



ISSN 1304-8120 | e-ISSN 2149-2786

Araştırma Makalesi * Research Article

Çalışanlarda Merakın İş Performansına Etkisi: Bireysel Yaratıcılığın Aracı Rolü The Effect of Curiosity on Work Performance in Employees: The Mediating Role of Individual Creativity

Engin YURDASEVER

Dr. Öğr. Üyesi, Ordu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu,
Muhasebe Ve Vergi Bölümü, Ordu/Türkiye
enginyurdasever@odu.edu.tr
Orcid ID: 0000-0002-3853-2032

Öz: Bu çalışmanın amacı iş ile ilgili merakın iş performansı üzerindeki etkisini test etmek ve bu etkide bireysel yaratıcılığın aracı rolünü belirlemektir. Çalışma kapsamında orman ürünleri sektöründe faaliyet gösteren özel bir işletmede çalışan 302 kişiden anket yoluyla veri toplanmıştır. Elde edilen veriler ile değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek için regresyon analizi ve PROCESS makrosu kullanılarak aracılık analizi uygulanmıştır. Verilerin analiz edilmesi ile çalışanlarda merakın yaratıcılığı, merak ve yaratıcılığın ise iş performansını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür. Ayrıca çalışmanın temel amacı doğrultusunda yaratıcılığın, merakın iş performansı üzerindeki etkisinde kısmi aracı rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak bu çalışmada çalışanlarda merakın performansa olan etkisi üzerindeki rolü olabilecek potansiyel araçlardan birisinin, yaratıcılık olduğu kanıtlanmıştır. Merak ve yaratıcılığı teşvik eden organizasyonlarda çalışanların daha iyi performans sergileyeceğini ve bunun da işletmelerin daha sürdürülebilir ve rekabetçi olmalarını sağlayacağını söylemek mümkündür.

Anahtar Kelimeler: Merak, iş performansı, bireysel yaratıcılık, aracılık.

Abstract: The purpose of this study is to test the effect of job-related curiosity on job performance and to determine the mediating role of individual creativity in this effect. Within the scope of the study, data were collected from 302 people working in a private organization operating in the forest products sector. Regression analysis and mediation analysis using PROCESS macro were applied to test the relationships between the obtained data and variables. The analysis of the data showed that curiosity has a positive and significant effect on creativity and curiosity and creativity have a positive and significant effect on job performance. In addition, in line with the main purpose of the study, it was concluded that creativity has a partial mediating role in the effect of curiosity on job performance. As a result, this study proved that creativity is one of the potential mediators that may have a role in the effect of curiosity on performance. It is possible to say that in organisations that encourage curiosity and creativity, employees will perform better and this will enable businesses to be more sustainable and competitive.

Keywords: Curiosity, job performance, individual creativity, mediation.

*Geliş Tarihi:*10.05.2024

*Kabul Tarihi:*30.07.2025

*Yayın Tarihi:*31.08.2025

Atıf: Yurdasever, E. (2025). Çalışanlarda merakın iş performansına etkisi: bireysel yaratıcılığın aracı rolü. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 1102-1117. Doi: 10.33437/ksusbıd.1481618

GİRİŞ

Merak genel anlamıyla bireylerde öğrenme, deneyimleme ve keşfetme arzusunu ifade eden bir kavramdır (Litman, 2008). Merak, yeni deneyimlere ilgi duyma veya yeni bilgi edinme motivasyonu sayesinde sorgulamayı teşvik eden olumlu bir duygusal deneyim olarak kabul edilmekte (Millan, 2014) insanlığın en temel ve yaygın özelliklerinden birini temsil etmektedir (Berlyne, 1978). Bu nedenle tarih boyunca insanlığın bilgi ve keşiflere yönelik doyumsuz arzusu, sayısız bilimsel ve kültürel ilerlemeye yol açmıştır (Zuss, 2011).

Merakın önemi psikoloji araştırmalarında yaygın bir şekilde kabul edilse de, yönetim alanında şaşırtıcı derecede az sayıda araştırmaya konu edilmiştir. İş ile ilgili merak, çalışma ortamlarındaki iş sonuçlarının çeşitli yönleri için önemli olmasına rağmen, yönetim ve organizasyon araştırmalarında göz ardı edilen bir unsur olmuştur (Mussel, 2013; Reio & Callahan, 2004). Halbuki merakın güçlü psikolojik yönü, modern organizasyonlardaki değişen eğilimleri ve uygulamaları benimsemek için oldukça önemlidir (Kashdan vd., 2020). Son çalışmalar çalışan merakının, hızlı teknolojik değişim altında faaliyet gösteren ve özellikle yüksek bilgi yoğunluğuna sahip firmaların örgütsel başarısı için giderek artan önemini kabul etmektedir (Liu vd., 2016; Van Kleef vd., 2009). Chang & Shih'e (2019) göre, günümüz iş ortamı giderek kısalan zaman aralıklarında giderek daha hızlı değişikliklere sahne olmaktadır. Merak ise çalışanlarda keşif davranışını uyarmakta ve bireylere çevrelerindeki bu değişikliklere yönelik araştırma yapma, çözüm bulma ve uyum sağlama imkanı tanımaktadır (Berlyne, 1966).

İş ortamlarının sürekli değişmesi, karmaşıklığının artması ve yoğun rekabet ortamı aynı zamanda işletmelerin çalışan performansına verdiği önemin de artmasına yol açmaktadır. Çünkü örgütsel verimliliği ve etkinliği etkileyen en önemli faktörlerden biri çalışanların iş performanslarıdır (Wang & Chen, 2020). Bununla birlikte iş performansının örgütsel işleyişteki önemli rolü nedeniyle iş performansının öncülleri hakkındaki araştırmalara artan bir ilgi vardır (Chummar vd., 2019). İş performansını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik olarak yapılan bazı araştırmalarda, çalışanların merak düzeyinin iş performansına etki ettiğini gösteren sonuçlara ulaşılmıştır (Hardy vd., 2017: 230; Reio & Wiswell, 2000: 5). Buna göre merak, çalışanları iş yerindeki sorunlara ya da beklenmedik durumlara aktif bir şekilde cevap aramaya yönleltmekte ve bu da çalışan performansının artmasını sağlamaktadır. Merak ve iş performansı arasındaki ilişki örgütsel etkinlik için son derece önemli olmasına rağmen bu ilişkiye odaklanan çalışma sayısı da oldukça azdır (Junça-Silva & Silva, 2021: 1).

