



İş Yaşamında Yalnız Bireyin Örgütsel Yaratıcılık Algısı: Ar-Ge Çalışanları Kapsamında Bir Araştırma[†]

Organizational Creativity Perception of Lonely Individual at Work Life: A Research within the Scope of R&D Employees

Cemalettin Öcal FİDANBOY*

Mahsa FİDANBOY**

Öz

İş dünyasında Ar-Ge ve inovasyon performansının artırılmasına yönelik olarak yapılan araştırmalar gündemden güne önem kazanmaktadır. Ar-Ge çalışanlarının yalnızken mi yoksa takım halindeyken mi daha yaratıcı oldukları halen bir merak konusudur. Ar-Ge faaliyetleri, bireyin yalnız başına gerçekleştirdiği temel araştırmalardan, takım halinde gerçekleştirdiği uygulamalardan ve geliştirme çabalarından oluşmaktadır. Bu araştırmada; iş yaşamında yalnızlık hissedilen bireylerin örgütsel yaratıcılık algılarının belirlenmesi amacıyla, bilişim sektöründeki 122 Ar-Ge çalışanından kolayda örneklem yöntemiyle veri toplanmıştır. Bulgular; Ar-Ge çalışanlarının yalnızlık davranışlarıyla örgütsel yaratıcılık algıları arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını göstermiştir. Bu sonuç, temel araştırma aşamasında bireysel olarak gerçekleştirilen çabaların bireyde yalnızlık hissi oluşturmadığını ve geliştirme aşamasında gerçekleştirilecek takım çalışmaları için bir motivasyon olarak algılandığını düşündürmüştür.

Anahtar Kelimeler: İş yaşamında yalnızlık, örgütsel yaratıcılık, Ar-Ge.

Abstract

In business world, research to increase R&D and innovation performance are gaining importance day by day. It is still a matter of curiosity whether R&D employees are more creative when they are alone or as a team. R&D activities consist of basic research carried out by the individual alone, practices carried out as a team, and development efforts. In this study, to determine the organizational creativity perceptions of individuals who feel lonely at work, data were collected from 122 R&D employees in the IT sector by using the convenience sampling method. The findings showed that there was no significant relationship between the loneliness behaviors of R&D employees and their perceptions of organizational creativity. This result suggested that individual

[†] Bu makalede bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur. / In this article, the principles of scientific research and publication ethics were followed.

* Dr. Öğr. Üyesi, OSTİM Teknik Üniversitesi, Ankara, Türkiye, e-posta, ocal.fidanboy@ostimteknik.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8963-0778.

** Dr., Fidanboy Consulting, Ankara, Türkiye, e-posta, mahsa@fidanboyconsulting.com, ORCID: 0000-0003-2752-7470.

Geliş Tarihi/ Submitted Date: 02.06.2022

Kabul Tarihi/ Accepted Date: 07.11.2022

Online Yayın Tarihi/ Published Online Date: 30.12.2022

Atıf-Reference: Fidanboy, C. O. & Fidanboy, M. (2022). İş yaşamında yalnız bireyin örgütsel yaratıcılık algısı: Ar-Ge çalışanları kapsamında bir araştırma. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 308-323.



efforts during the basic research phase did not create a feeling of loneliness on the individual and were perceived as a motivation for teamwork to be carried out during the development phase.

Keywords: Loneliness at work life, organizational creativity, R&D.

Giriş

Yirmi birinci yüzyılda bilim ve teknolojiye meydana gelen gelişmeler; insanlığın, toplumların ve işletmelerin araştırma ve geliştirme (Ar-Ge) faaliyetlerine duyduğu ihtiyacı inanılmaz seviyelere ulaştırmıştır. Günümüzde toplumsal ve ekonomik ilerlemenin önde gelen koşulların birisi, Ar-Ge faaliyetleri ile yeni ürün, hizmet ve süreçler üretmek olmuştur. Ulusların yükselmesi için Ar-Ge ve inovasyon yapmanın birincil şart haline gelmesi, bu konunun sadece teknik yönleriyle değil, farklı alanlardaki akademisyenler tarafından sosyolojik, psikolojik, ekonomik ve yönetsel yönleriyle de araştırılmasını zorunlu bir hale getirmiştir. Ar-Ge faaliyetleri, sürdürülebilir kalkınma için en önemli unsurdur. Bu unsurun, disiplinlerarası bir bakış açısıyla incelenmesi ve tüm yönleriyle sürekli olarak iyileştirilmesi gereklidir.

Ar-Ge faaliyetleri, işletmelerin yeni ürün, süreç veya hizmetleri meydana getirmek üzere bireysel ve takım halinde gerçekleştirdikleri yaratıcı çalışmalardan oluşur. Ar-Ge kapsamında gerçekleştirilen araştırmalar; temel araştırma, uygulamalı araştırma ve geliştirme aşamaları altında ele alınır. Ar-Ge çalışanları temel araştırma aşamasındaki faaliyetler sırasında, ilgilendikleri konuya daha çok bireysel olarak odaklanmakta ve üzerinde çalıştıkları bilimsel konu çerçevesinde bilgi birikimlerini arttırmaya yönelik çalışmalar gerçekleştirmektedir. Temel araştırmalar; ticari bir hedef yerine, bilim ve teknolojiye nesnel çözümler getirmeyi ve ilgili alandaki bilimsel bilgiyi arttırmayı amaçlar (Devrez, 1970: 237). Temel araştırma aşamasındaki bir Ar-Ge çalışanı, ilgilendiği konuyu derinlemesine anlamak için yeterli araştırmalar yaptığında, odaklandığı bilimsel alanda kendisini daha uzmanlaşmış hisseder. İlgilenilen konuda yeterli uzmanlığa kavuşmak, bireyin kendi kendine gerçekleştireceği zihinsel kavramsallaştırmaları ve ileri düzey odaklanmaları daha ileri seviyelere taşır. Bahsedilen kavramsallaştırma ve ileri düzey odaklanma, çalışanın genelde yalnız kaldığı sessiz ve gürültüsüz çalışma ortamlarında gerçekleşebilir. Bir Ar-Ge çalışanı temel araştırma aşamasında yapması gereken ileri düzey düşünce deneylerini gerçekleştirebilmek için, kendisini genellikle diğer çalışanlardan izole ederek, iş ortamında daha bireysel bir şekilde çalışmaya yönelir.

Yalnızlık kavramı yaratıcılık davranışıyla yakın bir ilişki içindedir (Peng vd, 2017; Thomas ve Azmitia, 2019; Gafoor, 2020; Ahsan ve Hag, 2021; Pauly vd., 2022). Bilim tarihindeki icatların gerçekleştirilme süreci incelendiğinde, teknolojik ilerlemeleri sağlayan birçok bilim insanının devrim niteliğindeki icat ve keşiflerini daha çok bireysel şekilde çalışırken gerçekleştirdiği görülür. Özellikle bilgi birikimini arttırmaya yönelik olarak gerçekleştirilen bilimsel çalışmalarda ve müzik, edebiyat gibi ileri düzey odaklanma ve yoğunlaşma gerektiren alanlarda, kişilerin yalnız başına çalışırken yaratıcı düşünceyi çok daha etkili olarak ortaya çıkarabildikleri bilinmektedir.

