



İNSAN VE TOPLUM BİLİMLERİ
ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
Cilt: 6, Sayı: 2, 2017
Sayfa: 799-812

Received/Geliş: Accepted/Kabul:
[07-03-2017] – [02-05-2017]

Başarı Odaklı Kurumlardaki Örgütsel Stresin Örgütsel Yaratıcılık Üzerine Etkileri

Murat ÇOLAK

Yrd. Doç. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari B.F.
Asst.Prof. ,Dokuz Eylul Univ. Economics and Administrative Sciences
m.colak@deu.edu.tr

Öz

Stres, bir yandan insan yaşamını tehdit eden ama aynı zamanda da hayatta kalmasına yardım eden bir kavram olması nedeniyle pek çok disiplin tarafından incelenmektedir. Yaratıcılık ise günümüzün rekabetçi dünyasında bireysel ve örgütsel anlamda farklılaşabilmek için gerekli temel unsurlardan biri haline gelmiştir. Bu çalışmanın amacı, başarı odaklı kurumlardaki örgütsel stresin çalışanların yaratıcılığı üzerindeki etkilerini sorgulamaktır. Bu doğrultuda, İzmir ilinde faaliyet gösteren ve öğrencilerinin üniversiteyi kazanma oranı açısından başarılı olan ilk üç eğitim kurumu çalışanları ile gerçekleştirilen bir araştırmaya yer verilmiştir. Araştırma kapsamında, survey yöntemi ve anket tekniğinden yararlanılmıştır. 200 öğretmen üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, örgütsel stresi ölçmek üzere House ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan 15 maddelik "İş Stres Ölçeği"; yaratıcılığı ölçmek üzere ise Avrupa Komisyonu'nun "Yaşamboyu Öğrenme Programı" kapsamında kullanmış olduğu 24 maddelik yaratıcılık ölçeği kullanılmıştır. 200 öğretmen üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda yapılan analizler, örgütsel stres ile yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Stres, Örgütsel Stres, Yaratıcılık, Örgütsel Yaratıcılık

The Effects of Organizational Stress on The Organizational Creativity in Success-Oriented Institutions

Abstract

Stress is being studied by many disciplines because it is a concept that threatens human life, but at the same time helps to survive. On the other hand, creativity has become one of the essential elements to be able to differentiate in an individual and organizational sense in today's competitive world. The aim of this study is to question the effects of organizational stress on success-oriented institutions on the creativity of employees. The research was carried out with three most successful educational institutions in İzmir. The reason for choosing these institutions is their success of university entrance exams. Survey method and questionnaire technique were utilized in the aim of this study. To measure organizational stress a 15-item "Work Stress Scale" developed by House and colleagues and to measure creativity, a 24-item creativity scale, which the European Commission used within the "Lifelong Learning Program" were used. The results of the research conducted on 200 teachers show that there is a significant relationship between organizational stress and creativity.

Keywords: Stress, Organizational Stress, Creativity, Organizational Creativity

1.Kavramsal Çerçeve

Bireysel ve örgütsel yaşamın kaçınılmaz bir olgusu olduğu için uzun yıllardır incelenen ve pek çok tanımı yapılmış olan stres, Robbins (1998: 652-653) tarafından; bireylerin ulaşmayı arzu ettiği hem belirsiz hem de önemli olarak algılanan sonuçlarla ilişkili olarak bireyin bir fırsat, baskı ya da talep ile karşı karşıya kaldığı dinamik bir durum olarak tanımlanmaktadır.

Stres kaynaklarının yarattığı olumlu ya da olumsuz etkiye göre iki tür stres tanımlanmaktadır. Bunlardan birincisi iyi stres olup, ortaya çıktığında insan vücudunu olumlu yönde etkileyen stres kaynağıdır. Örneğin; evlenmek, çocuk sahibi olmak, terfi etmek vb. İkincisi ise kötü stres olup, bedeni olumsuz yönde etkileyen streştir. Örneğin; işsiz kalmak, engellenmeler, kayıplar, hastalıklar vb. (Selye, 1976: 74-75). Olumlu stres; çalışanlarda başarıyı ve iş doyumunu sağlarken, olumsuz stres ise devamsızlık ve işgücü devir hızında artış ortaya çıkarmaktadır (Schuler, 1982: 16).