Bununla birlikte çeşitli sektörlerde yapılan bazı araştırmalarda ise çalışan yaratıcılığının da iş performansına olumlu yönde etki ettiği görülmüştür (Janssen & Giebels, 2013; Pattnaik & Sahoo, 2021; Ribeiro vd., 2018). Buna göre yaratıcı çalışanlar, iş ile ilgili sorunlara ve zorluklara yeni çözümler üretebilme konusunda becerikli olduklarından iş ile ilgili görev ve sorumluluklarını etkili bir şekilde yerine getirebilmekte bu da onların daha etkin çalışabilmelerini ve nihayetinde iş performanslarını artırmalarını sağlamaktadır (Amabile vd., 1996). İş performansı üzerinde güçlü bir etkisi olan yaratıcılığın en önemli öncülleri arasında ise yine merak gösterilmektedir. Bu yüzden literatürde merak duygusunun çalışanları daha yaratıcı olmaya sevk ettiğini ve merak ile yaratıcılık arasında da pozitif bir ilişki olduğunu gösteren çalışmalar yer almaktadır (Hagtvedt vd., 2019: 4; Zada vd., 2023: 32299). Sonuç olarak tüm bu bilgiler ışığında bu çalışmada üç değişken birlikte ele alınarak; bir çalışanın merak düzeyinin bireysel yaratıcılığını arttırdığı ve bunun da iş yerinde daha iyi performans sergilemesini sağladığı varsayılmaktadır.

Önceki çalışmalar merak, yaratıcılık ve iş performansı arasında iki değişkenli ve doğrudan ilişkileri test etmeye odaklanmıştır (örneğin, sadece merak ile performans arasındaki veya merak ile yaratıcılık arasındaki ilişkiyi incelemek gibi). Ancak üç değişken arasındaki ilişkinin bir arada araştırılması daha önemlidir. Çünkü bugüne kadar çalışanlarda merakın yüksek performansa yol açtığı kanıtlanırsa da merakın performansa olan etkisinde yaratıcılığın rolü ampirik olarak belirlenmemiştir. Bu nedenle, merak ile iş performansı arasındaki ilişkide yaratıcılığın aracılık etkisini test etmek literatürde önemli bir boşluğu dolduracaktır. Bu doğrultuda, bu çalışmanın amacı iş ile ilgili merakın iş performansı üzerindeki etkisini test etmek ve bu etkide bireysel yaratıcılığın aracı rolünü belirlemektir. Bu sayede çalışma sonuçları merak-performans modeline ilişkin anlayış ve bilgi birikiminin artmasına yardımcı olacak ve bu alanda yapılacak araştırma ve uygulamalara katkı sağlayacaktır.

LİTERATÜR VE HİPOTEZ GELİŞTİRME

Litman & Spielberg'e (2003: 57) göre merak, "yeni bilgi edinme ve keşif davranışını motive eden yeni duyuşal deneyimlere duyulan bir arzu" olarak tanımlanmıştır. Kashdan vd. (2020) ise iş ile ilgili merakı "işyerinde yeni bilgiler arama, yeni deneyimler edinme ve yeni fırsatları keşfetme dürtüsü" olarak tanımlamıştır. İşyerindeki merak, genellikle iş ile ilgili bir sorunun veya olayın çözümünü keşfetme isteği olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak merak sadece yeni şeyler öğrenme isteği ve bundan zevk alma arzusunu değil, aynı zamanda bilgi sahibi olmamanın hissettirdiği mutsuzluğu önleme isteğini de içermektedir (Litman, 2010). Bu yüzden merak çok boyutlu bir yapı olarak kabul edilmiştir (Mussel, 2013). Kashdan vd. (2020) bu boyutları "keşfetme tutkusunu, yoksunluk duyarlılığı, stres toleransı ve yeni fikirlere açıklık" olarak sıralamaktadır.

Loewenstein'in (1994) bilgi boşluğu teorisine göre, kişinin bildikleri ile bilmek istedikleri arasında algılanan bir boşluk olduğunda merak artmaktadır. Bu nedenle merak, örneğin yeni bilgilerin aktif bir şekilde araştırılması, çalışma ortamının daha iyi anlaşılması, yeni bilgi ve fikirlere açık olunması, problem çözme ve karmaşık teorilerle başa çıkma becerisinin geliştirilmesi gibi performansı artıracak davranışlar ortaya çıkarmaktadır (Litman & Spielberg, 2003). Bu nedenle iş ile ilgili merak işletmelerde örgütsel bağlılık (Mussel & Spengler, 2015), inovasyon (Celik vd., 2016; Peljko vd., 2016), yenilikçilik ve yaratıcılık (Kashdan vd., 2020) ile yüksek iş performansı (Harrison vd., 2011; Mussel, 2013; Reio & Wiswell, 2000) gibi olumlu örgütsel sonuçlarla da ilişkilendirilmiştir.

Burada sözü edilen en önemli çıktılardan biri şüphesiz yüksek iş performansıdır. İş performansı, çalışanların iş gerekliliklerini ne ölçüde yerine getirdiklerini ifade eden bir kavramdır. İş performansı hem insan kaynakları yönetimi hem de örgütsel psikolojide kritik bir yapı olarak kabul edilmektedir (Campbell & Wiernik, 2015). McCloy vd. (1994: 493) performansı "bir organizasyonun hedeflerine uygun davranışlar veya eylemler" olarak tanımlamış ve "çok boyutlu" olduğunu iddia etmiştir. İş performansı boyutlarıyla ilgili en temel yaklaşım Motowidlo & Van Scotter'a (1994) aittir. Bu yaklaşıma göre çalışan performansı, görev performansı ve bağlamsal performans olarak iki boyutta tanımlanmıştır. Görev performansı, çalışanların iş tanımlarında yer alan temel faaliyetlerin gerektirdiği işin niteliği ve niceliğidir. Başka bir deyişle daha çok, çalışanın ana iş yükümlülüklerini yerine getirmesini ve ilgili davranışları içeren bir durumdur (Pattnaik & Sahoo, 2021). Bağlamsal performans ise çalışanların resmi iş tanımlarının dışında kalan ancak temel görevlerin yerine getirilmesine katkı sağlayan davranışlardır (Díaz-Vilela vd., 2015).