Bu araştırma; iş yaşamında yalnızlık duygusuyla, çalışanların örgütsel yaratıcılık algısı arasındaki ilişkiyi görgül olarak ortaya koymak amacıyla kurgulanmıştır. Örgütsel yaratıcılık; örgütsel hayatın temelinde yer alan ve işletme çevresindeki olası değişimlere karşı, yaratıcı düşünceyi aktif olarak kullanabilme yeteneği olarak ifade edilen bir kavramdır ve rekabetçi

pazarlarda iyi bir pozisyona ulaşabilmek için, bu becerinin işletme içinde sürekli olarak desteklenmesi gereklidir (Kwasniewska ve Necka, 2004: 187). Bu yeteneğin sürekliliği; yaratıcılığın işletmede bir temel yetenek haline gelmesine, işletme bünyesindeki yaratıcı süreçlerin desteklenmesine ve yaygın bir şekilde uygulanmasına bağlıdır. Bu araştırma çerçevesinde; Ar-Ge çalışanlarında yoğun bir şekilde var olduğu düşünülen yalnız kalma davranışının örgütsel yaratıcılık algısıyla ilişkileri incelenmiştir. Belirlenen amaç doğrultusunda; öncelikle örgütsel davranış alanında yer alan iş yaşamında yalnızlık ve yalnız kalma davranışının iş yaşamına olumsuz ve olumlu yöndeki yansımaları ele alınmıştır. Daha sonra örgütsel yaratıcılık kavramı hakkında literatür taramaları yapılmıştır. Ardından, örgütsel davranışın kişilik özellikleriyle nasıl şekillendiği araştırılmış ve bu araştırmalar sonucunda belirlenen kavramsal çerçeve esas alınarak temel hipotezler üretilmiştir. Ar-Ge yapan işletmelerde görev yapan çalışanlardan toplanan verilerin analiz edilmesi ile ulaşılan bulgular neticesinde, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yaratıcılık algısı arasındaki ilişkiler ampirik bir yaklaşımla ortaya konularak bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Ar-Ge yapan işletmelerde özellikle ihtiyaç duyulan yaratıcılık becerisine dikkat çekilmesi ve işletmelerde yalnızlık olgusuna farklı bir bakış açısı getirmesi sebebiyle, araştırmanın Ar-Ge yapan örgütlerdeki çalışanların örgütsel davranış biçimlerine disiplinlerarası çerçeveden katkılar sağlayabileceği düşünülmüştür.

Kavramsal Çerçeve

İş Yaşamında Yalnızlık

Yalnızlık olgusu, psikoloji biliminde oldukça fazla çalışılan bir konu olmasına rağmen, işletmelerde yaşanan yalnızlık davranışı üzerine yapılan çalışmaların sayısı oldukça azdır. Bunun temel nedeni, iş ortamlarında takım çalışmasına duyulan ihtiyacın çok fazla olması ve bireyin iş yaşamındaki yalnızlığının iş performansı açısından olumlu bir nitelik olarak görülmemesidir. Bununla birlikte; Covid-19 pandemisi nedeniyle artan uzaktan çalışma ihtiyaçları ve teknoloji destekli yeni çalışma prensipleri, işletmelerde yoğun bir şekilde gündeme gelen iş yaşamında yalnızlık davranışının disiplinler arası bir yaklaşımla tekrar ele alınması ihtiyacını doğurmuştur.

Bir çalışanın yalnız kalma davranışı genellikle kişilerarası yetersizlik hissi veya sosyal çekingenlik nedeniyle oluşan bencil bir davranış biçimi olarak algılanmaktadır (Wright vd., 2006: 59). Psikoloji bilimi açısından bakıldığında; bu davranışın bireyin kendisini diğer arkadaşları arasında yetersiz hissetmesinden veya mizacından kaynaklanan bir çekingenlik duygusu nedeniyle oluştuğu söylenebilir. Bununla birlikte iş ortamlarında yaşanan yalnızlık olgusunun; çalışanın iş yaşamındaki arkadaşlarıyla yeterli düzeyde sosyal ilişki kuramaması, yöneticisinden veya takım üyelerinden yeterli desteği hissedememesi durumunda meydana geldiği ifade edilmektedir (Doğan vd., 2009: 272). Weiss'e (1973) göre duygusal yoksunluk (duygusal yalnızlık) ve sosyal arkadaşlık (sosyal yalnızlık) alt boyutlarına sahip olan bu kavram; çalışma ortamından dışlanma, kopukluk hissetme ve ilişki kuramama kavramlarıyla yakından ilişkilidir (Weiss, 1973; Doğan vd., 2009). Yalnızlık olgusunda öznellik daha ön planda olup, bu davranış biçiminin meydana gelmesinde bireyin geçmişte yaşadığı olumsuz durumların etkisi vardır (Gierfeld vd., 2006: 486). Duygusal yalnızlık boyutuna göre; çalışan birey arkadaşlarıyla yakın bağlar kuramamakta, bu nedenle kaygılanmakta ve bir boşluk duygusu hissetmektedir (Yılmaz ve Altınok, 2009: 455). Duygusal yalnızlık; bir yakın arkadaş

figürünün yokluğundan kaynaklanan yalnızlık duygusunu ifade ederken, sosyal yalnızlık boyutunda bir sosyal ağa dahil olamama veya daha geniş bir iletişim grubundan ayrı kalma durumu söz konusudur. Bu bakış açıları dikkate alındığında, sosyal yalnızlık kavramının iş ortamlarında yaşanan yalnızlık olgusuyla daha yakın ilişkide olduğu söylenebilir.

İş yaşamında yalnızlık çoğu zaman olumsuz bir durum olarak algılansa da örgütsel anlamda olumlu yönlerini ortaya koyan araştırmalar da bulunmaktadır (Gierveld vd., 2006; Parlak ve Sazkaya, 2018; Sever ve Paksoy, 2019; Tortumlu ve Taş, 2020). İş yaşamında yalnızlık; işletme yönetimleri için her ne kadar olumsuz bir durumu ifade etse de bu olgunun olumlu yönlerinin detaylı bir şekilde incelenmesi ve işletmelere sağlayabileceği katkılar açısından değerlendirilmesi gereklidir.