Örgütsel stres ise kimi zaman kişisel ve birtakım rahatsız edici sonuçları olan kimi zaman da potansiyel performansı olumlu etkileyebilen çeşitli etkenlerin sonucunda oluşan bir durumdur (Robbins, 1998: 652-653). Geleneksel iş çevrelerinde özellikle stres ve çatışma, verimlilik karşıtı davranışlar olarak algılanmakta iken günümüzde yöneticiler, yönetimin bir parçası olarak stres ve çatışmanın gerekli olduğunu anlamaya başlamışlardır (Byrd, 2009: 13).

Örgütsel stres; genelde stres kaynağı ya da stresör adını alan bir takım etkenlerin sonucudur. Stresörlerin çokluğu ya da azlığı stresin boyutunu etkiler (Selye, 1976: 78). Araştırmacıların bulduğu stres kaynaklarının tamamı her örgüt için geçerli olmayabilir. Bu nedenle, araştırmacıların bulduğu stres kaynaklarına potansiyel stres kaynakları demek daha doğru olacaktır. Bu kaynaklar kimi örgütlerde hiç ortaya çıkmayabileceği gibi önem dereceleri de farklı olabilir. Yöneticiler, öncelikli olarak hangi stres kaynaklarının örgüt içinde etkili olduğunu ve bunların etki derecesini tespit etmelidirler (Schuler, 1982: 5).

Stresin olumlu ve olumsuz olmak üzere iki önemli etkisinden yola çıkan araştırmacılar, son zamanlarda, teşvik edici stres kaynakları ve engelleyici stres kaynakları olmak üzere stres kaynaklarını ikiye ayırmışlardır. Teşvik edici stres kaynakları; iş yükü, görevleri tamamlama baskısı ve zaman aciliyeti gibi stres kaynaklarından oluşurken, engelleyici stres kaynakları ise kişiyi amaçlarından uzaklaştıran stres kaynakları olarak da adlandırılmakta olup kırtasiyecilik, işyeri politikaları, sorumluluk karmaşası gibi stres kaynaklarından oluşmaktadır. Araştırmalar henüz yeni olmasına rağmen, ilk bulgular, teşvik edici stres kaynaklarının engelleyici stres kaynaklarından



daha az gerilim yarattığı yönündedir (Robbins ve Judge, 2012: 607 içinde, Podsakoff vd., 2007, Wallace vd., 2009).

Stresle başa çıkabilmek için stres eşiğini çalışan açısından yararlı olabilecek düzeyde tutmak gerekir. Gerilim eşiğini aşmayan ılımlı bir gerilim, performansı yükseltir. Gerilim düşükse, vücut işe karşı tüm duyarlılıklarını kaybeder. Verimlilik ve performans düşer, işgörenler işe karşı kendilerinde bir motivasyon bulamazlar. Örgütte tüm çalışanlar için yaratıcı bir gerilime ihtiyaç vardır. Yaratıcı gerilim, olumlu stres düzeyinde ortaya çıkar ve yaratıcı gerilim olmadan yüksek bir performans göstermek pek mümkün olmaz. Belirtilen etki ise, bireyden hareketle örgütsel yaratıcılığı meydana getirir (Tutar, 2000: 256).

Örgütsel yaratıcılık; çalışanların değerli, yararlı, kullanışlı olan yeni bir ürün, hizmet, fikir, prosedür ya da süreci örgüte kazandırmalarıdır (Woodman vd., 1993: 293-294). Örgütteki yaratıcı faaliyetlerin ortaya çıkarılmasında örgüt ortamını etkileyen faktörler göz önüne alınmalıdır. Bu faktörlerden birisi de örgütsel stres düzeyidir. Yaratıcı çalışan, yaratıcı süreç ve yaratıcı ürün ilişkisinde örgütsel stresin rolü önemlidir (Manning ve Preston, 2003: 3).

Örgütsel stres düzeyi ideal olan örgütlerde çalışanlar yaratıcılıklarını daha etkin kullanabilmekte, sorumluluk alabilmekte, yeni ve değerli ürünler ortaya koyabilmekte ve problemlere uygun çözümler üretebilmektedirler. Stres düzeyinin idealin çok altında düşmesi veya yükselmesi çalışanları yeni yöntem geliştirme, öneri sunma, sorumluluk alma ve değerli ürün üretme konusunda olumsuz yönde etkilemektedir (Cox, 1987; Jex, 1998; Kinman ve Jones, 2004; Bamra vd., 2007; LaMontagne vd., 2012; Biron ve Karanika-Murray, 2014; Havermans vd., 2016). Dolayısıyla, uygun düzeydeki örgütsel stres, çalışana heyecan ve hareket katmakta, gelişimine yardımcı olmakta, alternatif geliştirmesine, farklı fikirleri ortaya koymasına imkan vermektedir (Baltaş, 2011: 11).