Çalışanlarda yüksek iş performansını sağlayan en önemli etkenlerden birisinin de çalışanın bireysel yaratıcılığı olduğu iddia edilmektedir (Gilson, 2008; Simonton, 2000). Bireysel yaratıcılık, bir çalışanın ürünler, hizmetler, süreçler veya iş planları için yeni ve faydalı fikirler üretmesi olarak tanımlanmaktadır (Amabile & Pratt, 2016; Zhou & Shalley, 2003). Kremer vd. (2019) bireysel yaratıcılığı teşvik eden organizasyonların, belirsizlikle daha kolay başa çıkabileceğini, yeni fikirler, ürünler ve hizmetler ortaya koyabileceğini ve rekabet avantajı elde edebileceğini savunmaktadır (Silva & Silva, 2022). Anderson vd. (2014) yaratıcı fikirlerin örgütsel inovasyonun önkoşulu olduğunu iddia etmektedir. Yaratıcılık genellikle bir çalışanın işiyle ilgili merak duygusuyla karakterize edilen içsel görev motivasyonunun bir sonucudur (Amabile, 1988). Birçok kuruluş, çalışan yaratıcılığını başarı ve yüksek performans için hayati bir unsur olarak görmekte (Shafi vd., 2020) ve çalışan yaratıcılığını teşvik ederek piyasada rekabet gücü elde etmektedir (Kremer vd., 2019).

Merak ile İş Performansı

Meraklı çalışanların meslektaşlarından ve yöneticilerinden gelen geri bildirimlere açık oldukları ve sürekli olarak iyileştirme arayışında oldukları görülmektedir (Neubert vd., 2015). Ayrıca bu çalışanlarda proaktiflik, esneklik ve bilinmeyene uyum sağlama becerileri gelişmiştir (Harrison & Dossinger, 2017). Bu uyum ve esneklik becerisi ise daha yüksek iş performansını desteklemektedir (Reio & Callahan, 2004). Kısaca merakın keşfedici doğası, çalışanların daha fazlasını yapmak istemesine, aktif olarak cevaplar aramasına ve problemleri çözebilmesine neden olur ki bu da daha iyi performansla sonuçlanmaktadır (Junça-Silva & Silva, 2021: 3).

Merakın daha yüksek performansa yol açtığı ve daha yüksek merak düzeyine sahip olan çalışanların işlerinde daha iyi performans gösterme eğiliminde oldukları dair bazı ampirik kanıtlar da

mevcuttur (Celik vd., 2016; Junça-Silva & Silva, 2021: 3; Kashdan vd., 2020: 10; Reio & Callahan, 2004; Reio & Wiswell, 2000: 5). Bu çalışmaların ortak noktası çalışanlarda merakın iş performansını pozitif yönde etkilediği ve bu sayede meraklı çalışanların işletmede daha yüksek performans sergiledikleri şeklindeki bulgulardır. Dolayısıyla yukarıdaki teorik argümanlara ve ampirik bulgulara dayanarak aşağıdaki hipotez önerilmektedir:

H₁: Merak iş performansını olumlu yönde etkilemektedir.

Merak ile Bireysel Yaratıcılık

Merak düzeyi yüksek olan çalışanlar daha fazla bilgi edinmek için heyecan duymakta ve bu da yaratıcı düşünme ya da sorunlara yaratıcı çözümler bulma eğilimlerini artırmaktadır (Hardy vd., 2017). Weick (1993: 641) merakın istikrarsızlık ve değişim zamanlarında kuruluşların en çok ihtiyaç duyduğu şey olduğunu, çünkü merakın değişen koşullara yaratıcı çözümler bulma ve uyum sağlamak için gerekli olan hammaddeyi sağladığını savunmaktadır. Çünkü merak, çalışan öğrenme ve gelişim süreçlerini olumlu bir şekilde etkiler ve bu süreçler yaratıcılık için esastır (Brown, 2016). Buna göre merak, insanların yaratıcı niyetlerinin ve eylemlerinin arkasındaki itici güç ve hayati bir enerji kaynağıdır (Kashdan vd., 2020; Kashdan & Silvia, 2009).

Çalışanlarda merakın bireysel yaratıcılık üzerinde pozitif etkisi olduğunu öne süren deneysel çalışmalar da mevcuttur (Chang & Shih, 2019: 12; Celik vd., 2016; Hagtvedt vd., 2019: 4; Hardy vd., 2017; Zada vd., 2023: 32299). Bu araştırmalarda merak düzeyi yüksek olarak ölçülen çalışanların ortalama olarak daha yaratıcı olduğu öne sürülmektedir. Ancak bu etkiyi deneysel olarak ele alan çok az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu sebeple teorik argümanlara ve sınırlı sayıda ampirik bulguya dayanarak aşağıdaki hipotez önerilmektedir:

H₂: Merak bireysel yaratıcılığı olumlu yönde etkilemektedir.

Bireysel Yaratıcılık ile İş Performansı

Amabile & Kramer (2007) tarafından çalışanların daha yaratıcı olduklarında, günlük iş sorunlarını çözmek için yenilikçi yollar geliştirmeye başlayarak daha akıllıca çalıştıkları ve buna bağlı olarak genel iş performanslarının olumlu yönde arttığı iddia edilmektedir. Yaratıcı çalışanlar, işyerindeki çeşitli sorunların üstesinden gelmek için yeni yaklaşımlar ve stratejiler benimseyerek iş performanslarını artırırılar (Eschleman vd., 2014). Yaratıcı bir çalışan, makul riskleri alma bağımsızlığı, güveni ve farkındalığına sahiptir ve bu özellikler kişinin performansında iyileşme ile sonuçlanmaktadır (Luthans vd., 2007). Ayrıca yaratıcı çalışanları iş arkadaşlarından ayıran temel faktör esnekliktir. Bu da bu bireyleri daha uyumlu ve yeni deneyimlere açık hale getirmekte ve dolayısıyla daha yüksek bireysel performansa ulaşmalarını sağlamaktadır (Ribeiro vd., 2018: 1590).

