorecard: Evaluating the impact of Diversity on Organizational Performance*, Boston: Butterworth-Heinemann.

- Hurt, H. T., Joseph, K., and Cook, C. D. (1977), *Scales For The Measurement Of Innovativeness*, Human Communication Research, 4, 58-65.
- Jackson, S. S., Fung, M.-C., Moore M.-A. C. And Jackson C.J. (2016), *Personality and workaholism*, Personality and Individual Differences, 95, 114–120.
- Kanai, A. and Wakabayashi, M. (2004), *Effects Of Economic Environmental Changes On Job Demands And Workaholism in Japan*, Journal of Organizational Change Management, 17 (5) 537 – 548.
- Kanai, A. and Wakabayashi, M. (2001), *Workaholism Among Japanese Blue-Collar Employees*, International Journal of Stres Management, 8 (2), 129–145.
- Kart, Müge Ersoy (2005), *Reability And Validity Of The Workaholism Battery (Work-Batt): Turkish Form*, Social Behavior and Personality, 33 (6): 609-618.
- Killingger, B. (1991), *Workaholics: the Respectable Addicts*, Simon and Schuster, New York, NY.
- Korn, E.R., Pratt, G.J. and Lambrou, P.T. (1987), *Hyper-Performance: The A.I.M. Strategy For Releasing Your Business Potential*, New York: John Wiley.
- Kuhlmann, S., Edler, J. (2003), *Scenarios Of Technology And Innovation Policies In Europe: Investigating Future Governance*, Technological Forecasting & Social Change, 70, 619–637
- Lambooy, J. (2005), *Innovation And Knowledge Theory And Regional Policy*, European Planning Studies, 13(8), 1137-1152.
- Leiponen, A., (2005), *Skills And Innovation*, International Journal of Industrial Organization 23, 303–323.
- 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?*, Paper presented at the Regional Studies Association (RSA) European Conference, Izmir, Turkey.
- Llorens Montes, F.J., Ruiz Moreno, A., García Morales, V. (2005), *Influence Of Support Leadership And Teamwork Cohesion On Organizational Learning, Innovation And Performance: An Empirical Examination*, Technovation 25, 1159–1172.
- Lipka, A. Waszczak, S. and Winnicka-Wejs, A. (2014), *Loyalty And Workaholism In The Methods Of Human Capital Evaluation (In) An Organization – A Comparative Study*, Journal of Economics & Management, 17, 26 -46.
- Lovakov, A. (2012), *Workaholism: Definition, Measures, Predictors And Consequences*, Организационная психология, 2 (4), 28 – 42.
- Love, J. H., Roper, S. and Bryson, J. M. (2011), *Openness, Knowledge, Innovation And Growth In UK Business Service*, Research Policy, 40(10), 1438-1452.
- 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, pp. 40–41.
- Machlowitz, M. (1980), *Workaholics: Living With Them, Working With Them*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Marvel, M. R., and Lumpkin, G. (2007), *Technology Entrepreneurs' Human Capital And Its Effects On Innovation Radicalness*, Entrepreneurship Theory and Practice, 31(6), 807-828.
- Maslach, C. (1986), *Sretss, Burnout and Workaholism*, Professionals in Distress: Issues, Syndromes and Solutions in Psychology, Editörler: Kilburg, Thoreson ve Nathan, DC, American Psychological Association, Washington, 53–75.

- 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.
- McGuirk, H. and Jordan, D. (2012), *Local labour market Diversity and Business Innovation: Evidence from Irish manufacturing Businesses*, European Planning Studies, 20(12), 1945-1960.
- McGuirk, H., and 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., and 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. (2002), *Workaholism: How Does It Impact On Peoples' Lives?*, Unpublished Doctoral Thesis, University of Waikato, Hamilton.
- McMillan, L. H. W. (2000) 'Workaholism: How does it impact on a person's life?', Unpublished raw data, University of Waikato, New Zealand.
- McMillan, L.H.W., Brady, E.C., O'Driscoll, M.P. and Marsh, N.V. (2002), "A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery", Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75, 357-68.
- McMillan, L.H.W., Brady, E.C., O'Driscoll, M.P. and Marsh, N.V. (2001), *Understanding Workaholism: Data Synthesis, Theoretical Critique, and Future Design Strategies*, International Journal of Stress Management, 8 (2), 69–91.
- Michie, J. and Sheehan, M. (2003), *Labour Market Deregulation, 'Flexibility' And Innovation*, Cambridge Journal of Economics, 27(1), 123-143.
- Minirth, F., Meier, P., Wichern, F., Brewer, B. and Skipper, S. (1981), *The workaholic and His Family: an Inside Look*, Baker Book House, Grand Rapids, MI.
- Mosier, S. K. (1982), *Workaholics: An Analysis Of Their Stress, Success And Priorities*, Unpublished Master Thesis, University of Texas at Austin, Austin, TX
- Montalvo, C. (2006), *What Triggers Change And Innovation?*, Technovation, 26, 312-323.
- Moyer, Fiona, Aziz, Shahnaz ve Wuensch, Karl (2017,) *From Workaholism To Burnout: Psychological Capital As A Mediator*, International Journal of Workplace Health Management, Vol. 10 Issue: 3, pp.213-227, <https://doi.org/10.1108/IJWHM-10-2016-0074>
- Mudrack, E. P. (2004), *Job Involvement, Obsessive-Compulsive Personality Traits and Workaholic Behavioral Tendencies*, Journal of Organizational Change Management, 17 (5), 490–508.
- Niebuhr, A. (2010), *Migration and innovation: Does cultural diversity matter for regional R&D activity?*, Regional Science, 89(3), 563-585.
- OECD (2001), *The Well-Being Of Nations: The Role Of Human And Social Capital*, Paris.
- OECD (2011), *Skills For Innovation And Research*, OECD Publishing. [http://www.oecd-ilibrary.org/science-andtechnology/skills-for-innovation-and-research\\_9789264097490-en](http://www.oecd-ilibrary.org/science-andtechnology/skills-for-innovation-and-research_9789264097490-en).
- Qian, H., Acs, Z. J. and Stough, R. R. (2012), *Regional Systems Of Entrepreneurship: The Nexus Of Human Capital, Knowledge And New Firm Formation*, Journal of Economic Geography, 1–29.
- Peiperl, M. and Jones, B. (2001), *Workaholics And Overworkers: Productivity Of Pathology?*, London Business School.
- Perez-Prada, E. (1996), *Personality At Work*, Unpublished Doctoral Dissertation, St Louis University, St Louis, MO.