İş Yaşamında Yalnızlığın Örgütsel Açından Olumsuz Yönleri

Örgütsel hayatta yüksek düzeyde gerçekleşen yalnızlık davranışının daha düşük performansa sebep olduğu bilinmektedir (Özçelik ve Barsade, 2011: 2). Çalışan birey, takım çalışmasına yakın değilse ve bireysel çalışmaya daha fazla yatkınsa, bu bireyin örgütsel performansı daha düşük olabilmektedir. İş ortamında kendisini yalnız hisseden çalışanların örgüte bağlılığını ve işten ayrılma niyetlerini ortaya koyan birçok araştırma bulunmaktadır (Ertosun ve Erdil, 2012; Aykan vd., 2019; Orçanlı, 2019). Örneğin Aykan ve arkadaşlarının (2019: 55) üniversite idari personeli üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada iş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri araştırılmış ve duygusal yalnızlığın duygusal bağlılıkla negatif, normatif bağlılıkla pozitif bir ilişkide olduğu; bununla birlikte sosyal durum yalnızlığının duygusal bağlılıkla pozitif, normatif bağlılıkla negatif ilişkisinin bulunduğu ortaya koyulmuştur. İş yaşamında yalnızlık algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisini inceleyen başka bir çalışmanın bulgularına göre, iş yaşamında yalnızlık algısının iş tatminini olumsuz yönde etkilediği ve bireyin işten ayrılma niyetine olumlu yönde etkilerinin olduğu görülmektedir (Erdirencelebi ve Ertürk, 2018: 613). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin incelendiği başka bir çalışmada, iş yaşamında yalnızlık arttığında iş doyumunun azaldığına yönelik bulgular ifade edilmiştir (Gafa ve Dikmenli, 2019: 131). İş doyumunu ve iş yaşamında yalnızlığı bir üniversite bünyesindeki çalışanlar temelinde inceleyen bir araştırmada, iş doyumunu artışının iş yaşamında yalnızlığın azalmasıyla mümkün olabileceği savunulmaktadır (Koçak ve Tunç, 2020: 2092). İş yaşamında yalnızlık hisseden bireylerin yaşam doyumlarının incelendiği bir araştırmada, iş yerinde kendisini yalnız hissedenlerin yaşam doyumlarının daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır (Yılmaz ve Aslan, 2013: 59). Kısacası, iş yaşamında yalnızlık davranışı iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. İş yaşamında yalnızlık hisseden bireylerin sosyal medya bağımlılığının incelendiği yeni tarihli bir araştırmada ise, iş yerindeki yalnızlığın çalışanların sosyal medya bağımlılığını artırdığına dair kanıtlar bulunmuştur (Arıbaş ve Özşahin, 2022: 43). İşletmelerde yalnızlık ve yaratıcılık arasındaki ilişkileri araştıran başka bir çalışmanın sonuçları, iş yeri yalnızlığının yaşandığı işletmelerdeki olumsuzluklara odaklanmakta ve proaktif bir bireyin iş yeri yalnızlığının olduğu ortamda daha az yaratıcı olduğunu vurgulamaktadır (Ahsan ve Hag, 2021: 160). Turizm sektörü esas alınarak yapılan bir başka araştırma ise, sektör çalışanlarının iş yaşamında yalnızlıklarının çalışanlarda yüksek bir ataletle neden olduğunu göstermiştir (Özel ve İnak, 2022 :2188). Örgütsel sosyalleşmeyle, iş yaşamında yalnızlık arasındaki ilişkileri inceleyen bir araştırmanın sonuçlarına göre, iş yaşamında yalnızlık

arttıkça örgütsel sosyalleşme azalmaktadır (Özkan ve Memişoğlu, 2021: 302). Bu araştırmanın sonuçları da diğer çalışmalarda görüldüğü gibi, iş yaşamında yalnızlığın örgütsel açılardan olumsuz yönlerine vurgu yapmaktadır.

İş Yaşamında Yalnızlığın Örgütsel Açılardan Olumlu Yönleri

Akademik yazında yalnızlık olgusu genel olarak olumsuz bir duygu olarak ifade edilmekle birlikte, bu olgunun birçok olumlu yönlerinin olduğu bilinmektedir (Gierveld vd., 2006: 486). Örneğin akademik personel üzerinde yapılan bir araştırma, beş faktör kişilik özelliklerinden duygusal dengelilik, dışa dönüklük ve uyumluluğun iş yaşamında yalnızlığı negatif yönde, bununla birlikte deneyime açıklık kişilik özelliğini ise olumlu yönde etkilediğini, aynı zamanda sorumluluk boyutunda herhangi bir ilişkinin mevcut olmadığını ortaya koymuştur (Çetin ve Alacalar, 2016: 193). Bu araştırmanın sonuçlarına göre iş yaşamında yalnızlık hissine sahip kişiler deneyime daha açık kişilik özelliğine sahiptir. Beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlık üzerindeki etkisinin incelendiği başka bir çalışmada uyumluluk, sorumluluk, dışa dönüklük ve gelişime açıklık kişilik boyutlarıyla iş yerinde yalnızlık arasında olumsuz bir ilişki gözlenirken, duygusal denge ve iş yaşamında yalnızlık arasında olumlu bir ilişkiden bahsedilmiştir (Parlak ve Sazkaya, 2018: 149). Personel güçlendirmenin iş yaşamındaki yalnızlığa etkisinde kişilik özelliklerinin aracılık rolünün incelendiği bir başka çalışmada da iş yaşamında yalnızlık ile; dışa dönüklük arasında düşük seviyede negatif yönlü, duygusal denge ile arasında orta seviyede pozitif yönlü, uyumluluk ile orta düzeyde negatif yönlü, açıklık ile pozitif yönlü bir ilişkilerin olduğu görülmüştür (Sever ve Paksoy, 2019: 391-392). İşyerindeki kabalık davranışı ile mutluluk ilişkisinin araştırıldığı bir çalışmada, iş yeri yalnızlığının mutluluğun arttırılmasına düzenleyici ve olumlu yönde bir etkisinin olduğu ifade edilmiştir (Tortumlu ve Taş, 2020: 706).

Örgütsel Yaratıcılık

Temel anlamıyla yaratıcılık, herhangi bir konuda yeni ve faydalı fikirlerin ortaya koyulması sürecini ifade eder (Amabile vd., 1996: 1155). Yaratıcı düşünceye sahip olan kişiler, aynı amaca farklı yollarla ulaşmaya çalışırlar (Fisher ve Specht, 1999: 459). Bununla birlikte, yaratıcılığın örgüt içinde hangi koşullar sağlandığında meydana gelebileceğini araştırmak örgütsel davranış bilimi açısından oldukça önemlidir (Yahyagil, 2001: 10). Örgütsel yaratıcılık kavramında; işletme düzeyinde keşfedilen icatlar ve inovasyonlar, işletmede yaratıcı düşünceye sahip olan çalışanlar tarafından yaratılan yeni ve yaratıcı düşüncelerle oluşur. Bir işletmede örgütsel yaratıcılığın oluşması, liderin dönüştürücü özelliklerine sıkı sıkıya bağlıdır. Yapılan bir araştırma, örgütlerdeki dönüştürücü liderlik özelliğinin işletme bünyesindeki örgütsel yaratıcılığı önemli düzeyde arttırdığını göstermektedir (Uysal ve Shibu, 2020: 47).

Bir işletmede meydana gelen yaratıcı faaliyetler birey düzeyinde başlar ve takım düzeyine yayılır. Bireysel olarak gerçekleştirilen yaratıcı faaliyetlerin, takım düzeyinde yeteneklere dönüştürülmesi ve bireysel olarak edinilen bilgilerin takım düzeyinde paylaşılabilmesi gereklidir (Yıldırım, 2007: 110). Hangi kişilik özelliğinin örgütsel yaratıcılık üzerinde daha fazla etkili olduğunu araştıran bir çalışmada (Yılmaz, 2019), örgütsel yaratıcılığı en fazla etkileyen kişilik özelliklerinin sırasıyla sorumluluk, dışa dönüklük, uyumluluk ve deneyime açıklık olduğu ve örgütsel yaratıcılık ile nevroitiklik alt boyutu arasında bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Öz yeterliliğin yaratıcı kişilik üzerindeki etkisinin araştırıldığı ve bu

etkide psikolojik güçlendirmenin aracılık etkisinin ortaya koyulduğu bir araştırmada, öz yeterliliği yüksek bireylerin daha yaratıcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Çöp ve Topçu, 2019: 364). Oldham ve Cummings (1996) iş yaşamında ihtiyaç duyulan yaratıcılığı, örgütteki bireyler ve bağlamsal faktörler çerçevesinde ele almışlardır. Personel güçlendirme, örgüt iklimi ve yaratıcı kişilik özelliklerinin örgüt seviyesindeki yaratıcı çıktılara etkilerinin araştırıldığı çalışmada, yaratıcı kişilik özelliklerinin örgütteki yaratıcı çıktılara neden olduğu görülmüştür (Akın, 2010: 230).