Dolayısıyla yaratıcılığın iş performansı için gerekli olduğuna yaygın olarak inanılmakla birlikte aralarındaki ilişkiyi deneysel olarak ele alan sınırlı sayıda çalışma da mevcuttur (Eschleman vd., 2014; Gilson, 2008; Hur vd., 2021; Pattnaik & Sahoo, 2021; Ribeiro vd., 2018: 1599; Suh & Shin, 2005; Taboli & Zaerizadeh, 2016). Bu çalışmalarda yaratıcılığın performans için gerekli olduğu iddia edilmekte, yaratıcılık özelliği başarı ve ilerleme ile ilişkilendirilmekte ve yaratıcılığın çalışan performansı ile pozitif bir ilişki içerisinde olduğu öne sürülmektedir. Dolayısıyla yukarıdaki teorik argümanlara ve ampirik bulgulara dayanarak aşağıdaki hipotez önerilmektedir:

H₃: Bireysel yaratıcılık iş performansını olumlu yönde etkilemektedir.

Bireysel Yaratıcılığın Aracı Rolü

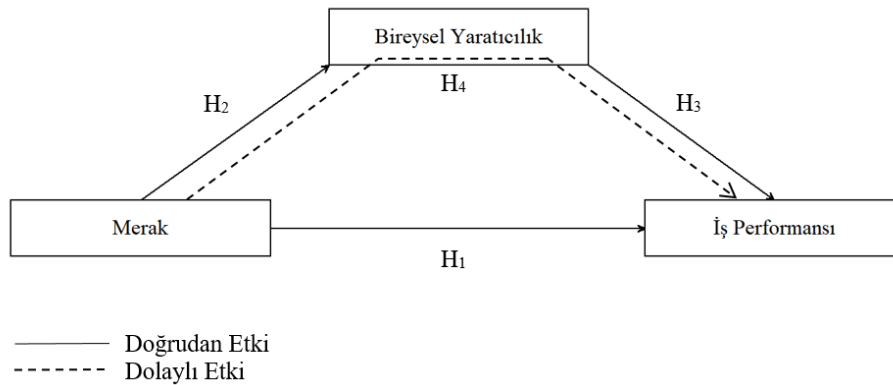
Çalışanlarda merakın iş performansını artırdığına yönelik bulgular göz önüne alındığında, performansın diğer öncül faktörlerinin belirlenmesi konusu da önem kazanmaktadır. Literatür taraması sayesinde merak ile iş performansı, merak ile yaratıcılık ve yaratıcılık ile iş performansı arasındaki ilişki için teorik ve ampirik destek bulunmuştur. Buna dayanarak yaratıcılığın, merakın iş performansı üzerindeki etkisine aracılık edebileceği çıkarımı yapılmıştır.

Son yıllarda akademisyenler arasında, işyerinde bireysel yaratıcılığın aracılık rolünü incelemeye yönelik artan bir ilgi vardır. Ismail vd. (2018) Lübnan'da gerçekleştirdikleri araştırmada yaratıcılığın

çalışan bağlılığı ile iş performansı arasındaki ilişkiye tam aracılık ettiğini bulmuştur. Jnaneswar & Ranjit (2022) Hindistan perakende sektöründe yaptıkları çalışmada iç motivasyonun iş performansı üzerindeki etkisinde yaratıcılığın kısmi aracılık rolü oynadığını bulmuştur. Benzer şekilde Ribeiro vd. (2018) Portekiz’de faaliyet gösteren Kobilerde çalışan işgörenler üzerinde yaptıkları bir araştırmada otantik liderlik ile iş performansı arasında yaratıcılığın kısmi aracılık etkisini ortaya çıkarmıştır. Ancak merak ve iş performansı arasındaki ilişkide çalışan yaratıcılığının aracılık etkisini inceleyen ampirik bir çalışma bulunmamaktadır. Dolayısıyla hem ilgili literatür desteği hem de ampirik eksiklik dikkate alınarak aşağıdaki hipotez önerilmektedir:

H₄: Bireysel yaratıcılık, merakın iş performansı üzerindeki olumlu etkisine aracılık etmektedir.

Merak, iş performansı ve bireysel yaratıcılık literatürüne dayanarak ileri sürülen hipotezlere ait araştırma modeli Şekil 1’de görülmektedir.



Şekil 1. Araştırma modeli

Şekil 1’de yer alan modele göre, özellikle çalışanların merak düzeyinin iş yerinde yaratıcılığın artmasına neden olduğu ve bunun da iş yerinde daha iyi performansa dönüştüğü varsayılmaktadır.

YÖNTEM

Araştırmada nicel araştırma deseni uygulanmıştır. Nicel araştırma deseni içerisinde ise tarama modeli tercih edilmiştir. Tarama modeli çok sayıdaki katılımcının bir konu ya da olaya ilişkin görüş, ilgi ya da tutumlarının var olduğu şekliyle belirlendiği modeldir (Karasar, 2012). Araştırmanın uygulama aşamasına geçilmeden önce Ordu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’ndan araştırmanın etik açıdan uygun olduğuna dair onay alınmıştır (Karar No:2024-78, Tarih: 02.05.2024). Birincil veriler Ordu İlinde orman ürünleri sektöründe faaliyet gösteren özel bir işletmede çalışan bireylerden çevrimiçi anket uygulaması ile Mayıs 2024 döneminde elde edilmiştir. Bu araştırma kapsamında 302 anket geri dönüşü gerçekleşmiş ve değerlendirmeye alınmıştır.