- Porter, G. (1996), *Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Researching The Negative Outcomes of Excessive Work*, Journal of Occupational Health Psychology, 1, 70–84.
- Резник, С.Д. и Егорова, Н.Ю. (Reznik, S. D. ve Yegorova N. Yu.) (2011), *Эффективность Инвестиций в Человеческий Капитал в Домашнем Хозяйстве Как Важнейший Фактор Экономического Роста Страны*, Проблемы Учёта и Финансов, 1, 11 – 18.
- Robinson, B.E. (1997), *Work addiction: implications for EAP counseling and research*, Employee Assistance Quarterly, 12 (4), 1-13.
- 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. and Martinez-Román, J. A. (2012), *Self-Employment And Innovation. Exploring The Determinants Of Innovative Behavior In Small Businesses*, Research Policy, 41, 178-189.
- Roper, S. and Love, J. H. (2006), *Innovation and regional absorptive capacity: the labour market dimension*, Ann Regional Science, 40, 437-447.
- Rowley, J. (2001), *Knowledge Management In Pursuit Of Learning: The Learning With Knowledge Cycle*, Journal of Innovation Science, 27(4), 227-237.
- Russo, A. J. and 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.
- 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., Jardim, 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.
- Scaufeli, W.B, Taris, T. and Van Rhenen, W. (2004), *Workaholism, burnout and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being*, Unpublished Manuscript, Department of Work and Organizational Psychology, University of Utrecht, Utrecht.
- Schaefer, A.W. and Fassel, D. (1988), *The Addictive Organization*, Harper and Row, San Francisco, CA.
- Schneider, L., Gunther, J. and 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*, The American Economic Review, 51 (1).
- Schumpeter, J. (1934) *The Theory of Economic Development*, New Brunswick: Transaction Publishers.
- Selvarajan, T. T., Ramamoorthy, N., Flood, P. C., Guthrie, J. P., MacCurtain, S. and 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.
- Scott, K. S., Moore, K. S., and Miceli, M. P. (1997), *An Exploration Of The Meaning And Consequences Of Workaholism*, Human Relations, 50(3), 287-314
- Shane, S. (2000), *Prior Knowledge And The Discovery Of Entrepreneurial Opportunity*, Organization Science, 11(4), 448-469.

- Shipton, H., West, M. A., Parkes, C. L., Dawson, J. F. and Patterson, M. G. (2006), *When Promoting Positive Feelings Pays*, *European Journal of Work and Organizational Psychology*,15, 404-430.
- Silverberg, G., Dosi, G. and Orsenigo, L. (1988), *Innovation, Diversity and Diffusion: A Self-Organisation Model*, *The Economic Journal*,98(393), 1032-1054.
- Simonen, J. and McCann, P. (2008), *Firm Innovation: The Influence Of R&D 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, 36–53.
- Snir, R. and Harpaz, I. (2004), *Attitudinal and Demographic Antecedents of Workaholism*, *Journal of Organizational Change Management*, 17 (5),520–536.
- Snir, R., Harpaz, I. and Burke, R.(2006), *Workaholism in Organizations: New Research Directions*, *Career Development International*, 11 (5), 369–373.
- Soboleva, I. (2010),*Paradoxes Of The Measurement Of Human Capital*, *Problems of Economic Transition* 52 (11), 43–70.
- Spence, J. T. and Robbins, A. S. (1992), *Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results*, *Journal of Personality Assessment*,58, 160-178.
- Storper, M. and 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.
- Szpitalak, M. (2014) *Behavioral Approach To Workaholism*, *PostępyPsychiatrii i Neurologii* 23, 82 – 89.
- 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.
- Temel, A. (2006) '*Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar*', *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*,8 (2), 104–126.
- Vashishtha, S.D., Vashishtha, S. and Sharma, P. (2012) '*Towards assessing true worth of intellectual capital*', *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 1 (8), 1-7.
- Vinding, A. L. (2007) Absorptive capacity and innovative performance: A human capital approach. *Economics of Innovation and New Technology*. 15: 4-5, 507-517
- von Krogh, G. and 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.
- Ящук, А. и Гилевич, И. (Yaschuk, A. ve Gilevich, İ.) (2011), *Экономические Аспекты Государственного Регулирования Социальной Сферы. Управление Процессами Производства Человеческого Капитала*, *Банкаўскі веснік: Інфармацыйна-аналітычны і навучна-практычны журнал Нацыянальнага банка Рэспублікі Беларусь*, No: 13 (522), 37 - 44.
- Wang, C.L. ve 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.
- Zhou, J., George, J.M., (2001),*When Job Dissatisfaction Leads To Creativity: Encouraging The Expression Of Voice*, *Academy of Management Journal* 44, 682–696.