2. Araştırma

2.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Hipotezler

Bu çalışmanın amacı, başarı odaklı kurumlardaki örgütsel stresin, örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkilerini incelemektir. Yazın taraması sırasında, örgütsel stresin yaratıcılık üzerindeki etkileri incelenmiş olup, özellikle başarı odaklı kurumlardaki örgütsel stresin yaratıcılık üzerindeki etkilerini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Her kurumda örgütsel stresin çeşitli boyutlarına rastlanmasına karşın, özellikle başarıya odaklanmış ve tüm çalışanlarından söz konusu başarının artmasına yönelik performans bekleyen kurumlarda, bu durumun örgütsel stresi daha da artıracığı, dolayısıyla stres baskısı altında çalışanların da yaratıcılıklarının olumsuz yönde etkileeneceği ve örgütsel yaratıcılığın düşeceği varsayılmaktadır.



Araştırmalar esnasında böyle bir çalışmaya rastlanmadığından; çalışmanın, bu anlamda yazına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Yazında, stresin; çalışan davranışlarına yansıyan çoğu sonuç gibi, yaratıcılığı da olumsuz etkilediğini gösteren pek çok araştırma vardır (Cox, 1987; Jex, 1998; Kinman ve Jones, 2004; Bamra vd., 2007; LaMontagne vd., 2012; Biron ve Karanika-Murray, 2014; Havermans vd., 2016). Bu çalışmada da, özellikle başarı odaklı kurumlardaki örgütsel stresin, yaratıcılık üzerinde olumsuz bir etkisi olacağı öngörüldüğünden, bu doğrultuda araştırmanın ana hipotezi; “Örgütsel stres, örgütsel yaratıcılık üzerinde olumsuz yönde etkilidir” olarak belirlenmiştir.

2.2.Araştırmanın Metodolojisi

2.2.1.Araştırmanın Yöntemi, Tekniği ve Örneklem

Araştırma, benzer denekler örnekleme yöntemi (survey) ile gerçekleştirilmiştir. Veri toplama tekniği olarak soru formundan (anket) yararlanılmıştır. Araştırmanın ana kütlesi İzmir ilinde faaliyet gösteren ve öğrencilerinin üniversiteyi kazanma oranı açısından en başarılı üç eğitim kurumunun tüm çalışanları olarak belirlenmiştir. Ana kütle 254 (105+53+96) kişiden oluşmaktadır. Ana kütlelerin tamamına soru formu dağıtılmış, geri dönen ve analize uygun 200 adet soru formu değerlendirmeye alınmıştır. Örneklem; çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, mevcut kurumdaki çalışma süresi ve çalışma yaşamında geçirilen toplam süre değişkenleri baz alınarak incelenmiştir. Tanımlayıcı istatistik kapsamında elde edilen örnekleme ait demografik bilgiler Tablo 1’de sunulduğu gibidir.



Tablo 1: Çalışanların Demografik Özellikleri

DEMOGRAFİK DEĞİŞKEN	FREKANS	YÜZDE (%)
Cinsiyet		
Kadın	121	60.5
Erkek	79	39.5
Yaş		
31-40	22	11.0
41-50	114	57.0
51 ve üzeri	64	32.0
Medeni Durum		
Bekar	46	23.0
Evli	154	77.0
Eğitim Durumu		
Lisans	152	76.0
Yüksek Lisans	48	24.0
Bu kurumdaki çalışma süresi		
1 yıldan az	10	5
1-5 yıl	40	20
6-10 yıl	57	28.5
11-15 yıl	67	33.5
16 ve üzeri	26	13.0
Toplam çalışma yaşamı		
6-10 yıl	6	3.0
11-15 yıl	21	10.5
16 ve üzeri	173	86.5
TOPLAM	200	100

Tablo 1’de sunulan örneklemin temel özellikleri incelendiğinde, çalışanların %60,5’i kadın, %39,5’i erkeklerden oluşmaktadır. Örnekleme yer alan çalışanların %57’si 41-50 yaş aralığında, %76’sı lisans mezunu, %77’si evlidir. Çalışanların %33,5’i mevcut kurumlarında 11-15 yıl arasında çalışmaktadır. Toplam çalışma yaşamı açısından incelendiğinde ise; çalışanların %86,5’i 16 yıl ve üzerinde çalışma deneyimine sahiptir.