Veri Toplama Araçları

Anket formuna ilk olarak katılımcıların demografik bilgilerine (cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çalışılan birim/bölüm, çalışma süresi ve çalışılan pozisyon) yönelik soruların olduğu kişisel bilgi formu eklenmiştir. Ardından formun oluşturulmasında İşyeri Merak Ölçeği, İş Performansı Ölçeği ve Bireysel Yaratıcılık Ölçeği kullanılmıştır. Aşağıda bu ölçme araçlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

İşyeri Merak Ölçeği

Bu araştırmada çalışanların iş ile ilgili merak düzeyi bağımsız değişken olarak seçilmiş ve merak düzeyini ölçmek için Kashdan vd. (2020) tarafından geliştirilen ve Yurdasever (2024) tarafından Türkçeye uyarlanan İşyeri Merak Ölçeği (İMÖ) kullanılmıştır. Toplam 15 maddeden oluşan ölçekte “keşfetme tutkusunu”, “yeni fikirlere açıklık” ve “problem çözme kararlılığı” olmak üzere 3 alt boyut bulunmaktadır. Örnek maddeler “İş yerinde, bilgi ve becerilerimi artırmak için fırsatlar ararım” ve “Benim gibi düşünmeseler bile iş arkadaşlarımdan farklı fikirlerini duymak hoşuma gider” şeklindedir. Bu maddeleri derecelendirmek için beşli Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Katılımcılar her bir ifadeyi

“kesinlikle katılmıyorum” anlamına gelen 1’den “kesinlikle katılıyorum” anlamına gelen 5’e kadar derecelendirmektedir. Ölçek önceki çalışmalara göre 0.88 gibi yüksek bir güvenilirliğe sahiptir (Yurdasever, 2024).

İş Performansı Ölçeği

Bu araştırmada çalışanların işteki performans düzeyi bağımlı değişken olarak seçilmiş ve performans düzeyini ölçmek için Çalışkan & Köroğlu (2022) tarafından geliştirilen İş Performansı Ölçeği (İPÖ) kullanılmıştır. Toplam 11 maddeden oluşan ölçekte “görev performansı” ve “bağlamsal performans” olmak üzere 2 alt boyut bulunmaktadır. Örnek maddeler “İşle ilgili prosedürleri anlar ve yerine getiririm” ve “Görevin yapılmasına engel bir durumla karşılaşırsam, düzeltilmesi için uğraşırım” şeklindedir. Bu maddeleri derecelendirmek için beşli Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Katılımcılar her bir ifadeyi “kesinlikle katılmıyorum” anlamına gelen 1’den “kesinlikle katılıyorum” anlamına gelen 5’e kadar derecelendirmektedir. Ölçek önceki çalışmalara göre 0.87 ile 0.94 arasında değişen yüksek bir güvenilirliğe sahiptir (Çalışkan & Köroğlu, 2022).

Bireysel Yaratıcılık Ölçeği

Bu araştırmada çalışanların bireysel yaratıcılık düzeyi aracı değişken olarak seçilmiş ve yaratıcılık düzeyini ölçmek için Zhou & George (2001) tarafından geliştirilen ve Yıldız vd. (2022) tarafından Türkçeye uyarlanan Bireysel Yaratıcılık Ölçeği (BYÖ) kullanılmıştır. Toplam 11 maddeden oluşan ölçek tek boyutlu yapıdadır. Örnek maddeler “Genellikle yeni ve yaratıcı fikirlere sahibimdir” ve “Sorunlar karşısında yaratıcı çözümler üretirim” şeklindedir. Bu maddeleri derecelendirmek için beşli Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Katılımcılar her bir ifadeyi “kesinlikle katılmıyorum” anlamına gelen 1’den “kesinlikle katılıyorum” anlamına gelen 5’e kadar derecelendirmektedir. Ölçek önceki çalışmalara göre 0.91 gibi yüksek bir güvenilirliğe sahiptir (Yıldız vd., 2022).

Verilerin Analizi

Ölçekler ile elde edilen verilerin analizinde SPSS 22.0, AMOS 22.0 ve PROCESS 4.3 istatistik yazılımları kullanılmıştır. Veri analizlerinde öncelikle tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon değerleri hesaplanmış, ardından ölçeklere ilişkin yapı geçerlilikleri test edilerek güvenilirlik katsayıları elde edilmiş son olarak da etki analizleri ile hipotezler test edilmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgular ile bu bulgulara dayalı olarak yapılan değerlendirmeler yer almaktadır.

Demografik Değişkenler

Araştırma kapsamındaki katılımcıların cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, çalışılan bölüm ve pozisyon ile meslekte çalışma süresi değişkenlerine ait bulgular Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik değişkenlerine ilişkin bulgular

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	32	10,6
	Erkek	270	89,4
Yaş	21-30 yaş	76	25,2
	31-40 yaş	126	41,7
	41-50 yaş	88	29,1
	51 yaş ve üzeri	12	4,0
Öğrenim Durumu	İlk/Ortaöğretim	58	19,2
	Lise	144	47,7
	Ön Lisans	36	11,9
	Lisans	50	16,6
Çalışılan Bölüm	Lisansüstü	14	4,6
	Bakım	38	12,6
	Üretim	134	44,4

	Kalite	58	19,2
	Finans	8	2,6
	Bilgi Teknolojileri	8	2,6
	İdari	56	18,5
Çalışılan Pozisyon	Yönetici	26	8,6
	Mühendis	14	4,6
	Uzman	44	14,6
	Takım Lideri	18	6
	Operatör	140	46,4
	Görevli	60	19,9
Meslekte Çalışma Süresi	0-5 yıl	144	47,7
	6-10 yıl	40	13,2
	11-15 yıl	50	16,6
	16-20 yıl	26	8,6
	21 yıl ve üzeri	42	13,9
Toplam		302	100,0

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların %89,4'ünün erkek olduğu ve %41,7'sinin 31-40 yaş aralığında yer aldığı görülmektedir. Lise mezunu olanların oranı %47,7 iken en çok katılım üretim bölümünden (%44,4) gerçekleşmiştir. Katılımcıların yarıya yakını (%46,4) operatör olarak çalışırken 0-5 yıl süre ile işyerinde çalışanların oranı %47,7'dir.

Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi

Araştırma ölçeklerine ilişkin ortalamalar ile standart sapma değerleri hesaplanmış, ölçekler arasındaki ilişkilerin incelenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon analizine ilişkin bulgular Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri ile korelasyon analizi sonuçları

Boyutlar	$\bar{X}$	S.S.	Keşfetme Tutkusu	Yeni Fikirlerle Açıklık	Problem Çözme Kararlılığı	Görev Performansı	Bağlamsal Performans	Bireysel Yaratıcılık
Keşfetme Tutkusu	3,99	,803	1,00					
Yeni Fikirlerle Açıklık	4,18	,755	,632**	1,00				
Problem Çözme Kararlılığı	4,05	,822	,763**	,605**	1,00			
Görev Performansı	4,44	,685	,615**	,694**	,595**	1,00		
Bağlamsal Performans	4,36	,696	,664**	,760**	,652**	,857**	1,00	
Bireysel Yaratıcılık	4,17	,719	,792**	,704**	,751**	,769**	,831**	1,00

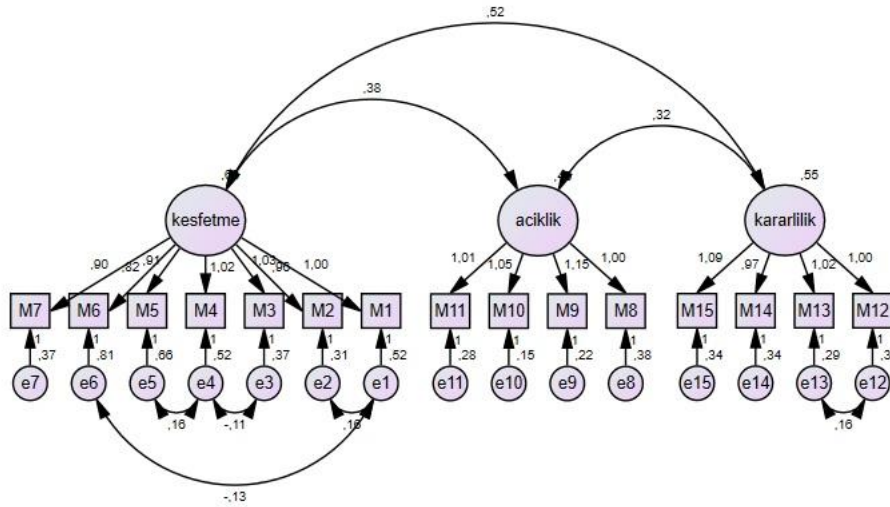
** $p < 0,01$

Tablo 2 incelendiğinde ölçek alt boyutları içerisinde en yüksek ortalamaya sahip faktörün görev performansı (4,44) olduğu görülmektedir. Bu sonuç anket uygulanan işyerinde çalışanların iş tanımlarında yer alan temel faaliyetleri yerine getirme düzeyinin son derece yüksek olduğunu göstermektedir. En düşük ortalamanın ise keşfetme tutkusu (3,99) olduğu görülmektedir. Bu faktöre ilişkin ortalamanın her ne kadar diğer faktörler arasında en düşük değer olduğu görülse de benzer çalışmalar (Yurdasever, 2024) ile karşılaştırıldığında çalışanların yeni şeyler keşfetme isteğinin yine de oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Yine Tablo 10 incelendiğinde ölçeklerin alt boyutları arasında yüksek düzeyde olumlu ve anlamlı korelasyon görülmektedir. En yüksek korelasyon değeri bireysel yaratıcılık ile bağlamsal performans (0,831) arasında iken en düşük korelasyon değeri görev performansı ile problem çözme kararlılığı arasında (0,595) ölçülmüştür.

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

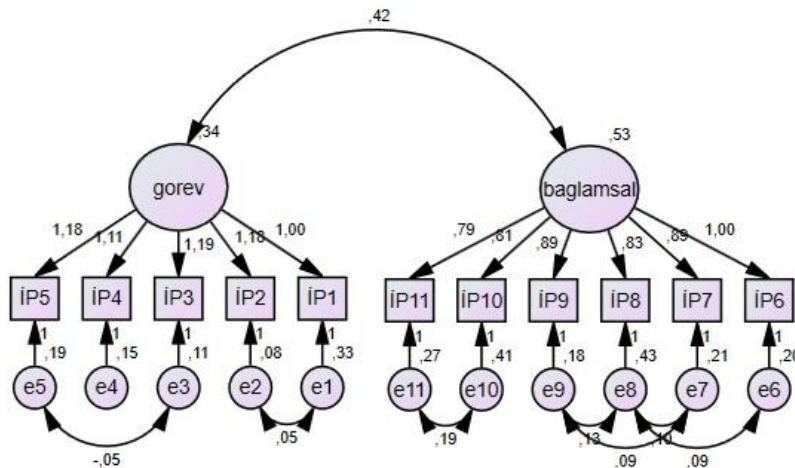
Bu aşamada ölçeklerin yapı geçerliliklerinin test edilmesi amacıyla AMOS programı kullanılarak her bir ölçek için ayrı ayrı DFA uygulanmış ve uyum iyiliği değerleri kontrol edilmiştir.

İşyeri Merak Ölçeği (İMÖ) için yapılan DFA sonucunda elde edilen bazı değerlerin kabul edilebilir sınırların altında çıkması nedeniyle aynı boyut altında yer alan bazı ölçek maddeleri arasında (e1-e2, e1-e6, e3-e4, e4-e5, e12-e13) modifikasyon işlemi yapılmıştır. Söz konusu modifikasyon işlemleri sonrasında tekrarlanan DFA sonucunda elde edilen değerler χ^2/df (3,285) RMR (0,058) RMSEA (0,077) GFI (0,898) NFI (0,916) IFI (0,940) CFI (0,940) TLI (0,923) şeklinde hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde tüm indeks değerlerinin kabul edilebilir uyum sınırları içerisinde olduğu görülmektedir (Meydan & Şeşen, 2015). Dolayısıyla elde edilen verilerin 3 boyutlu modelle uyumlu olduğu söylenebilir. Ayrıca DFA sonucunda elde edilen regresyon değerlerine göre 15 maddeye ilişkin faktör yükleri 0,584 ile 0,877 arasında değişmektedir. DFA sonucunda ortaya çıkan ölçeğe ilişkin model görünümü Şekil 2’de görülebilmektedir:



