

ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN ÇALIŞMA ORTAMLARINDAKİ TEHDİT ALGILARI, DUYGU YAPILARI VE YARATICILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yrd. Doç. Dr. Asım ÖZDEMİR*

Özet

Bu araştırmanın amacı, araştırma görevlilerinin çalışma ortamlarındaki tehdit algıları, duygu yapıları ve yaratıcılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Veriler Gazi Üniversitesinde 160 araştırma görevlisine uygulanan ölçeklerin sonucunda elde edilmiştir. Araştırmada veriler “Tehdit Algısı Ölçeği”, “Duygulanım Ölçeği” ve “Yaratıcılık Ölçeği” ile belirlenmiştir. Verilerin analizinde ortalama, standart sapma, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ve Aşamalı Regresyon Analizi kullanılmıştır. Araştırma bulguları, tehdit algısının ve duygu yapısının yaratıcılıkla ilişkili olduğunu göstermiştir. Aşamalı Regresyon analizi sonuçlarından ise tehdit algısının ve pozitif duygunun yaratıcılığın daha fazla yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Araştırma görevlisi, tehdit algısı, duygulanım, yaratıcılık.

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ORGANIZATIONAL THREAT RECOGNITION, AFFECTIVE CONSTRUCT AND CREATIVITY OF THE RESEARCH ASSISTANTS' IN WORKING ENVIRONMENT

Abstract

The purpose of this study is to analyze the correlation between organizational threat recognition, affective constructs and creativity of the research assistants. The data were obtained through three scales replied by 160 research assistants at Gazi University. The data were collected using a “Threat Recognition Scale”, an “Affective Scale”, and a “Creativity Scale”. In the analyses of the data, standard deviation, Pearson Moments Product Correlation Coefficient and the Stepwise Regression Analysis were used. The results indicated that threat recognition and affective construct are related to creativity. The Stepwise Regression Analysis showed that threat recognition and positive affect determine creativity more than other factors.

Keywords : Research assistant, threat recognition, affective, creativity.

* Gazi Üniversitesi, Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı

Giriş

Çalkantılı ortamlar, artan rekabet, bilim ve teknolojiadaki hızlı değişimler, üniversitelerde öğretim üyelerinin yanında özellikle araştırma görevlilerinin yaratıcı olmaları için gereken düzenlemelerin yapılmasının önemini gittikçe artırmaktadır. Birçok kanıt, üniversite öğretim elemanlarının yaratıcılıklarının örgütsel yeniliğe, etkililiğe ve toplumların devamlılığına önemli katkılar sağladığını göstermektedir (Shalley, Zhou ve Oldham, 2004: 933 - 958). Bireysel ya da birlikte çalışan elemanların faydalı fikirleri ve ürünleri anlamına gelen yaratıcılık (Amabile, 1988:123-167), kurumların başarısı için son derece önemlidir.

Yapılmış olan bazı araştırmalarda, yaratıcılığın destekleyici ögesi olarak görülen liderlik yaklaşımları üzerinde yoğunlaştığı bilinmektedir (Wodman, Sawyer ve Griffin, 1993: 293-317). Destekleyici liderlik çalışanların işyerindeki motivasyonlarını artırarak onların yaratıcılıklarını güçlendirmektedir. Ancak motivasyon özellikle içsel alanı, yaratıcı ürünler için çok gerekli fakat yeterli değildir (Amabile, 1983:357-376).

Yaratıcılığın, karmaşık bir yapıya sahip olmasından dolayı, üzerinde fikir birliğine varılmış bir tanımı bulunmamaktadır. Çünkü yaratıcılığı etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Örneğin çalışanların duyu yapıları ve bu duyu yapılarının olumlu ya da olumsuz olarak etkilenebileceği çalışma ortamlarındaki davranışlar gibi. Çalışma ortamında, yöneticisinin ya da arkadaşının güvensiz ve etik olmayan bir şekilde davrandığını gören, alınan kararların yanlış olduğunun farkına varan bir eleman, tehlikeyi algılayarak ifade edilmelidir (Kaplan, Stachowski, 2010: 587-594). Ancak bireylerin tehdit algılama ve bu algıları ifade etme yeteneklerinin aynı düzeyde olduğu söylenemez. Ayrıca bireylerin tehditleri algılama ve ifade etmelerinin duyu yapılarıyla da ilişkili olduğu söylenebilir. Bu nedenle bu çalışmada örgütsel tehdit algısı, duygulanım ve yaratıcılık arasındaki ilişki test edilmeye çalışılmıştır.

Kuramsal Yapı

Yaratıcılık

Yaratıcılığın tek bir tanımı yoktur. Bu çalışmada açıklanmak istenilen yaratıcılık, yoktan bir şey var etme anlamında değildir; bireyin beyninde depolanan bilgiler arasında daha önce başkalarının farkına varamadıkları ilişkilerin görülmesi ve açığa çıkarılması sürecidir (Cengiz, Acuner ve Baki, 2006:421-428). Buna göre yaratıcılıkla anlatılmak istenilen faydalı fikirlerin ve yeni ürünlerin ortaya çıkarılmasıdır (Amabile, 1988:123-134).