Yaratıcılık, işletme için fayda sağlayacak düşüncelerin ve yenilikçi faaliyetlerin geliştirilmesini ve iyileştirilmesini ifade eder (Shalley vd., 2004; Ghosh, 2015). Bir işletmede meydana gelecek yaratıcı düşünceler; takım iklimi, örgüt kültürü ve motivasyon gibi kavramlarla daha belirgin hale gelir (Chang ve Chiang, 2007: 4). Yaratıcılık aynı zamanda iş hayatının temel bir unsuru olup, iş ortamındaki yaratıcı unsurlar yöneticiler tarafından desteklenmeli ve yaratıcı çözümlere ulaşmanın bireylerin yaratıcı yetenek ve becerilerine bağlı olduğu çalışan bireylere vurgulanmalıdır (Kwasniewska ve Necka, 2004; Woodman vd.,1993).

Yaratıcılık ve Kişilik Özellikleri

Yönetim yazınında, özellikle beş faktör kişilik özelliklerinden hangilerinin yaratıcılıkla ilişkili olduğu her zaman merak konusu olmuştur ve çalışanların hangi kişilik özelliklerinin yaratıcılıkla ilişkilendirilebileceğine yönelik olarak birçok bilimsel araştırma yapılmıştır (Wolfradt ve Pretz, 2001; Batey ve Furnam, 2006; Furnham ve Bachtiar, 2008; Kaufman vd., 2013; Abdullah vd., 2016). Bu araştırmaların sonuçlarına göre; bireylerin kişilik özellikleriyle yaratıcılık davranışları arasında önemli ilişkiler bulunmaktadır.

Yaratıcılıkta bireysel farklılıkların incelendiği bir araştırma, dışa dönük ve deneyime açık bireylerin daha yaratıcı olduklarını söylemektedir (Wolfradt ve Pretz, 2001: 305-306). Kişilik, yaratıcılık ve yenilikçi davranış üzerine yapılan bir literatür araştırmasının sonuçları; kişilikle ilgili çalışmaların daha çok beş faktör kişilik kuramı doğrultusunda gerçekleştiğini, kişiliğin yaratıcılık üzerine etkilerinin araştırıldığı birçok araştırmada yüksek dışa dönüklük gösteren ve deneyimlere daha açık olan bireylerin diğer bireylere nazaran daha yaratıcı olduklarını, bununla birlikte; yüksek düzeyde uyumluluk gösteren, yüksek sorumluluk sahibi ve yüksek düzey nevroitik özellik gösteren bireylerin daha az yaratıcı olduklarını söylemektedir (Abdullah vd., 2016: 180). Kişilik ve yaratıcılık arasındaki ilişkileri inceleyen başka bir çalışmada ise, kişilik ve yaratıcılık ilişkisini araştıran çalışmalarda kullanılan ölçme araçlarının bir değerlendirilmesi yapılmıştır (Coşkun ve Şenyurt, 2015).

Kişiliğin ve zekanın yaratıcılığın göstergesi olup olmadığını araştıran bir araştırmanın sonuçları, dışa dönüklüğün ve deneyime açıklığın yaratıcılığın önemli göstergeleri olduğunu desteklemektedir (Furnham ve Bachtiar, 2008: 616). Batey ve Furham'ın (2006) araştırmasında bireylerin artistik, bilimsel ve günlük yaratıcılık tipleri, kişilik özelliklerine göre analiz edilmiştir. Bu analizler, yaratıcılık ve kişilik özellikleri konusunda daha önce yapılan araştırmalar temel alınarak gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1'de görüldüğü gibi daha çok müzik, edebiyat, resim gibi sanatsal faaliyetlerdeki yaratıcılığı ifade eden artistik yaratıcılık, en çok deneyime açık ve nevroitik kişilik özelliği olan bireylerde var olan bir özelliktir. Tablo 1 incelendiğinde, daha çok örgütsel ortamlarla

ilişkilendirilen bilimsel yaratıcılığın sorumluluk bilinci yüksek ve deneyime açık bireylerde olduğu gözlemlenmektedir.

Kişilik Özellikleri	Yaratıcılık Tipleri		
	Artistik Yaratıcılık	Bilimsel Yaratıcılık	Günlük Yaratıcılık
Deneyime Açıklık	+++	++	+
Dışa Dönüklük	--	-	++
Uyumluluk	--	-	+
Sorumluluk	--	+++	+
Nevrotiklik	+++	--	-

Tablo 1: Kişilik özelliklerine göre yaratıcılık tipleri (Batey & Furham, 2006: 409).

Bilimsel yaratıcılığın dışa dönük kişilik özelliğiyle negatif ve zayıf düzeyde bir ilişkisi vardır. Yani bir bakıma bireylerin içe dönük olmasıyla bilimsel yaratıcılıkları arasında olumlu bir ilişkiden söz edilebilir. Bununla birlikte günlük işlerde yaratıcı bireylerin daha dışa dönük bireyler olduğu görülmektedir. Çalışanların deneme süreleri ve resmi istihdam sürelerinde örgütsel yaratıcılığın beş faktör kişilik özellikleriyle ilişkisini inceleyen yeni tarihli bir araştırmada; deneyime açıklık ve sorumluluk özelliklerinin her iki tipte de örgütsel yaratıcılıkla ilişkili olduğu; bununla birlikte, uyumluluğun yaratıcılıkla sadece deneme süresinde ilişkilendiği, dışa dönüklüğün ise resmi istihdam süresince örgütsel yaratıcılıkla ilişkili olduğu görülmüştür (Yao ve Li, 2021: 1). Motivasyonel amaç yönelmesinin örgütsel yaratıcılık ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmada; dışa dönük olan, duygusal dengesi yüksek olan ve düşük sorumluluk sahibi olan bireylerin, motivasyonel amaç yönelmesi durumunda daha yaratıcı oldukları gözlenmiştir (Kaspi-Baruch, 2019: 325). Örgütsel yaratıcılık ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin ortaya koyulduğu bir meta-analiz çalışmasının sonuçları; deneyime açıklık, dışa dönüklük ve sorumluluk özelliklerinin örgütsel yaratıcılığa etkilerinin olduğunu, bununla birlikte nevroitiklik ve uyumluluk özelliklerinin örgütsel yaratıcılığa herhangi bir etkisinin olmadığını göstermektedir (Zare ve Flinchbaugh, 2019: 44).