2.2.2. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları

Araştırmanın temel değişkenleri; örgütsel stres ve örgütsel yaratıcılıktır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması tarafımızdan gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin anlaşılabilirlik ve güvenilirliklerini sınamak üzere yapılan pilot çalışma örnekleme dışındaki farklı bir öğretmen grubu ile yapılmıştır.



Değişkenleri ölçmek üzere kullanılan araçlar aşağıda tanıtıldığı gibidir:

Örgütsel Stres: Örgütsel stresi ölçmek üzere 15 maddelik “İş Stresi Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, 1979 yılında House ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olup, beş alt ölçekten oluşmaktadır (Fields, 2002: 132-133 içinde House vd., 1979). Ölçekte, çalışanların ifadelerine ne derece katıldıklarını saptamak amacıyla 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır (1: Hiçbir zaman stres kaynağı oluşturmuyor, 5: Her zaman stres kaynağı oluşturuyor).

Beş alt boyuttan oluşan ölçekte yer alan sorular şu şekildedir;

Sorumluluk Baskısı: Soru 1, 2, 3

Kalite ile İlgili Kaygılar: Soru 4, 5, 6

Rol Çatışmaları: Soru 7, 8, 9

İş ve İş Dışı Yaşam Çatışması: Soru 10, 11, 12

İş Yükü: Soru 13, 14, 15

Güvenilirlik analizi bulgularına göre ise stres ölçeğinin iç tutarlılığı $\alpha=.94$ ’tür. Boyutlar itibariyle incelendiğinde ise; Sorumluluk Baskısı boyutunun iç tutarlılığı $\alpha=.91$, Kalite ile İlgili Kaygılar boyutunun iç tutarlılığı $\alpha=.87$, Rol Çatışmaları boyutunun iç tutarlılığı $\alpha=.89$, İş ve İş Dışı Yaşam Çatışması boyutunun iç tutarlılığı $\alpha=.88$, İş Yükü boyutunun iç tutarlılığı ise $\alpha=.89$ ’dur.

Örgütsel Yaratıcılık: Örgütsel yaratıcılığı ölçmek üzere, 24 maddelik yaratıcılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, Avrupa Komisyonu’nun “Yaşam Boyu Öğrenme Programı” kapsamında kullanmış olduğu altı bölümden oluşan Yaratıcılık Soru Formunun, 24 maddeden oluşan ‘Örgütsel Yaratıcılık’ ölçeğidir (www.icreate-project.eu; 15.03.2016). Ölçekte, çalışanların ifadelerine ne derece katıldıklarını saptamak amacıyla 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır (1: Kesinlikle katılmıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum).

Üç alt boyuttan oluşan ölçekte yer alan sorular şu şekildedir;

Strateji ve Yaratıcılık: Soru 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11

Özgürlük ve Yaratıcılık: Soru 12, 13, 14, 15, 16

İletişim ve Yaratıcılık: Soru 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24

Ölçeğe ilişkin güvenilirlik analizi bulgularına göre, yaratıcılık ölçeğinin iç tutarlılığı $\alpha=.97$ olup, ölçekte iç tutarlılığı düşüren bir madde bulunmamıştır. Boyutlar itibariyle incelendiğinde ise; Strateji ve Yaratıcılık boyutunun iç tutarlılığı $\alpha=.94$, Özgürlük ve Yaratıcılık boyutu ile İletişim ve Yaratıcılık boyutunun iç tutarlılığı ise $\alpha=.91$ ’dir.

Güvenilirlik sonuçları değerlendirilirken alpha (α) katsayısının alacağı değer önem arz etmektedir. Bu bağlamda alpha katsayısına ilişkin güvenilirlik analizinde uyulan değerlendirme kriterine göre; ölçeğin alfa katsayısı 0.00



ile 0.40 arasında ise ölçek güvenilir değil, 0.40 ile 0.60 arasında ise ölçek düşük güvenilirlikte, 0.60 ile 0.80 arasında ise ölçek oldukça güvenilir, 0.80 ile 1 arasında ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek olarak değerlendirilmektedir (Özdamar, 2004: 633). Güvenilirlik analizi sonucunda, katılımcılara uygulanan soru formlarının, belirtilen kriterler doğrultusunda yüksek derecede güvenilir çıktığı görülmektedir.