Tennyson ve Breuer (2002: 650-668), Lee, Day, Meara ve Maxwell (2002: 913-928)'e göre yaratıcılık, geleneksel olarak hem sosyo-bilişsel yeteneklerin bir ölçüsü, hem de probleme uygun yeni çözümler getiren aktif bir bilişsel süreçtir. Başka bir ifadeyle yaratıcılık, yeni, alışılmamış uygun fikir, çözüm ve iş süreçlerinin ürünüdür.

Herkesin bir ölçüde yaratıcı olduğu kabul edilmektedir. Bilişsel süreçle ilgili yaratıcılık şu aşamaları içerir (Amabile, 1983: 357-376; Reiter-Palmon ve Illies, 2004: 55-77) :

1. Problemin tanımlanması,
2. Bilgi araştırma ve kodlama,
3. Fikir üretme.

Bu aşamalardan hareketle bireyler hem yeni hem de yararlı çözümler üretebilirler.

Lee vd. (2002: 913-928) ise yaratma sürecini beş aşamada ele almışlardır:

1. Problemin tanımlanması,
2. Bilgi toplama,
3. Fikir üretme,
4. Üretilen fikirleri geliştirme,
5. Uygulama.

Feist ve Barron (2003: 62-88) yapmış oldukları araştırmalarda, yaratıcılıkla zekâ arasında çok yüksek pozitif ilişki olmadığını belirlemişlerdir. Geleneksel psikoloji yaklaşımında ise yaratıcı bireylerin özellikleri üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu alanda yapmış olduğu çalışmalarla tanınmış olan Amabile, Conti, Coon, Lazenby ve Herron'a (1996: 1154-1184) göre davranışların düzey ve sıklığı toplumsal çevrenin etkisi altındadır. Bu noktadan hareket etmiş olan birçok araştırmacı iş çevresinin yaratıcılık üzerindeki rolünü incelemişlerdir. Yapılmış olan bu araştırmaların sonucunda örgüt ikliminin yaratıcılık üzerinde olumlu etkileri olduğu ortaya çıkarılmıştır (Shalley, Gilson ve Blum, 2000: 215-224).

Örgütsel Tehdit

Bugün modern örgütlerde yöneticiler ve çalışanlar, iş hayatında karşılaşacakları potansiyel tehditleri belirlemek ve onları ortadan kaldırmak için sürekli çevresel durumları denetlemeye ihtiyaç duymaktadırlar (Ancona, 1990: 334-365). Örneğin doğal felaketler, iş yeri kazaları, web site ve bilgisayar ağları çöküntüleri, psikolojik, sosyal, ekonomik ve hukuki boyutlarda sapma davranışları bunlardan bazılarıdır. Bu tehditleri belirlemek genellikle örgüt üyelerine düşer.

Tehdidi iki boyutta ele alarak tanımlamak mümkündür. Birincisi tehdidi algılama, ikincisi ise tehdidin ifadesidir. Tehdit algılama tehdidi tanımayı ya da fark etmeyi gerektirir. Tehdit ifadesi ise tehdidin farkına varılmasını ya da algılanmasını gerektirir (Kaplan vd. 2010: 587-600). Çalışanlar bu konuda iki yönlü yanlış yapmaya eğilimli olabilirler. Birincisi tehdidi ya da tehlikeyi ortaya çıkarmada başarısızlık, diğeri ise tehdidi ifade etmedeki başarısızlıktır (Reason, 1997: 20-80).

Kurumlarda standartlaştırılmış yönetim sistemleri olmadığı için tehditleri algılama çoğunlukla kurum üyelerinin sorumluluğu olarak değerlendirilmektedir. Görünürde açık olmasına rağmen birçok faktörün örgütsel ortamda tehdit algılamayı zorlaştırdığı söylenebilir. Örneğin, belirsiz ve kötü tanımlanmış örgütsel durum ve birçok mesleğin doğası, problemleri uyarıcının algılanmasını gizlemektedir

(Hackman ve Gersick, 1990: 65-77); Hollenbeck, Ilgen, Tuttle ve Segö, 1995: 685-696). Tehditin tespit edilmesi ile tehdidin ifade edilmesi arasında kopukluk olabilir (Jackson ve Dutton, 1988: 370-387). Örneğın bireyler algıladıkları tehditlerin gerçekliğinden tereddüt edebilirler. Bunun sonucu olarak bireyler, belirsiz algılamaları başkalarına söylemek istemezler. Bazen bireyler ya tehdidin potansiyel önemini değerlendirmede başarısız olabilirler ya da başka bir bireyin veya prosedürün bu tehditleri belirleyeceği çıkarımında bulunabilirler. Hatta çalışanlar bazen psikolojik olarak kendilerini güvensiz hissettiklerinde ciddi algıladıkları tehditleri ifade etmede çekingen davranabilirler (Edmonson, 1999: 350-370). Onun için doğası sonuçları etkilediği için, çalışanların tehditleri algılama ve ifade etme eğilimlerini değerlendirmek hem teorik hem de pratik amaçlar için oldukça önemlidir.