İş Yaşamında Yalnızlık ile Örgütsel Yaratıcılık İlişkisine Bakış

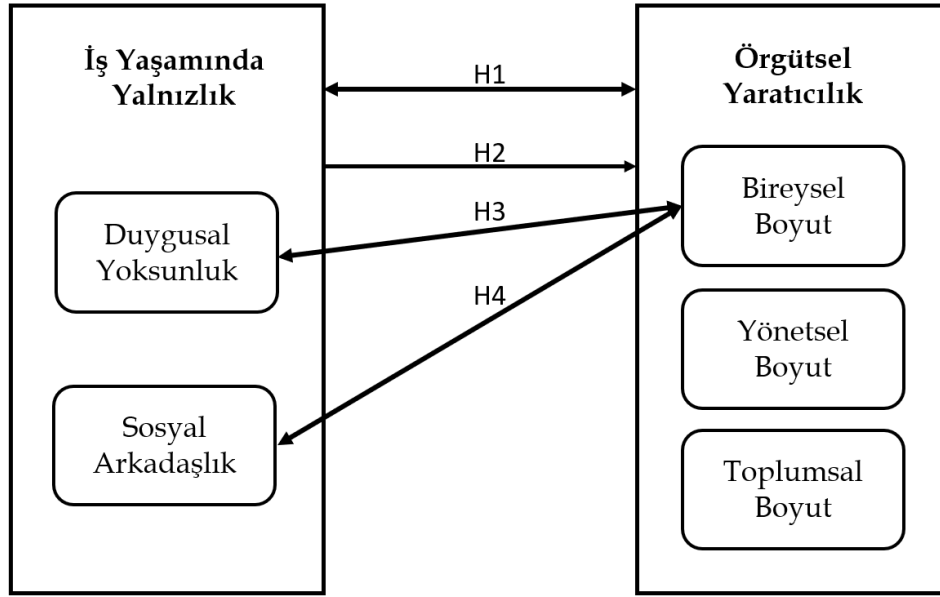
Yeni bir buluş ve icat yaratma süreci dikkate alındığında; yalnızlığın olumlu yönünün yaratıcılık davranışıyla önemli bir ilişkisinin olduğu düşünülmektedir. Meşhur düşünür Nietzsche, yıllar önce *“yaratıcılık ve keşif, acıda ve yalnızlıkta saklıdır”* sözüyle yalnızlık ve yaratıcılık arasındaki derin ilişkiye önemli vurgular yapmıştır. Ünlü bilim adamı Albert Einstein, *“Ben her zaman tek başına olmayı tercih ettim”* sözüyle yalnızlık kavramının yaratıcı düşünceye katkısını ifade etmeye çalışmıştır. İş ortamlarında yalnız olmak, işletme yönetimleri için olumsuz bir durumu çağırırsa da bu kavramın olumlu taraflarının işletmelere faydalar sağlayabileceği düşünülmektedir.

Temel araştırma, uygulamalı araştırma ve geliştirme olmak üzere üç temel aşamada gerçekleşen Ar-Ge çalışmalarının ilk aşamasında yaratıcılığın en yüksek düzeyde gerçekleşmesi beklenir. Bu çalışmaların uygulamalı araştırma aşamasında; takım çalışmasına gereksinim duyulmakla birlikte, temel araştırma aşamasında bireysel çalışmaya ve yüksek düzey odaklanmaya ihtiyaç duyulur. Ar-Ge'nin temel araştırma aşaması, bu nedenle, Ar-Ge çalışmasının iş yaşamında yalnızlığını, olumlu ve beklenen bir davranış haline getirir. Ar-Ge faaliyeti gerçekleştiren işletmelerde yalnız başına gerçekleşen ve yüksek düzeyde bireysel odaklanma gerektiren temel araştırmalar, doğal olarak bireylerin yaratıcılığını olumlu yönde artıracak bir etki yaratır.

Örgütsel yaratıcılığın esas bileşeni, bireysel yaratıcılıktır. Bireysel yaratıcılık davranışı yüksek düzey yoğunlaşma ve odaklanma gereksinimi nedeniyle, çalışanın iş ortamlarında çoğu zaman yalnız kalmasını gerektirebilir. Buradaki temel ikilem; örgütsel yaratıcılık için takım çalışması gerekirken, bireysel yaratıcılığın meydana gelmesinde birey düzeyinde odaklanma ve yalnız kalma davranışına ihtiyaç duyulmasıdır. Peng ve arkadaşlarına (2017: 510) göre; bir işletmedeki yalnızlık ve yaratıcılık davranışları arasındaki ilişkiyi güçlendirmek için lider-üye etkileşimine daha fazla önem vermek gereklidir. Araştırmacılara göre işletmedeki yalnızlık davranışı arttıkça, lider-üye etkileşimi düşmektedir. Bununla birlikte, lider-üye etkileşimi arttığında örgütsel yaratıcılık da artmaktadır. İşyeri yalnızlığı ve çalışan yaratıcılığının olumlu yönlerine vurgu yapan bir araştırmada, işyeri yalnızlığı arttıkça çalışan yaratıcılığının arttığı savunulmuştur (Gafoor, 2020: 244). Araştırma, iş yaşamında yalnızlıkla yaratıcılık arasındaki ilişkinin, bireysel özdeşleşme söz konusu olduğunda olumlu sonuçlarının daha fazla olabileceğini söylemektedir. Covid-19 pandemisinin çalışan bireylerin yalnızlığını arttırdığını savunan başka bir çalışmada, yalnızlık ve yaratıcılık ilişkileri gündeme getirilmiştir (Pauly vd., 2022). Thomas ve Azmitia'ya (2019) göre yaratıcı düşünce yalnızlık zamanlarında daha fazla oluşabilir ve pozitif yalnızlık (yalnızlığın olumlu yönü) gündeme gelebilir. Yönetim psikolojisi literatüründe, pozitif yalnızlıkla ilgili çalışmalar mevcuttur. Pozitif yalnızlık (ıssızlık), literatürde Rubenstein ve Shaver (1982) tarafından kısmen tanımlanan oldukça eski bir kavramdır. Galanaki (2013: 80), yalnızlığın olumlu yönünü "*yalnız zamanların yapıcı bir şekilde kullanılması*" tabiriyle ifade etmiştir. Moustakas (1972) ise, yalnızlığın olumlu yönünü içsel olarak motive olunan aktiviteler şeklinde açıklamıştır.

Araştırma Modeli

Araştırma modeli; iş yaşamında yalnızlık ile örgütsel yaratıcılık ilişkisini ortaya koymak ve iş yaşamında yalnızlık davranışının alt boyutları olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık kavramlarıyla (bağımsız değişkenler), algılanan örgütsel yaratıcılık algısı (bağımlı değişken) arasındaki ilişkileri belirlemek üzere kurgulanmıştır. Çalışmada; örgütsel yaratıcılık algısının sadece bireysel boyutuna odaklanılmış olup, yönetsel ve toplumsal boyutlar kapsam dışı bırakılmıştır. Araştırma modeli çerçevesinde belirlenen sorular: İş yaşamında yalnızlık davranışı ile örgütsel yaratıcılık algısı arasında nasıl bir ilişki vardır? İş yaşamında yalnızlık nedeniyle duygusal yoksunluk yaşayan bireyler, kendilerini örgütsel yaratıcılık çerçevesinde nasıl algılamaktadır? İş yaşamında sosyal arkadaşlık konusunda sıkıntısı olanların örgütsel yaratıcılık algısı nasıldır? şeklindedir. Kavramsal çerçeve kapsamında belirlenen araştırma modeli Şekil 1'de verilmiştir:



Şekil 1: Araştırmanın Modeli.