Şekil 2. İşyeri merak ölçeği DFA sonucu model görünümü

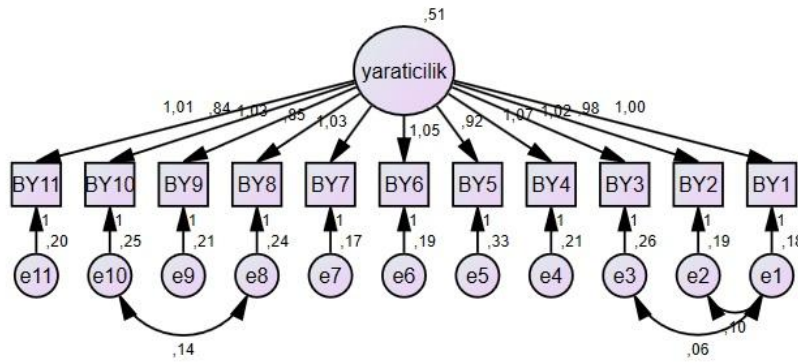
İş Performansı Ölçeği (İPÖ) için yapılan DFA sonucunda elde edilen bazı değerlerin kabul edilebilir sınırların altında çıkması nedeniyle aynı boyut altında yer alan bazı ölçek maddeleri arasında (e1-e2, e3-e5, e6-e8, e7-e9, e7-e8, e8-e9, e10-e11) modifikasyon işlemi yapılmıştır. Söz konusu modifikasyon işlemleri sonrasında tekrarlanan DFA sonucunda elde edilen değerler χ^2/df (4,646) RMR (0,025) RMSEA (0,074) GFI (0,895) NFI (0,938) IFI (0,949) CFI (0,948) TLI (0,921) şeklinde hesaplanmıştır. Elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde RMR değerinin iyi uyum, diğer indeks değerlerinin ise kabul edilebilir uyum sınırları içerisinde olduğu görülmektedir (Meydan & Şeşen, 2015). Dolayısıyla elde edilen verilerin 2 boyutlu modelle uyumlu olduğu söylenebilir. Ayrıca DFA sonucunda elde edilen regresyon



değerlerine göre 11 maddeye ilişkin faktör yükleri 0,676 ile 0,923 arasında değişmektedir. DFA sonucunda ortaya çıkan ölçeğe ilişkin model görünümü Şekil 3'te görülebilmektedir:

Şekil 3. İş performansı ölçeği DFA sonucu model görünümü

Bireysel Yaratıcılık Ölçeği (BYÖ) için yapılan DFA sonucunda elde edilen bazı değerlerin kabul edilebilir sınırların altında çıkması nedeniyle bazı ölçek maddeleri arasında (e1-e2, e1-e3, e8-e10) modifikasyon işlemi yapılmıştır. Söz konusu modifikasyon işlemleri sonrasında tekrarlanan DFA sonucunda elde edilen değerler χ^2/df (4,885) RMR (0,027) RMSEA (0,064) GFI (0,895) NFI (0,942) IFI (0,953) CFI (0,953) TLI (0,937) şeklinde hesaplanmıştır. Elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde RMR ve IFI değerlerinin iyi uyum, diğer indeks değerlerinin ise kabul edilebilir uyum sınırları içerisinde olduğu görülmektedir (Meydan & Şeşen, 2015). Dolayısıyla elde edilen verilerin tek boyutlu modelle uyumlu olduğu söylenebilir. Ayrıca DFA sonucunda elde edilen regresyon değerlerine göre 11 maddeye ilişkin faktör yükleri 0,755 ile 0,870 arasında değişmektedir. DFA sonucunda ortaya çıkan ölçeğe ilişkin model görünümü Şekil 4'te görülebilmektedir:



Şekil 4. Bireysel yaratıcılık ölçeği DFA sonucu model görünümü

Yapılan DFA sonucunda elde edilen ölçeklere ilişkin uyum iyiliği değerleri Tablo 3'te bir arada gösterilmiştir.

Tablo 3. Araştırma ölçeklerine ilişkin DFA uyum iyiliği değerleri

Ölçekler	χ^2/df	RMR	RMSEA	GFI	NFI	IFI	CFI	TLI
İşyeri Merakı	3,285	,058	,077	,898	,916	,940	,940	,923
İş Performansı	4,646	,025	,074	,895	,938	,949	,948	,921
Bireysel Yaratıcılık	4,885	,027	,064	,895	,942	,953	,953	,937

Tablo 3 incelendiğinde DFA sonucunda ortaya çıkan uyum iyiliği değerleri içerisinde İş Performansı Ölçeği RMR değeri ile Bireysel Yaratıcılık Ölçeği RMR ve IFI değerlerinin iyi uyum gösterdiği, diğer tüm değerlerin ise kabul edilebilir uyum sınırları içerisinde yer aldığı görülmektedir (Meydan & Şeşen, 2015). Bu sonuçlar ölçeklerden elde edilen verilerin ölçekler ile uyumlu olduğunu ve ölçeklerin yapı geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir.

Güvenilirlik Analizi

Yapı geçerliliği test edilen ölçeklerin güvenilirlik ve tutarlılığının test edilmesi amacıyla Cronbach's Alpha güvenilirlik değerleri incelenmiştir. Cronbach's Alpha değerlerinin 0,70'in üzerinde olması ölçeklerin güvenilir olduğunu (Nunnally & Bernstein, 1994: 264-265) ifade etmektedir. Yapılan analiz sonucunda elde edilen Cronbach's Alpha değerleri Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Araştırma ölçekleri ve alt boyutlarına ilişkin cronbach's alpha değerleri

Ölçekler	Alt Boyutlar	Madde Sayısı	Alt Boyutlar α Değerleri	Ölçeğin Tümü α Değerleri
İşyeri Merakı	Keşfetme Tutkusu	7	0,889	0,937
	Yeni Fikirlerle Açıklık	4	0,883	

	Problem Kararlılığı	Çözme	4	0,887	
İş Performansı	Görev Performansı		5	0,925	0,953
	Bağlamsal Performans		6	0,915	
Bireysel Yaratıcılık			11	0,961	0,961

Tablo 4 incelendiğinde tüm ölçeklere ilişkin α değerlerinin 0,80'in üzerinde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre daha önce yapı geçerliliği sağlanan ölçeklerin aynı zamanda yüksek düzeyde güvenilir olduğu kabul edilmektedir (Alpar, 2014: 484-485).