Pozitif ve Negatif Duygular

Duygu, herhangi bir zihin, his, tutku çalkantısı ya da devinim; herhangi bir şiddetli ya da uyarılmış zihinsel durum olarak tanımlanabilir. Duyguyu bir his ve bu hisse özgü belirli düşünceler, psikolojik ve biyolojik haller ve bir dizi hareket eğilimi olarak açıklayanlar da vardır (Goleman; 2000: 359).

Duygu yapısının birbirinden bağımsız iki temel boyuttan oluştuğu öne sürülmektedir. Bu boyutlar, pozitif ve negatif duygulardır. Pozitif duygu, hayattan alınan aktif haz ve keyif olarak tanımlanır. Negatif duygu ise bireyin stres, korku, kızgınlık gibi hoş olmayan duyguların aktive olmasıyla tanımlanmaktadır. Böylece her iki duygu ayrı ayrı düşük ve yüksek olarak değerlendirilmektedir.

Pozitif ve negatif duygular, değişik kişilik boyutlarıyla da farklı ilişkiler vermektir. Çeşitli araştırmacılar negatif duygunun nörotisizm'le yani duygusal dengesizlikle kuvvetli bir ilişkisinin olduğunu gösterirken; dışa dönüklükle anlamlı bir ilişkisi olmadığını göstermiştir. Oysa bu araştırmalarda, pozitif duygunun dışa dönüklükle ilişkisinin olduğu gösterilmiştir. Benzer şekilde Tellegen (1984), dışa dönüklüğü pozitif duygu, nörotik özelliği ise negatif duygu kapsamında değerlendirmiştir (Gençöz, 2000: 19-26).

Bireyin içinde bulunduğu ruh hali önemlidir. Örneğın pozitif ruh hali bireyin baskın bir biçimde memnuniyet verici hisleri taşıması durumunu ifade etmektedir. Yüksek düzeyde pozitif ruh haline sahip bireyler, büyük ölçüde enerjik olan insanlardır. Pozitif duygulara sahip olan çalışanlar daha iyimser, geniş bakış açılı ve kendilerinden emindirler (Cengiz vd., 2005 : 421- 434). Bir zamanlar Lincoln “Kötümser her fırsatta güçlük görür, iyimser ise her güçlükte fırsat görür” demiştir (Ailes ve Kraushar, 2000:103). Düşük düzeyde pozitif duygulara sahip bireylerde ise bu duygular çok zayıftır. Ancak bu durum onlarda mutlak olarak negatif duyguların var olduğunu ifade etmez (Cropanzano, Weiss, Hale ve Reb, 2003: 831-857).

Negatif duygu hali ve rahatsızlık ya da sıkıntının çok yaygın bir şekilde birey tarafından hissedilmesi, bireyin kendisi ve dış dünya ile ilgili olarak sürekli olumsuz yönleri düşünmesi şeklinde ortaya çıkar (İşcan, 2006: 160-177). Bu şekildeki gerilimler duygusal iklimi bozarak beynin en verimli şekilde çalışmasını engeller. Negatif duygular içindeki bireyler başarısızlık olasılığına kafayı fazla takarlar ve bu yüzden zorluklardan da kaçarlar (Goleman, 2007: 226-236). Olumsuz duygular

bireyin kendine zarar verici enerji yaratır. Elbert Hubbard'ın dediği gibi, “yaşamda yapabileceğimiz en büyük yanlış, sürekli olarak yanlış yapacağımızdan korkmaktır”(Ailes ve Kraushar, 2000:241-248). Öte yandan negatif duygulara sahip çalışanlar daha kötümser, hata ve yanlışlıkları bulma ve görmeye daha yatkındırlar (Cengiz vd., 2006: 421-434). başka bir ifade ile negatif insanlar sürekli hata ararlar.

Çalışanların, çalışma ortamlarındaki tehdit algıları, duygu yapıları ve yaratıcılıkları kurumlar açısından büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle bu olgular arasında nasıl bir ilişki olduğunun belirlenerek bilinmesinde fayda vardır.

Amaç

Bu araştırmanın genel amacı, araştırma görevlilerinin çalışma ortamlarındaki tehdit algıları, duygu yapıları ve yaratıcılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Pozitif ve negatif duygulanım ile tehdit belirleme ve tehdit ifadesi arasında nasıl bir ilişki vardır?
2. Pozitif ve negatif duygulanım ile yaratıcılık arasında nasıl bir ilişki vardır?
3. Tehdit belirleme ve tehdit ifadesi ile yaratıcılık arasında nasıl bir ilişki vardır?
4. Tehdit algısının ve duygu yapısının boyutlarından hangisi yaratıcılığın daha fazla yordayıcısıdır?

Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın çalışma grubu ve işlemleri, veri toplama araçları ve verilerin analizi tanımlanmıştır.

Çalışma Grubu ve İşlemler

İlişkisel tarama modelinde yürütülen bu araştırmanın çalışma grubunu 2010-2011 öğretim yılında Gazi Üniversitesinde akademik çalışmalarını devam ettiren 160 araştırma görevlisi oluşturmuştur. İş yoğunlukları nedeniyle Tıp Fakültesi araştırma görevlilerine ulaşamamıştır. Uygulama öncesi araştırma görevlilerine gizliliğin korunacağı sözü verilmiştir. Uygulanan ölçeklerin tamamı üzerinden istatistikî işlemler yapılmıştır.

Katılımcıların %52'si kadın, % 48'i erkek , % 45'i sayısal, % 30'u sözel, %15'i güzel sanatlar ve %10'u yabancı dil alanındandır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada araştırma görevlilerinin çalışma ortamlarındaki tehdit algılarına ilişkin veriler, Kaplan vd.,(2010:682-696) tarafından geliştirilen “Tehdit Algısı Ölçeği” ile, yaratıcılıkları ise Zhou ve George (2001: 682-696) tarafından geliştirilmiş olan “Yaratıcılık Ölçeği” ile toplanmıştır. Araştırma görevlilerinin olumlu olumsuz duygu yapıları ise “Watson, Clark ve Tellegen (1988:1063-1070) tarafın-

dan geliştirilen, Gençöz (2000:19-26) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan “Duygulanım Ölçeği” ile belirlenmiştir. Ölçekleri kullanabilmek için gerekli izinler alınmıştır.

Tehdit Algısı Ölçeği ve Yaratıcılık Ölçeği İngilizceden Türkçeye çevrilmiş ve uyarlama çalışmaları yapılmıştır. Uygulanabilirlik düzeylerini belirlemek amacıyla bu iki ölçek, örneklem dışında 14 araştırma görevlisine uygulanmış, alınan geri bildirimlere göre düzeltmeler yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliklerini hesaplamak için 70 araştırma görevlisine ön uygulama yapılmıştır.

Tehdit Algısı: Kaplan v.d. (2010) tarafından geliştirilmiş olan bu ölçek tehdidin “farkına varılması” ve “tehdit ifadesi” olmak üzere iki boyutludur. Bu ölçeğin birinci boyutuna , “genellikle okulda işlerin ne zaman kötüye gideceğini bilirim”, “görev yaptığım okulda bir şey yanlış gitmek üzere ise bunu meslektaşlarımdan önce fark ederim”, “ikinci boyutuna”görev yaptığım okulda işle ilgili endişelerimi dile getiririm”,yöneticime iletmem gereken bir endişeyi bazen kendisine bildirmem” örnek olarak verilebilir. Katılımcılar bu sorulara 1 (kesinlikle katılmıyorum)’den 5 (kesinlikle katılıyorum)’e kadar beş puanlık Likert Tipi ölçek üzerinden cevap vermişlerdir. Yapılan faktörler analizi sonucunda ölçeğin 6’şar maddelik iki boyuttan meydana geldiği ve birinci boyutta toplam varyansın .72, ikinci boyutta. 68 olduğu anlaşılmıştır. Tehdidin farkına varılması boyutunun Cronbach Alpha Katsayısı. 83, faktör yükleri ise. 78 ile. 58 arasındadır. Tehdit ifadesinin ise Cronbach Alpha Katsayısı. 71, faktör yükleri ise. 73 ile .54 arasında olduğu görülmüştür.

Pozitif ve Negatif Duygu: Bu ölçek Gençöz (2000) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Gençöz, negatif duygunun (ND) faktör yüklerini. 46 ile. 76 arası; pozitif duygu (PD)’nin faktör yüklerini ise. 48 ile. 74 arasında bulmuştur. Bu iki faktörün varyansın %44’ünü açıkladığı görülmüş olup ortak varyans değerleri. 22 ile. 63 arasında değişmektedir. Cronbach Alpha Katsayısı ND için. 83, PD için ise. 86 olarak bulunmuştur. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması ayrıca araştırmacı tarafından da yapılmıştır. Buna göre NA’nın doğrulayıcı faktör analizi sonucu faktör yükleri. 46 ile. 74 arası; PD’nin faktör yükleri. 48 ile. 72 arası bulunmuştur. Cronbach Alpha Katsayısı ND için. 81, PD için ise. 82 olarak bulunmuştur.

Katılımcılar PD’la ilişkili 10 duygudan her birine (heyecanlı-coşkulu-gururlu) ve ND’la ilişkili 10 duygudan (üzüntülü-suçlu) her birine 1 (Hiç veya çok az)’den 5 (Çok fazla)’e kadar beş puanlık Likert Tipi ölçek üzerinden cevap vermişlerdir.