Yöntem

Araştırma kapsamında; Ankara ilinde bulunan Teknoparklar bünyesinde Ar-Ge faaliyetleri yapan bilişim işletmelerinde çalışan Ar-Ge personelinden kolayda örneklem yöntemi ve anket tekniği ile veri toplanmıştır. Araştırma kapsamındaki verilerin Teknopark çalışanlarından kolayda örneklem yöntemiyle toplanmasının nedenleri; kolay ulaşılabilirlik, soruların yanıtlanma süresinin kısaltılması ve sorulara daha doğru yanıtların sağlanabileceği düşünceleridir. Ar-Ge yapan işletmelerde görev yapan 136 Ar-Ge çalışanına online olarak hazırlanan anket daveti gönderilmiş olup, bu davetlerden toplam 122 çalışandan geri dönüş alınmıştır. Çalışmada; Wright ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen ve Doğan ve arkadaşları (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan iş yaşamında yalnızlık ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin, iş yaşamında yalnızlık davranışını ölçmeye yönelik iki alt boyutu (duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık) bulunmaktadır. Ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,82 olup, iki boyuttan ve 16 ifadeden meydana gelmektedir. Ölçeğin iki boyutunun Cronbach's Alpha değerleri, duygusal yoksunluk için 0,78 ve sosyal arkadaşlık için 0,80'dir (Doğan vd., 2009). Örgütsel yaratıcılık algısı, Balay (2010) tarafından geliştirilen Örgütsel Yaratıcılık Algısı Ölçeği ile ölçülmüştür. Bu ölçek; bireysel, yönetsel ve toplumsal algıyı ölçmek için tasarlanmış olup toplam 39 ifadeden meydana gelmektedir. Bu çalışmada, Örgütsel Yaratıcılık Algısı'nın sadece bireysel boyutuna odaklanarak, anketin 16 ifadeden oluşan kısmı esas alınmıştır.

Hipotezler

Araştırma kapsamında; kavramsal çerçeve temelinde oluşturulan araştırma modeli esas alınarak, aşağıda listelenen hipotezler belirlenmiştir:

H1: İş yaşamında yalnızlık ile örgütsel yaratıcılık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: İş yaşamında yalnızlık, örgütsel yaratıcılık algısını olumlu yönde etkiler.

H3: İş yaşamında yalnızlık nedeniyle yaşanan duygusal yoksunluk ile, örgütsel yaratıcılık algısının bireysel boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: İş yaşamında yalnızlık nedeniyle yaşanan sosyal arkadaşlık problemleriyle, örgütsel yaratıcılık algısının bireysel boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 1’de verilmiştir. Bulgular, kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermiştir. İş yaşamında yalnızlık ölçeği için Cronbach’s Alpha değeri 0,910, örgütsel yaratıcılık algısını ölçeği için Cronbach’s Alpha değeri, 0,805’dir.

Ölçek Adı	Cronbach’s Alpha Değeri	N
İş Yaşamında Yalnızlık	,910	16
Örgütsel Yaratıcılık	,805	16

Tablo 2: Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri.

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin normallik dağılımı incelenmiştir. Elde edilen bulgular, ölçeklerdeki verilen normal dağılmadığını (Kolmogorov Smirnov, sig.<0.05) göstermiştir. Bu doğrultuda, verilerin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarının -1 ile +1 arasında olup olmadığına bakılmıştır. Çarpıklık (0,219) ve basıklık (0,435) değerlerinin uygun aralıkta olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri incelendiğinde; katılımcıların %50,8’inin (N=62) 21-35 yaş aralığında, %46,7’sinin (N=57) 35-50 yaş aralığında ve %,2,5’unun (N=3) ise 51-60 yaş aralığında olduğu görülmüştür. Katılımcıların %63,9’u (N=78) erkek, %36,1’i (N=44) kadın çalışanlardır. Çalışanların %51,6’sı (N=63) lisans mezunu, % 41,i (Yüksek Lisans) ve %7,2’ü (N=9) doktora mezunudur.

Araştırmada; iş yaşamında yalnızlık ve alt boyutları ile örgütsel yaratıcılık algısı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın belirlenen değişkenleri arasındaki korelasyon ilişkileri Tablo 3’te verilmiştir. Bu tablo incelendiğinde; iş yaşamında yalnızlık (YALORT)¹ değişkeniyle, araştırmanın diğer değişkeni olan örgütsel yaratıcılık (YALORT) ile herhangi bir korelasyon ilişkisinin olmadığı görülmüştür. Aynı zamanda; iş yaşamında yalnızlığın alt boyutları olan duygusal yoksunluk (DUYYAL) ve sosyal arkadaşlık (SOSYAL) boyutlarının da örgütsel yaratıcılık algısıyla herhangi bir korelasyon ilişkisinin olmadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte, Tablo 3’te verilen bulgular; doğal olarak sadece iş yaşamında yalnızlık değişkeni ile bu değişkenin alt boyutları (duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık) arasındaki anlamlı korelasyon ilişkisini göstermiştir.

¹ YALORT: İş Yaşamında Yalnızlık, OYORT: Örgütsel Yaratıcılık Algısı, DUYYAL: Duygusal Yalnızlık, SOSYAL: Sosyal Arkadaşlık).

		OYORT	YALORT	DUYYAL	SOSYAL
OYORT	Pearson Korelasyonu	1	-,101	-,104	-,079
	Anlamlılık (2-yönlü)		,268	,254	,385
	N	122	122	122	122
YALORT	Pearson Korelasyonu	-,101	1	,955**	,898**
	Anlamlılık (2-yönlü)	,268		,000	,000
	N	122	122	122	122
DUYYAL	Pearson Korelasyonu	-,104	,955**	1	,727**
	Anlamlılık (2-yönlü)	,254	,000		,000
	N	122	122	122	122
SOSYAL	Pearson Korelasyonu	-,079	,898**	,727**	1
	Anlamlılık (2-yönlü)	,385	,000	,000	
	N	122	122	122	122

Tablo 3: Değişkenler Arası Korelasyon Analizleri Sonuçları.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular incelendiğinde, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yaratıcılık algısı arasında anlamlı bir korelasyon ilişkisinin olmadığı görülmüştür. Bu nedenle, araştırma için belirlenen bağımsız değişken (YALORT) ve bağımlı değişken (OYORT) için ayrıca bir regresyon analizi yapılmamıştır. Araştırmadaki 1. hipotez olan “İş yaşamında yalnızlık ile örgütsel yaratıcılık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır” H1 hipotezi reddedilmiştir. Araştırmanın 1. hipotezinin reddedilmesi nedeniyle, “İş yaşamında yalnızlık, örgütsel yaratıcılık algısını olumlu yönde etkiler” şeklinde tanımlanmış olan H2 hipotezi de kabul edilmemiştir. Bununla birlikte H3, H4 ve H5 hipotezleri için yapılan korelasyon analizlerinin bulguları da anlamlı bir sonuç vermediğinden bu hipotezler de reddedilmiştir. Araştırma kapsamında belirlenen hipotezlerin hiçbirinin kabul edilememiş olması, gelecekte yapılacak araştırmalarda bu iki değişken arasındaki olası düzenleyici ve aracı etkilerin değerlendirilmesi gereksinimini doğurmuştur. Bulgular, iş yerinde yalnızlık davranışının örgüt içinde yaratıcılık algısıyla ilişkilendirilebilmesi için örgütsel destek, örgütsel bağlılık, personel güçlendirme, liderlik gibi işletme içinde örgütsel yaratıcılık algısını güçlendirebilecek düzenleyicilik veya aracılık etkilerinin ele alınarak analiz edilmesi gerektiğini göstermektedir.