2.3. Araştırma Bulguları ve Bulguların Değerlendirilmesi

Araştırmada, öncelikle değişkenlere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmalar hesaplanarak tanımlayıcı bulgular elde edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin analizinde korelasyon ve regresyon analizlerinden, demografik özellikler ile değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek için ise bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır.

Tanımlayıcı Bulgular

Değişkenlere ait genel ve alt boyutlara ait tanımlayıcı istatistikler, Tablo 2’de özetlendiği gibidir.

Tablo 2: Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

DEĞİŞKENLER	Ortalama	Std.Sapma	N
Örgütsel Stres	2.74	,97632	200
Sorumluluk Baskısı	2,86	,94292	200
Kalite ile İlgili Kaygılar	2,86	1,15528	200
Rol Çatışmaları	2,87	1,14927	200
İş ve İş Dışı Yaşam Çatışması	2,41	1,12177	200
İş Yükü	2,71	1,31449	200
Örgütsel Yaratıcılık	3.33	,84947	200
Strateji ve Yaratıcılık	3,98	,75323	200
Özgürlük ve Yaratıcılık	3,30	,97507	200
İletişim ve Yaratıcılık	3,41	,91761	200

Değişkenlere ait ortalamalar incelendiğinde; örneklem kapsamında, genel stres ortalaması ($\bar{X}=2,74$), genel yaratıcılık ortalaması ise ($\bar{X}=3,33$) olarak bulunmuştur. Dolayısı ile, örneklem bazında stres seviyesinin düşük, yaratıcılığın orta seviyede olduğu söylenebilir. Stres alt boyutlarında en yüksek ortalama rol çatışmasına aitken, yaratıcılık alt boyutlarında en yüksek ortalama strateji ve yaratıcılık boyutuna aittir.



Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Test Edilmesi ve Bulgular

Değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek için için korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Korelasyon sonuçları Tablo 3'te sunulduğu gibidir.

Tablo 3: Örgütsel Stres ve Yaratıcılık İlişkisi

		Örgütsel Stres	Örgütsel Yaratıcılık
Örgütsel Stres	Korelasyon Katsayısı	1	-,230**
	p		,001
Örgütsel Yaratıcılık	Korelasyon Katsayısı	-,230**	1
	p	,001	

**Korelasyon $p \leq .01$ düzeyinde anlamlıdır (çift kuyruklu)

Tablo 3'teki korelasyon tablosu incelendiğinde, örgütsel stres değişkeni ile örgütsel yaratıcılık arasında ters yönlü ($r = -,23$) düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, örneklem kapsamında olmak üzere, örgütsel stres arttıkça örgütsel yaratıcılık azalmaktadır. Değişkenlerin boyutları arasındaki korelasyon ise Tablo 4'te gösterildiği gibidir.



Tablo 4: Örgütsel Stres ve Örgütsel Yaratıcılık Boyutları Arasındaki İlişki

		Sorumluluk Baskısı	Kalite	Rol Çatışması	İş ve İş Dışı	İş Yükü	Strateji ve Yaratıcılık	Özgürlük ve Yaratıcılık	İletişim ve Yaratıcılık
Sorumluluk Baskısı	Korelasyon Katsayısı	1	,690**	,490**	,570**	,555**	-,300**	-,316**	-,359**
	p		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
Kalite	Korelasyon Katsayısı	,690**	1	,783**	,724**	,711**	-,237**	-,245**	-,274**
	p	,000		,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
Rol Çatışması	Korelasyon Katsayısı	,490**	,783**	1	,682**	,669**	-,138	-,127	-,206**
	p	,000	,000		,000	,000	,052	,074	,003
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
İş ve İş Dışı	Korelasyon Katsayısı	,570**	,724**	,682**	1	,766**	-,194**	-,172**	-,223**
	p	,000	,000	,000		,000	,006	,015	,002
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
İş Yükü	Korelasyon Katsayısı	,555**	,711**	,669**	,766**	1	-,051	-,010	-,074
	p	,000	,000	,000	,000		,473	,883	,297
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
Strateji ve Yaratıcılık	Korelasyon Katsayısı	-,300**	-,237**	-,138	-,194**	-,051	1	,870**	,852**
	p	,000	,001	,052	,006	,473		,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
Özgürlük ve Yaratıcılık	Korelasyon Katsayısı	-,316**	-,245**	-,127	-,172**	-,010	,870**	1	,879**
	p	,000	,000	,074	,015	,883	,000		,000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
İletişim ve Yaratıcılık	Korelasyon Katsayısı	-,359**	-,274**	-,206**	-,223**	-,074	,852**	,879**	1
	p	,000	,000	,003	,002	,297	,000	,000	
	N	200	200	200	200	200	200	200	200

** Korelasyon p?.01 düzeyinde anlamlıdır (çift kuyruklu)

** Korelasyon p≤.01 düzeyinde anlamlıdır (çift kuyruklu)

* Korelasyon p≤.05 düzeyinde anlamlıdır (çift kuyruklu)

Tablo 4'ten görüldüğü gibi korelasyon analizi bulgularına göre örgütsel stresin alt boyutları ile tüm yaratıcılık boyutları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki söz konusudur.