Yaratıcılık: Bu ölçeğe, “Problemlere yaratıcı çözümler bulurum”, “Yeni fikirlerin uygulanması için uygun plan ve programlar geliştiririm” örnek olarak verilebilir.

Katılımcılar bu sorulara 1 (Kesinlikle katılmıyorum)’den 5 (Kesinlikle katılıyorum)’e kadar beş puanlık Libert Tipi ölçek üzerinden cevap vermişlerdir. Yapılan faktör analizi sonucu ölçeğin 13 maddelik tek bir boyuttan meydana geldiği ve toplam varyansın .64 olduğu anlaşılmıştır. Maddelerin Cronbach Alpha Katsayısı .90, faktör yükleri ise .66 ile .86 arasındadır.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde ortalama, standart sapma, ilişki hesaplarında Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı (r) ve Aşamalı Regresyon Analizi kullanılmıştır. Sonuçlar $p < .01$ düzeyinde test edilmiştir.

Bulgular

Araştırmanın alt amaçlarına uygun olarak yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

Araştırma görevlilerinin çalışma ortamlarındaki tehdit algıları, duygu yapıları ve yaratıcılıkları arasındaki ilişki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Tekniği ile hesaplanarak sonuçlar Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Tehdit Algıları ve Duygu Yapılarının Yaratıcılıkla İlişkisi

Değişkenler	\bar{X} / \bar{X}_1	S	1	2	3	4	5
1. Tehdit Algısı	19,47 3,28	3,68	-				
2. Tehdit İfadesi	20,87 3,48	3,36	,29**	-			
3. Pozitif Duygular	37,18 3,72	5,34	,50**	,32**	-		
4. Negatif Duygular	18,09 1,81	5,34	,14	-,06	-,11	-	
5. Yaratıcılık	50,69 3,90	5,69	,47**	,29**	,51**	-	-,16**

* $p < ,05$; ** $p < ,01$

Not: Ortalamalar önce grup düzeyinde yazılmış sonra (\bar{X}_1) bireysel düzeyde yazılmıştır.

Tablo 1’de, araştırma görevlilerinin tehdidi tanınmaları, duygu yapıları ve yaratıcılıkları arasındaki ilişkiler yanında bu değişkenlere ilişkin aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar da verilmiştir. Genel olarak araştırma görevlilerinin Tehdit algısının ($\bar{X}_1=3.28$), “orta” düzeyde, tehdit ifadesinin ($\bar{X}_1=3.48$) pozitif duyguların ($\bar{X}_1=3.72$) ve Yaratıcılığın ($\bar{X}_1=3.90$) “çok” düzeyde, negatif duyguların ise ($\bar{X}_1=1.81$), “az” düzeyde olduğu belirlenmiştir. Burada tehdit ifadesi sadece algılanan ya da farkına varılan tehditle ilgilidir.

Tablo 1’in incelenmesinden tehdit algısı ile pozitif duygular arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r = ,50$), $p < .01$), görülmektedir. Tehdit

algısı ile negatif duygular arasında ise düşük düzeyde, pozitif bir ilişki var ama bu ilişki anlamlı değildir. Tehdit ifadesi ile pozitif duygular arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki varken ($r=,32$, $p<,01$), tehdit ifadesi ile negatif duygular arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Ancak ilişki de anlamlı değildir. Bu bulgu negatif duyguların artışının tehdit ifadesini zayıflatabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma görevlilerinde olumlu duygularla yaratıcılıkları arasında orta düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,51$, $p<,01$). Determinasyon katsayısı ($r^2=,26$) dikkate alındığında araştırma görevlilerinde yaratıcılığındaki toplam varyansın (değişkenliğin) %26'sının pozitif duygulardan kaynaklandığı söylenebilir. Tehdit algısı ile yaratıcılık arasında orta düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir ilişki görülmektedir ($r=,47$, $p<,01$). Determinasyon katsayısı ($r=,22$) dikkate alındığında araştırma görevlilerinin yaratıcılığında toplam varyansın %22'nin tehdidi algılama yeteneğinden kaynaklandığı ifade edilebilir. Buna göre araştırma görevlilerinde pozitif duygular ve tehdit algılama yeteneği arttıkça yaratıcılığın da artacağı söylenebilir.

Tehdit ifadesi ile yaratıcılık arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=,29$, $p<,01$). Negatif duygularla yaratıcılık arasında ise düşük düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu Tablo 1'den anlaşılmaktadır. ($r=-,16$, $p<,01$). Buradan negatif duygular arttıkça yaratıcılığın zayıflayacağı düşünülebilir.