Sonuç

Araştırma kapsamında; iş yaşamında yalnızlık davranışı ve bu davranışın alt boyutlarıyla, örgütsel yaratıcılık algısının bireysel boyutunun ilişkileri incelenmiştir. Elde edilen bulgular, belirlenen değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin olmadığını göstermiştir. Ar-Ge çalışanlarının yeni bir icat veya fikir oluşturmak için iş ortamlarında gerçekleştirebilecekleri yalnızlık davranışı ile örgütsel yaratıcılık algısı arasında herhangi anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Aynı zamanda; iş yaşamında yalnızlığın alt boyutları olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık kavramlarıyla, örgütsel yaratıcılık algısı arasında da anlamlı bir ilişki mevcut değildir. Bulgular; Ar-Ge faaliyetlerinin temel aşamasında yeni fikir inşasından sorumlu olan çalışanların, yaratıcı düşüncelerini bir takım bilinciyle oluşturduğu fikrini çağrıştırmaktadır.

Bir Ar-Ge çalışanı; temel araştırma aşamasında yüksek düzey odaklanma ihtiyacı nedeniyle yalnızlık duygusu taşısada dahi, bireyin yalnızlık duygusunun işletme içindeki örgütsel yaratıcılık algısıyla direkt bir ilişkisi bulunmamaktadır. Bu varsayıma göre; örgütte yalnızlık hisseden bir Ar-Ge çalışanı, yüksek seviyede yaratıcı düşünceye sahip olsa bile, Ar-Ge ürününün bir takım çalışmasıyla geliştirildiğinin bilinciyle, iş yaşamındaki yalnızlığını örgütsel yaratıcılık algısıyla ilişkilendirmemektedir. Bahsedilen değişkenler arasındaki ilişkide; örgütsel destek, örgütsel bağlılık, liderlik ve güçlendirme gibi değişkenlerin aracılık veya düzenleyicilik etkilerinin araştırılması gereklidir. Yönetim literatüründe bahsi geçen ilişkiyi ortaya koyan araştırmalarda aracılık ve düzenleyicilik etkilerinin yoğun bir şekilde çalışılmış olması, bu varsayımın doğru olabileceğini düşündürmektedir. Örneğin; kişilik özellikleri ile iş yaşamında yalnızlık ilişkisinde algılanan sosyal ve örgütsel desteğin rolünü araştıran çalışma (Çetin ve Alacalar, 2016), örgütsel yalnızlık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide iş zenginleştirmenin aracılık etkisi araştıran çalışma (Orçanlı, 2019), personel güçlendirmenin iş yaşamında yalnızlık üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin aracılık rolünü araştıran çalışma (Sever ve Paksoy, 2019), bahsi geçen değişkenler arasındaki aracılık etkilerini belirlemeye yönelik olarak gerçekleştirilen çalışmalardır.

Araştırmanın en önemli kısıtı, örneklemin sadece bilişim sektöründe faaliyet gösteren Ar-Ge personelinden oluşmasıdır. Bununla birlikte; çalışmada örgütsel yaratıcılık kavramının sadece bireysel boyutunun incelenmesinin, araştırmanın diğer bir kısıtını oluşturduğu düşünülmektedir. Bu konuda gelecekte yapılacak araştırmalarda; örneklemin Ar-Ge faaliyetleri yapan (kimya, tarım, ilaç, çevre v.b.) farklı sektörlerden seçilmesi uygun olacaktır. Aynı zamanda, iş yaşamında yalnızlık ile yaratıcılık arasındaki ilişkiyi analiz ederken, (örgütsel destek, liderlik tipleri, örgütsel bağlılık, takım güçlendirme v.b.) farklı aracılık ve düzenleyicilik değişkenleriyle ele alınması konuya önemli katkılar sağlayabilecektir. Gelecekte benzer bir kavramsal çerçevede yapılacak araştırmalarda, örgütsel yaratıcılık davranışının toplumsal ve yönetsel ve boyutlarını kapsayacak şekilde araştırılmasının konuya daha fazla açıklık getirebileceği değerlendirilmektedir.

Ar-Ge faaliyetlerinin temel araştırma ve uygulamalı araştırma safhalarından oluştuğu dikkate alındığında; temel araştırmalar sırasında bireyin yüksek odaklanma ihtiyacı nedeniyle hissedebileceği yalnızlık davranışı, psikoloji bilimi çerçevesinde genel kabul gören yalnızlık davranışından farklı şekilde değerlendirilmeli ve iş yaşamında yalnızlık davranışının örgütsel yaratıcılık algısıyla ilişkileri birçok farklı çerçeveden ele alınarak araştırılmalıdır. Bahsi geçen konunun psikoloji ve yönetim bilimleri açısından detaylı bir şekilde incelenmesi, Ar-Ge projelerinin performansının arttırılmasına önemli katkılar sağlayabilir. Covid-19 pandemisi sonrasında büyük ölçüde değişikliğe uğrayan çalışma yaşamında daha fazla gündeme gelen yalnız bir şekilde çalışma olgusunun yaratıcı düşünceyle ilişkilerinin birey, takım ve toplumsal boyutlarıyla derinlemesine incelenmesine ihtiyaç vardır. Yaratıcı düşüncenin oluşmasında yalnızlığın olumlu yönlerine vurgu yapan bu araştırmanın; özellikle temel araştırma aşamasında yalnızlık duygusunu yoğun bir şekilde yaşayan Ar-Ge çalışanlarının performansına önemli katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir.

Kaynaklar

- Abdullah, I., Omar, R. & Panatik, S. A. (2016). A literature review on personality, creativity and innovative behavior. *International Review of Management and Marketing*, 6(1S), 177-182.
- Ahsan, U. & ul Haq, M. A. (2021). Perceived organizational support, workplace loneliness, and creativity: Mediating role of workplace loneliness, and moderating role of proactive personality. *Reviews of Management Sciences*, 3(2), 147-164.
- Akın, M. (2010). Personeli güçlendirme, örgüt iklimi ve yaratıcı kişilik özelliklerinin örgüt düzeyinde yaratıcı çıktılar üzerindeki etkileri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29(2), 211-238.
- Amabile, T.M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J. & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1169-1184.
- Arıbaş, A. N. ve Özşahin, F. (2022). İş yaşamında yalnızlığın çalışanların sosyal medya bağımlılığına etkisinin incelenmesi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(1), 37-46.
- Aykan, E., Karakuş, G. Ü. L. & Karakoç, H. (2019). İş Yaşamında yalnızlık algısı ve iş stresinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İdari Personeli Örneği. Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 41-61.
- Balay, R. (2010). The organizational creativity perceptions of academic staff. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences*, 1(43), 41-78.
- Batey, M. & Furnham, A. (2006). Creativity, intelligence, and personality: A critical review of the scattered literature. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 132(4), 355-429.
- Chang, W & Chiang, Z. H. (2007). A study on how to elevating organizational creativity of design organization. *International Association of Societies of Design Research*. <https://www.sd.polyu.edu.hk/iasdr/proceeding/papers/A%20Study%20on%20How%20to%20Elevate%20Organizational%20Creativity%20of%20Des.pdf>
- Coşkun, H. & Şenyurt, A. Y. (2015). Kişilik ve yaratıcılık ilişkisini inceleyen çalışmaların kullanılan ölçme araçlarına göre değerlendirilmesi. *Kalem Uluslararası Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(2), 35-65.
- Çetin, A. & Alacalar, A. (2016). İş yaşamında yalnızlığı yordamada kişilik özellikleri ile algılanan sosyal ve örgütsel desteğin rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27), 193-216.
- Çöp, S. & Topçu, M. (2019). Öz yeterliliğin yaratıcı kişilik üzerine etkisinde, psikolojik güçlendirmenin aracılık rolü: İstanbul'daki 4-5 yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 2354-2370.
- Devrez, G. (1970). İşletmelerde araştırma geliştirme fonksiyonu. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 25(4), 234-286.