Değişkenler Arasındaki Nedensel İlişkilerin Test Edilmesi ve Bulgular Regresyon Analizi

Çalışmanın bu kısmında, çoklu regresyon analizi yapılarak bağımsız değişkenin (örgütsel stres) bağımlı değişkeni (örgütsel yaratıcılık) ne oranda



açıklayabildiği incelenmiştir. Bu doğrultuda, analizi yaparken bağımlı değişkeni oluşturan alt boyutların her biri (strateji ve yaratıcılık, özgürlük ve yaratıcılık, iletişim ve yaratıcılık) teker teker bağımlı değişken olarak ele alınmış ve bağımsız değişkenlerle (sorumluluk baskısı, kalite kaygısı, rol çatışması, iş ve iş dışı yaşam, iş yükü) ilişkisi araştırılmıştır. Bu amaçla, örgütsel stres boyutlarının, örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi yapılmış ve aralarında anlamlı ilişkiler bulunan sonuçlar Tablo 5, 6 ve 7’de sunulmuştur.

Tablo 5: Örgütsel Stres Boyutlarının, Strateji ve Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Model	Katsayılar		Beta	t	p
	B	Std. Hata			
(Sabit)	4,650	,171		27,127	,000
Sorumluluk Baskısı	-,218	,075	-,273	-2,896	,004
İş Yükü	,213	,064	,372	3,318	,001

Bağımlı Değişken: Strateji ve Yaratıcılık
R=,379 R²=,144 F=6,514 p=.000

Tablo 5’ten de görüldüğü gibi, örgütsel stres boyutlarından sorumluluk baskısı ile strateji ve yaratıcılık arasında ($\beta = -,27$ $p = ,004$ $p < 0,05$) istatistiki olarak anlamlı ve ters yönlü bir ilişki, iş yükü ile strateji ve yaratıcılık arasında ise ($\beta = ,37$ $p = ,001$ $p < 0,05$) istatistiki olarak anlamlı ve aynı yönlü bir ilişki vardır. Örgütsel stres boyutları, strateji ve yaratıcılıktaki değişimin yaklaşık %14’ünü açıklamaktadır.

Tablo 6: Örgütsel Stres Boyutlarının, Özgürlük ve Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Model	Katsayılar		Beta	t	p
	B	Std. Hata			
(Sabit)	4,192	,217		19,337	,000
Sorumluluk Baskısı	-,316	,095	-,306	-3,323	,001
Kalite	-,218	,112	-,258	-1,943	,053
Rol Çatışması	,046	,094	,055	,492	,623
İş ve İşdışı	-,174	,098	-,200	-1,781	,076
İş Yükü	,341	,081	,460	4,200	,000



Bağımlı Değişken: Özgürlük ve Yaratıcılık
R=,427 R²=,183 F=8,667 p=.000

Tablo 6'dan da görüldüğü gibi, örgütsel stres boyutlarından sorumluluk baskısı ile özgürlük ve yaratıcılık arasında ($\beta = -.31$ $p = .001$ $p < 0,05$) istatistiki olarak anlamlı ve ters yönlü bir ilişki, iş yükü ile özgürlük ve yaratıcılık arasında ise ($\beta = .46$ $p = .000$ $p < 0,05$) istatistiki olarak anlamlı ve aynı yönlü bir ilişki vardır. Örgütsel stres boyutları, özgürlük ve yaratıcılıktaki değişimin yaklaşık %18'ini açıklamaktadır.