Yaratıcılığın Araştırmada Ele Alınan Bağımsız Değişkenlere Göre Yordanmasına İlişkin Aşamalı Regresyon Analizi Sonuçları

Yapılan Aşamalı Regresyon Analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre özellikle tehdit algısının ve pozitif duyguların yaratıcılığı yordamaya anlamlı katkıları olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2 : Yaratıcılığın Tehdit Algısı-Duygulanım Değişkenlerine Göre Yordanmasına İlişkin Aşamalı Regresyon Analiz Sonuçları

Analiz Aşaması	Yordayıcı Değişken	R2	$\Delta R2$ 'deki Artış	F	β Beta	t	p
1.	Tehdit Algısı	,220	,220	45,038	,469	6,711	,000
2.	Tehdit İfadesi	,245	,026	25,853	,168	2,329	,021
3.	Pozitif Duygular	,327	,082	25,624	,339	4,386	,000
4.	Negatif Duygular	,354	,026	21,465	-,168	-2,525	,013

Tablo 2'de de görüldüğü gibi, ilgili R2 değerine göre yordamaya anlamlı katkıda bulunan değişkenlerin yaratıcılık puanlarında gözlenen toplam varyansı açıklamada ortak katkıları %35,4'dır.

Birinci aşamada tehdit algısı toplam varyansın %22'sini, ikinci aşamada tehdit ifadesi toplam varyansın %2,6'sini, üçüncü aşamada pozitif duygu toplam varyansın %8,2'sini, dördüncü aşamada negatif duygu toplam varyansın %2,6'sını açıklamaktadır. Buna göre yaratıcılığa ilişkin açıklanan varyansa birinci sırada en fazla tehdit algısı, ikinci sırada ise pozitif duygu katkı sağladığı anlaşılmıştır. Tehdit algısı ve tehdit ifadesi birlikte yaratıcılıktaki toplam varyansın %24,5'ini, üç değişken birlikte yaratıcılıktaki toplam varyansın %32,7'sini, değişkenlerin tamamı %35,4'ünü açıklamaktadır. Buna göre yapılan Aşamalı Regresyon Analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre araştırmada ele alınan değişkenlerin tamamının yaratıcılığın yordanmasına anlamlı katkıları olduğu söylenebilir.

Tartışma Ve Sonuç

Bu araştırmada bireylerin yeni ve farklı fikirler üretmesinde rolü olduğu düşünülen tehdit algıları, tehdit ifadeleri, pozitif ve negatif duygular üzerinde durulmuştur. Yapılan araştırmanın sonucunda, araştırma görevlilerinin en fazla pozitif duyguları yaşadıkları, tehdit ifadelerinin tehdit algılarına göre yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. En homojen değerlendirme “tehdit ifadesi”, en heterojen değerlendirme ise “tehdit algısı” olduğu görülmüştür.

Araştırma görevlilerinin algılarına göre yaratıcılıkları “çok” düzeyindedir. Bu düzey oldukça yüksektir. Bu durum araştırma görevlilerinin öz yeterlikleri hakkında bize bir fikir verdiği söylenebilir.

Araştırma görevlilerinin tehdit algısı ile tehdit ifadesi arasında pozitif yönde düşük derecede ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu beklentilere uygundur. Çünkü tehdidi ifade etme yeteneği tehdit algılamının yanında bireyde başka özelliklerin de olmasını gerektirmektedir.

Tehdit algısı, tehdit ifadesi ile olumlu duygular arasında pozitif yönlü “orta” derecede ilişki bulunmuştur. Bu bulgu da beklentilere uygundur. Pozitif duyguların zihinlerde berraklık oluşturduğu söylenebilir. Bunun sonucu olarak bireylerin olayları algılaya yetenekleri güçlenir. Aksi halde pozitif duyguların zayıflaması, özellikle olayların gerçekçi olarak algılanması yeteneğini buna bağlı olarak da algıların ifade edilmesini zayıflatacağı düşünülebilir. Öte yandan negatif duygularla tehdit algısı arasında pozitif yönlü düşük derecede ilişki bulunmuş ancak bunun anlamlı olmadığı anlaşılmıştır. Olumsuz duygular ile tehdit ifadesi arasında negatif bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bu bulgudan hareketle bireylerde negatif duygular arttıkça tehdit ifadesinin zayıflayacağı söylenebilir. Hâlbuki bilim adamından doğru yolda dimdik yürümesi beklenir. Yukarıda ifade edilmiş olan son bulgu, Brief ve Weiss'in (2002: 279-307) “negatif duygulanımın, düşük iş performansı ve iş yorgunluğu ile ilişkilidir” bulgusuyla paralellik göstermektedir. Ayrıca bu bulgu Watson'un (2000: 40-60) “negatif duygulanımın yüksek olduğu bireyler, düşük benlik algısına sahip olduklarından, çalışma ortamlarında işle ilgili endişelerini çalışma arkadaşlarına ve yöneticilerine aktarmada kararsız kalırlar” bulgusuyla

örtüşmektedir. Bireylerde negatif duyguların yüksek olması normal uyarıcıların da olumsuz ve tehdit edici olarak algılanmasına yol açar (Mogg ve Bradley, 1998; 809-815).