- Doğan, T., Çetin, B. & Sungur, M.Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, (10), 271-277.
- Erdirencelebi, M. & Ertürk, E. (2018). Çalışanların örgütsel yalnızlık algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17(2), 603-617.
- Ertosun, Ö. G. & Erdil, O. (2012). The effects of loneliness on employees' commitment and intention to leave. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 41, 469-476.
- Fisher, B.J. & Specht, D. K. (1999), Successful aging and creativity in later life, *Journal of Aging Studies*, 13(4), 457-472.
- Furnham, A. & Bachtiar, V. (2008). Personality and intelligence as predictors of creativity. *Personality and Individual Differences*, 45(7), 613-617.
- Gafa, İ. ve Dikmenli, Y. (2019). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 131-150.
- Gafoor, S. A. (2020). Workplace loneliness and employee creativity from a positive perspective. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 9(6), 244-262.
- Galanaki, E. P. (2013). Solitude in children and adolescents: A review of the research literature. *Psychology and Education—An Interdisciplinary Journal*, 50(3-4), 79-88.
- Ghosh, K. (2015). Developing organizational creativity and innovation: Toward a model of self-leadership, employee creativity, creativity climate and workplace innovative orientation. *Management Research Review*, 38(11), 1126-1148.
- Gierveld, J. J., Tilburg, T. & Dykstra P. A. (2006). Loneliness and Social Isolation. Vangelisti, A. & Perlman, D. (Editors), *Cambridge Handbook of Personal Relationships*. (pp. 485-500). Cambridge University Press.
- Kaspi-Baruch, O. (2019). Big five personality and creativity: The moderating effect of motivational goal orientation. *The Journal of Creative Behavior*, 53(3), 325-338.
- Kaufman, J. C., Pumacchua, T. T. & Holt, R. E. (2013). Personality and creativity in realistic, investigative, artistic, social, and enterprising college majors. *Personality and Individual Differences*, 54(8), 913-917.
- Koçak, E. & Tunç, B. (2020). İş doyumunu ve çalışma yaşamında yalnızlık: Mersin Üniversitesi idari çalışanlarına ilişkin bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(4), 2092-2112.
- Kwasniewska, J. & Necka, E. (2004). Perception of the climate for creativity in the workplace: The role of the level in the organization and gender. *Creativity and Innovation Management*, 13(3), 187-196.
- Moustakas, C. E. (1972). *Loneliness and love*. Prentice Hall.
- Oldham, G. R. & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634.

- Orçanlı, K. (2019). Örgütsel yalnızlık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide iş zenginleştirmenin aracılık etkisi. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 595-624.
- Ozcelik, H. & Barsade, S. (2011). Work loneliness and employee performance. *Academy of Management Proceedings*, 2011(1), 1-6.
- Özel, G. & İnak, A. (2021). Turizm sektörü çalışanlarında atalet yordayıcısı olarak iş yaşamında yalnızlık. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2188-2202.
- Özkan, Z. & Memişoğlu, S. P. (2019). Türkçe ve Türk kültürü dersi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişki. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 7(4), 302-320.
- Parlak, Ö. & Sazkaya, M. K. (2018). Beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlık üzerine etkisinin incelenmesi. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 149-165.
- Pauly, T., Chu, L., Zambrano, E., Gerstorf, D. & Hoppmann, C. A. (2022). Covid-19, time to oneself, and loneliness: creativity as a resource. *The Journals of Gerontology: Series B*, 77(4), e30-e35.
- Peng, J., Chen, Y., Xia, Y. & Ran, Y. (2017). Workplace loneliness, leader-member exchange and creativity: The cross-level moderating role of leader compassion. *Personality and Individual Differences*, 104, 510-515.
- Rubenstein, C. & Shaver, P. (1982). The Experience of Loneliness. Peplau, L. A. & Perlman, D. (Editors), *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy*. (pp. 206-223). A Wiley-Interscience Publication.
- Sever, E. & Paksoy, M. (2019). Personel güçlendirmenin iş yaşamında yalnızlık üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin aracılık rolü. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12(18), 373-409.
- Shalley, C. E., Zhou, J. & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*, 30(6), 933-958.
- Thomas, V., & Azmitia, M. (2019). Motivation matters: Development and validation of the motivation for solitude scale-short form (MSS-SF). *Journal of Adolescence*, 70, 33-42.
- Tortumlu, M. & Taş, M. A. (2020). İşyeri kabalığı ve mutluluk ilişkisinde iş yaşamında yalnızlığın düzenleyici etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 706-719.
- Uysal, G. & Shibu, A. A. (2020). Kobilerde örgütsel yenilik ve örgütsel yaratıcılık stratejileri: Dönüşümcü liderlik etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 41-49.
- Weiss, R. S. (1973). *Loneliness: The Experience of Emotion and Social Isolation*. MIT Press.
- Wolfradt, U. & Pretz, J. E. (2001). Individual differences in creativity: Personality, story writing, and hobbies. *European Journal of Personality*, 15(4), 297-310.

- Woodman, R.W., Sawyer J.E. Rubenstein, C. & Shaver, P. (1982). The experience of loneliness. Peplau, L. A. & Perlman, D. (Editors), *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy*. (pp. 206-223). A Wiley-Interscience Publication.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E. & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, 18(2), 293-321.
- Wright, S. L., Burt, C. D. B. & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.
- Yahyagil, M. Y. (2001). Örgütsel yaratıcılık ve yenilikçilik. *İÜ İşletme İktisadi Enstitüsü, Yönetim Dergisi*, 12(38), 7-16.
- Yao, X. & Li, R. (2021). Big Five Personality Traits as Predictors of Employee Creativity in Probation and Formal Employment Periods. *Personality and Individual Differences*, 182, 109914.
- Yıldırım, E. (2007). Bilgi çağında yaratıcılığın ve yaratıcılığı yönetmenin önemi. *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, (12), 109-120.
- Yılmaz, F. (2019). Hangi kişilik özelliği örgütsel yaratıcılık üzerinde daha etkilidir? *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12(18), 167-192.
- Yılmaz, E. & Altınok, V. (2009). Okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(59), 451-469.
- Yılmaz, E. & Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 59-69.
- Zare, M. & Flinchbaugh, C. (2019). Voice, creativity, and big five personality traits: A meta-analysis. *Human Performance*, 32(1), 30-51.