Tablo 7: Örgütsel Stres Boyutlarının, İletişim ve Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

İletişim ve Yaratıcılık	Katsayılar		Beta	t	p
	B	Std. Hata			
(Sabit)	4,461	,203		21,953	,000
Sorumluluk Baskısı	-,347	,089	-,357	-3,894	,000
İş Yükü	,285	,076	,408	3,746	,000

Bağımlı Değişken: İletişim ve Yaratıcılık
R=,435 R²=,189 F= 9,053 p=.000

Tablo 7'den de görüldüğü gibi, örgütsel stres boyutlarından sorumluluk baskısı ile iletişim ve yaratıcılık arasında ($\beta = -.36$ $p = .000$ $p < 0,05$) istatistiki olarak anlamlı ve ters yönlü bir ilişki, iş yükü ile iletişim ve yaratıcılık arasında ise ($\beta = .41$ $p = .000$ $p < 0,05$) istatistiki olarak anlamlı ve aynı yönlü bir ilişki vardır. Örgütsel stres boyutları, iletişim ve yaratıcılıktaki değişimin yaklaşık %19'unu açıklamaktadır.

Bulgulara dikkat çeken önemli bir nokta, kuram kısmında vurgulanmış olan stres kaynakları ile yaratıcılık arasındaki ilişkidir. Örgütsel stres boyutlarından biri olan iş yükü teşvik edici stres kaynakları arasında yer aldığından yaratıcılık boyutları ile ilişkisi aynı yönde ve anlamlı çıkmış, buna karşın sorumluluk baskısı engelleyici stres kaynakları arasında yer aldığından yaratıcılık boyutları ile ilişkisi ters yönlü çıkmıştır.

Tablo 5, 6 ve 7'de görüldüğü gibi, örgütsel stres boyutlarından sorumluluk baskısı ile tüm yaratıcılık boyutları arasında istatistiki olarak anlamlı ve ters yönlü bir ilişki, iş yükü ile tüm yaratıcılık boyutları arasında istatistiki olarak anlamlı ve aynı yönlü bir ilişki söz konusudur. Sonuç itibariyle, bulgular ışığında, çalışmanın "örgütsel stres, örgütsel yaratıcılık üzerinde olumsuz yönde etkilidir" ana hipotezi doğrulanmıştır.



Sonuç

Başarı odaklı üç eğitim kurumunda yapılan araştırma sonucunda, örgütsel stres ile örgütsel yaratıcılık arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Rekabetin ve hızın bu denli keskin olduğu bir çağda, söz konusu kurumlarda stresin yoğun olarak yaşandığı bir gerçek olmakla birlikte, örneklem kapsamındaki kurumlarda olumlu stresin yaşandığı söylenebilir. Söz konusu stres, alanında başarılı ve kendini kanıtlamış ilk üçteki kurum olmanın verdiği bir rahatlık ve özgüven duygusundan kaynaklanıyor olabilir.

Kuram kısmında da vurgulandığı gibi, stresle başa çıkabilmenin en iyi yolu, stres eşliğini ideal seviyede tutabilmektir. İdeal stres seviyesi; çalışanların iş doyumunu, motivasyonunu ve yaratıcılığını artırıcı rol oynar. Literatürdeki çalışmalar (Kinman ve Jones, 2004; McLead, 2005; LaMontagne vd., 2012; Kessel vd., 2012; Baer, 2012; Pesut, 2013; Biron ve Karanika-Murray, 2014; Ghosh, 2015; Havermans vd., 2016), örgüt ortamında yaratıcılığın geliştirilebilmesi için çalışanların yaratıcı bir gerilime ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Yaratıcı gerilimin ise ideal stres seviyesinde ortaya çıktığı vurgulanmaktadır. Böylelikle çalışanların yaratıcılık potansiyellerini ortaya çıkarmakta ve performansları istenen seviyeye ulaştırmaktadır.

Örneklem kapsamında değerlendirildiğinde, rekabet rüzgarlarının çok keskin şekilde estiği bir dönemde, başarıya bu denli odaklanmış kurumlarda stres seviyesinin genel olarak düşük çıkması, kurumlarda olumlu bir stresin ve yaratıcı gerilimin yaşandığına dair bir gösterge olarak değerlendirilebilir. Ayrıca, kuramda son yıllarda vurgulanan, teşvik edici stres kaynaklarının engelleyici stres kaynaklarından daha az gerilim yarattığı yönündeki iddianın da, örneklem bazında doğrulandığı söylenebilir. Araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda, çalışmanın “örgütsel stres, örgütsel yaratıcılık üzerinde olumsuz yönde etkilidir” ana hipotezi doğrulanmıştır.