Negatif duygular bireyin kendisinden kaynaklanabileceği gibi örgütsel ve fiziksel koşullardan da kaynaklanabilir. Örneğin hemen her kurum piramit biçiminde bir yapıya sahiptir. Bu şekilde bir hiyerarşik yapıda alt kademelerdeki elemanlar sessiz kalmayı tercih edebilirler. Çünkü alt kademelerdeki pek çok kişi, çok çalışırlarsa ve kurumu gereğinden fazla desteklerlerse üst kademelere yükseleceğine inanırlar. Öte yandan insanlar hayatta kalmak için bir grubun parçası olmaya gereksinim duyarlar. İnsanlar önemli gereksinimlerini öncelikle bir grup içinde yer alarak karşılarlar. Kısaca bir kuruma ait olmanın önemli yararları vardır. Ancak bunun da bir karşılığı olur. Grubun parçası olmak isteyen bir birey de gruba bağlılığını göstermek zorundadır. Eski ABD Başkanı Lyndon Johnson” kabul görmek için boyun eğmek gerekir” sözünü sık sık tekrarlaması anlamlıdır. Başka bir durum ise bazen insanlar önemli düşüncelerine ters düşen olaylarla ya da verilerle karşılaştıklarında bunları görmezden gelirler. Hatta görmezden geldiklerini de görmezden gelirler. Böylece insanlar bu verileri görmezden gelmekle, kendi rahatlatıcı yanılsamalarını sürdürmeleri mümkün olur (Hogan, 2009:119-121). Aksi halde zaten mücadele edecek bir güce de sahip değildirlir.

Bu çalışmada araştırma görevlilerinin yaratıcılıklarıyla olumlu duyguları, tehdit algıları ve tehdit ifadeleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Ancak olumsuz duygularla yaratıcılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Araştırma görevlilerinin olumsuz duyguları arttıkça yaratıcılık düzeylerinin düştüğü aksine olumlu duygular ve tehdit algısı yeteneği arttıkça onlarda yaratıcılığın da artış gösterdiği görülmektedir.

Yapılan aşamalı regresyon analizi sonucunda özellikle tehdit algısı yeteneğinin ve olumlu duyguların yaratıcılığın yordanmasına anlamlı katkılarının olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu Fredrickson ve Losada'nın (2005:678-686) “olumlu duygunun insanların dikkat alanını ve onların keşif niteliğindeki davranışlarını geliştirir” bulgusunu desteklemektedir. Olumlu duyguların yüksek olduğu bireyler örgütteki değişikliklerin hemen farkına varırlar. Bu özellikteki çalışanlar yaratıcı sürece daha yatkındırlar (Zhang, Bartol,2010: 112). Olumlu duygular, yaratıcı fikirlere ve ürünlere ilham kaynağı olurlar.

T testi sonuçları ve β katsayısı da tehdit algısı yeteneği ve olumlu duyguların yaratıcılığın önemli bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Bu bulgu Kaplan v.d.'nin (2010: 587-614) yapmış oldukları bir çalışmada elde ettikleri” etkin tehdit algılama ve ifade etmenin kurumların performansının önemli bir belirleyicisi olduğu” bulgusu ile paralellik göstermektedir.

Örgütlerde yaratıcılık ve bireysel iş performansı incelenirken çalışanların tehdit algılama, tehdit ifadeleri ve duygu yapıları konuları büyük ölçüde ihmal edilmiştir. İş yerlerinde yaşanan olumsuzlukların ortaya çıkaracağı muhtemel sorunlar ve bunların yaşanma sıklıkları tehdit algılama, ifade etme ve sonrasında

oluşan duyguları belirtme hususlarını örgütler için önemli hale getirmiştir. Örgütlerde çalışanların tehdit algısı, tehdit ifadesi ve duygu yapıları onların performanslarının ve yaratıcılıklarının bir parçası olarak düşünüldüğünde, bu konuda gerekli bilgi, beceri, yetenek ve diğer özelliklerin ölçülmesi ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Bu ihtiyacın giderilmesine yönelik ölçekler geliştirilebilir.