Bu çalışma kesitsel bir araştırma olduğundan, değişkenler arasındaki ilişkiler yalnızca belli bir andaki değerlendirmeye dayanarak incelenmiştir. Yaratıcılığı, stres dışında da etkileyebilen değişkenler olması nedeniyle söz konusu değişkenlerin ve durumların dikkate alınmamış olması bir kısıt olarak değerlendirilse de gelecekte yapılacak boylamsal araştırmalar ile bu kısıtın ortadan kaldırılması sağlanabilir.

Kaynakça

Baer M., 2012, Putting Creativity to Work: The Implementation of Creative Ideas in Organizations, “Academy of Management Journal”, 55(5).



Baltaş, Z. (2011), Verimli İş Hayatının Sırrı: Stres, 5. Basım, Remzi Kitabevi, İstanbul.

Bambra, C.; M. Egan; S.Thomas; M. Pettcrew; M. Whitehead (2007), The Psychosocial and Health Effects of Workplace Reorganization 2. A Systematic Review of Task Restructuring Interventions. *J Epidemiol Comm Health*, 61, 1028-1037.

Biron, C.; M. Karanika-Murray (2014), Process Evaluation for Organizational Stress and Well-Being Interventions: Implications for Theory, Method and Practice. *Int J Stress Manage*, 21, 85-111.

Byrd, J.T. (2009), Stress, Organizational Change and Management Planning, *The Business Review*, Vol:13, No:2, pg.8-15.

Cox, T. (1987), Stress. Coping and Problem Solving. *Work and Stress*, 1, 5-14.

Fields, D. L. (2002), Taking the Measure of Work, Chapter 4: Job Stres, Sage Publications, Inc., Thousand Oaks.

Ghosh K., 2015, Developing Organizational Creativity and Innovation, "Management Research Review", 38(11).

Havermans, BM.; RMC. Schelvis; CRL. Boot; EPM. Brouwers; JR Anema; AJ. Van Der Beek (2016), Process Variables in Organizational Stress Management Intervention (SMI) Evaluation Research: A Systematic Review. *Scand J Work Environ Health*, 42 (5), 371-381.

Jex, S. M. (1998), Stress and Job Performance: Theory, Research and Implications for Managerial Practice. Thousand Oaks, CA: Sage.

Kessel M., Kratzer J., Schultz C., 2012, Psychological Safety, Knowledge Sharing, and Creative Performance in Healthcare Teams, "Creativity and Innovation Management", 21(2).

Kinman, G.; F. Jones (2004), Working to The Limit: Stress and Worklife Balance in Academic and Academic-Related Employees in the UK. London: Association of University Teachers (nd). Retrieved January, 19, 2006, <http://www.aut.org.Uk/media/html/r/t/workingtothelimit summary.html>

Lamontagne, AD.; AJ. Noblet; PA Landsbergis; C. Biron; M. Karanika-Murray; CL. Cooper (Eds.). (2012), Improving Organizational Interventions for Stress and Well-being. Addressing Process and Context. Hove (East Sussex, UK): Routledge. Intervention development and implementation. Understanding and addressing barriers to organizational-level interventions.



Manning, D.; April P. (2003), "Organizational Stress: Focusing on Ways to Minimize Distress", CUPA-HR Journal, Summer 2003, Vol. 54 No. 2, pp.1-7.

McLean L.D., 2005, Organizational Culture's Influence on Creativity and Innovation: A Review of the Literature and Implications for Human Resource Development, "Advances in Developing Human Resources", 7(2).

Özdamar, K. (2004), Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi, 5. Baskı, Kaan Kitabevi, Eskişehir.

Pesut D., 2013, Creativity And Innovation: Thought And Action, "Creative Nursing", 19(3).

Robbins, S. P. (1998), Organizational Behavior, Eighth Edition, Prentice-Hall International, Inc., New Jersey.

Robbins, S. P.; Timothy A.J. (2012), Örgütsel Davranış, 14. Basımdan Çeviri (Çeviri Editörü: İnci Erdem), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.

Schuler, R. S. (1982), An Integrative Transactional Process Model of Stress in Organizations, Journal of Occupational Behavior, Vol:3, No:1, pg.5-19.

Selye, H.(1976), The Stress of Life, Revised Edition, McGraw-Hill Book Company, New York.

Tutar, H.(2000), Kriz ve Stres Ortamında Yönetim, Hayat Yayıncılık, İstanbul.

Woodman, R. W.; John E. S.; Ricky W. G. (1993), "Toward a Theory of Organizational Creativity", Academy of Management Review, Vol:18, No:2, pp:293-321.

www.icreate-project.eu; 15.03.2016.