KAYNAKÇA

- AİLES, R., KRAUSHAR, J. (2000). *Mesaj Siziniz* (Çev.Önder Alev). İstanbul : Sistem Yayıncılık.
- AMABİLE, T.M. (1983). "The Social Psychology of Creativity: A Componential Conceptualization." *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 357-376.
- AMABİLE, T.M. (1988). "A Model of Creativity and İnnovation in Organizations." In B.M. Staw & L.L. Cummings (Eds). *Research in Organizational Behavior*, 10, 123-167.
- AMABİLE, T.M., CONTİ, R., COON, H., LAZENBY, J., & HERRON, M. (1996). "Assessing The Work Environment For Creativity." *Academy of Management Journal*, 39, 1154-1184.
- ANCONA, D.G. (1990)." Outward Bound: Strategies for Team Survival in an Organization." *Academy of Management Journal*, 33, 334-365.
- BRIEF, A.P., and WEİSS, H.M. (2002). " Organizational Behavior: Affect in the Workplace." *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307.
- CENGİZ, E., ACUNER, T., BAKİ, B. (2006)." Liderlerin Sahip Oldukları Duygusal Zekanın Örgütsel Yaratıcılık Üzerine Etkileri : Bir Model Önerisi." *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (1), 421-434.
- CROPANZANO, R.; WEİSS, H.M., HALE, J. M.S&REB, J. (2003)." "The Structure of Affect : Reconsidering the Relationship Between Negative and Positive Affectivity". *Journal of Management*, 29 (6), 831-857.
- EDMİNSON, A. (1999)." Psychological Safety and Learning Behaviors in Work Teams." *Administrative science Quarterly*, 44, 350-383.
- FEIST, G.J., BARRON, F.X. (2003)." Predicting Creativity from Early to Late Adulthood : Intellect, Potential, and Personality." *Journal of Research in Personality*, 37, 62-88.
- FREDRICKSON, B.L., AND LOSADA , M. (2005)." Positive Affect and the Complex Dynamics of Human Flourishing." *American Psychologist*, 60, 678-686.
- GENÇÖZ, T. (2000). "Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği : Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması." *Türk Psikoloji Dergisi*, 15 (46), 19-26.
- GOLEMAN, D. (2000). *Duygusal Zeka*, (Yüksel, Banu Seçkin), İstanbul : Varlık Yayınları.
- HACKMAN, R., & GERSICK, C.J. (1990). "Habitual Routines in Task Performing Groups." *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 47, 65-97.
- HOGAN, R. (2009). *Kişilik ve Kurumların Kaderi*. (Kolay, Y. Selen), İstanbul : Remzi Kitabevi.
- HOLLENBECK, J.R., ILGEN, D.R., TUTTLE, D.B., & SEGO, D.J. (1995)." Team Performance on Monitoring Task: An Examination of Decision Errors in

- Contexts Requiring Sustained Attention.” *Journal of Applied Psychology*, 60, 685-696.
- İŞCAN, Ö.F. (2006). “Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü.” *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 11, 160-177.
- JACKSON, S.E. & DUTTON, J.E. (1988). “Discerning Threats and Opportunities.” *Administrative Science Quarterly*, 33, 370-387.
- KAPLAN, S., STACHOWSKI, A., HAWKINS, L. AND KURTESSIS, J. (2010). “Canaries in the Coalmine : On the Measurement and Correlates of Organizational Threat Recognition.” *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19 (5), 587-614.
- LEE, J.E., DAY, J.D., MEARA, N.M., MAXWELL, S. (2002). “Discrimination of Social Knowledge and Its Flexible Application from Creativity : A Multitrait-Multimethod Approach.” *Personality and Individual Differences*, 32, 913-928.
- MOGG, K., and BRADLEY, B.P. (1988). “A Cognitive – Motivational Analysis of Anxiety.” *Behavior Research and Therapy*, 36, 809-848.
- REASON, J. (1997). *Managing the Risk of Organizational Accidents*. Aldershot, UK: Ashgate.
- REITER-PALMON, R., & ILLIES, J.J. (2004). “Leadership and Creativity: Understanding leadership from a Creative Problem Solving Perspective.” *Leadership Quarterly*, 15, 55-77.
- SHALLEY, C.E., GILSON, L.L., & BLUM, T.C. (2000). “Matching Creativity Requirements and the Work Environment : Effects on Satisfaction and Intent to Turnover.” *Academy of Management Journal*, 43, 215-224.
- SHALLEY, C.E., ZHOU, J., OLDMAN, G.R., (2004). “The Effects of Personal and Contextual Characteristics on Creativity : Where Should We Go from Here?” *Journal of Management*, 30, 933-958.
- TELLEGEN, A. (1984). “Structures of Mood and Personality and Their Relevance to Assessing Anxiety, with an Emphasis on Self-Report.” In A. H. Tuma and J. D. Maser (Eds). *Anxiety and the Anxiety Disorders*. Hillsdale, N, : Erlbaum.
- TENNYSON, R.D., BREUER, K. (2002). “Improving Problem Solving and Creativity Through Use of Complex Dynamic Simulations.” *Computers in Human Behavior*, 18, 650-668.
- WATSON, D. (2000). *Mood and Temperament*. New York : Guilford Press.
- WATSON, D., CLARK, L.A., AND TELLEGEN, A. (1988). “Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect : The PANAS Scales.” *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.
- WOODMAN, R.W., SAWYER, J.E. & GRIFFIN, R.W., (1993). “Toward a Theory of Organizational Creativity.” *Academy of Management Review*, 18, (2), 293-317.
- ZHANG, X. AND BARTOL, M. K. (2010). “Linking Empowering Leadership and Employee Creativity.” *Academy of Management Journal*, 53 (1), 107-128.
- ZHOU, J., & GEORGE, J.M. (2001). “When Job Dissatisfaction Leads to Creativity : Encouraging the Expression of Voice.” *Academy of Management Journal*, 44, 682-696.