Hipotez Testleri (Etki Analizleri)

Bireysel yaratıcılığın, merak ile iş performansı arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olup olmadığını tespit edebilmek için öncelikle ön koşul olarak değişkenlerin birbirleri arasındaki doğrudan etkileri test edilmiştir. Çünkü aracılık etkisinden söz edilebilmesi için öncelikle merakın iş performansı, merakın bireysel yaratıcılık ve bireysel yaratıcılığın iş performansı üzerinde anlamlı etkisinin olması gerekmektedir (Baron & Kenny, 1986). Söz konusu değişkenler arasında bu doğrudan etkilerin anlamlı olarak ölçülmesinden sonra ise bireysel yaratıcılık değişkeni modele aracı değişken olarak dahil edilerek dolaylı etkisi test edilmiştir. Buna göre PROCESS makrosu kullanılarak gerçekleştirilen hipotez testleri sonucunda elde edilen bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Hipotez testlerine ilişkin sonuçlar

Bağımsız Değ.	Bağımlı Değ.	β	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Doğrudan Etki							
Merak	Performans	0.768	0.035	20,742	0.000**	0.653	0.790
Dolaylı Etki							
Merak	Yaratıcılık	0.851	0.031	28,014	0.000**	0.802	0.923
Yaratıcılık	Performans	0.650	0.055	10,907	0.000**	0.494	0.711
Merak	Performans	0.215	0.056	3,598	0.000**	0.091	0.312

N: 302; **p<0.01

(LLCI: Güven aralığı alt sınırı, ULCI: Güven aralığı üst sınırı)

Tablo 5'te yer alan doğrudan etki modeli incelendiğinde, bağımsız değişken olan işyeri merakının bağımlı değişken olan iş performansı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye ($\beta = 0.768$, $p < 0.01$) sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda " H_1 : Merak iş performansını olumlu yönde etkilemektedir." hipotezi kabul edilmiş ve aracılığın ön şartlarından biri sağlanmıştır. Bu sonuç, işyeri merakının çalışanların iş performansına olumlu yönde etkisinin olduğunu göstermektedir.

Dolaylı etki modeli incelendiğinde ise işyeri merakının aracı değişken olan bireysel yaratıcılık üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin ($\beta = 0.851$, $p < 0.01$) olduğu görülmektedir. Bu durumda " H_2 : Merak bireysel yaratıcılığı olumlu yönde etkilemektedir." hipotezi kabul edilmiş ve bir diğer aracılık şartı daha sağlanmıştır. Yine modele göre bireysel yaratıcılığın iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye ($\beta = 0.650$, $p < 0.01$) sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda " H_3 : Bireysel yaratıcılık iş performansını olumlu yönde etkilemektedir." hipotezi kabul edilmiş ve son aracılık şartı da sağlanmıştır. Son olarak işyeri merakının iş performansı üzerinde dolaylı etkisi incelendiğinde ise bu etkinin de pozitif ve anlamlı olduğu ($\beta = 0.215$, $p < 0.01$) görülmektedir. Bu sonuca göre bireysel yaratıcılık, işyeri merakının iş performansı üzerindeki etkisine aracılık etmektedir. Bu durumda " H_4 : Bireysel yaratıcılık, merakın iş performansı üzerindeki olumlu etkisine aracılık etmektedir." hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca bireysel yaratıcılığın aracılık rolünün kısmi bir aracılık olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü bireysel yaratıcılık aracı değişken olarak merakın iş performansı üzerindeki etkisini 0.851'den 0.215'e düşürmesine rağmen anlamlı ilişki devam etmektedir. Bu bulgular ışığında araştırmanın dört hipotezinin de kabul edildiği görülmektedir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

İş ortamlarının giderek daha değişken, belirsiz, karmaşık ve muğlak (VUCA) hale geldiği bir dünyada, iş yerinde çalışanların daha iyi performans sergilemesini sağlayacak öncüllerin belirlenmesi giderek daha önemli hale gelmektedir. Bazı teorik çalışmalar merak ve yaratıcılık gibi özelliklerin iş performansı üzerinde etkili olduğunu iddia etse de bunu destekleyecek ampirik kanıtlar son derece azdır. Bu nedenle bu çalışma iş ile ilgili merak, yaratıcılık ve iş performansı arasındaki ilişkileri incelemenin yanı sıra çalışan merakı ve iş performansı arasında yaratıcılığın aracılık rolünü de araştırmıştır.

Araştırmada öncelikle merak, bireysel yaratıcılık ve iş performansı değişkenleri ve alt boyutları arasındaki ilişkilerin yönü ve kuvvetini belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda tüm ölçek boyutları arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde ilişki ölçülmüştür. Korelasyon değerleri 0,595 ile 0,831 arasında değişiklik göstermektedir. Korelasyon analizinden sonra araştırmanın birinci hipotezi kapsamında ilk olarak merakın iş performansı üzerindeki doğrudan etkisi test edilmiş ve merakın iş performansını olumlu yönde ve anlamlı bir şekilde ($\beta = 0.768$, $p < 0.01$) etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuç merakın iş performansı üzerinde olumlu etkisi olduğunu ve merak düzeyi yüksek çalışanların işletmelerde daha yüksek performans sergilediğini ileri süren çalışma sonuçları ile tutarlılık göstermektedir (Celik vd., 2016; Hardy vd., 2017; Junça-Silva & Silva, 2021; Kashdan vd., 2020; Mussel, 2013). Araştırmanın ikinci hipotezi kapsamında merakın bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisi test edilmiş ve merakın yaratıcılığı olumlu yönde ve anlamlı bir şekilde ($\beta = 0.851$, $p < 0.01$) etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç merakın bireysel yaratıcılık üzerinde olumlu etkisi olduğunu ve merak düzeyi yüksek olarak ölçülen çalışanların ortalama olarak daha yaratıcı olduğunu öne süren çalışma sonuçları ile tutarlılık göstermektedir (Chang vd., 2023; Chang & Shih, 2019; Hagtvedt vd., 2019; Ma & Wei, 2023; Schutte & Malouff, 2019; Silva & Silva, 2022; Zada vd., 2023). Araştırmanın üçüncü hipotezi kapsamında bireysel yaratıcılığın iş performansı üzerindeki etkisi test edilmiş ve yaratıcılığın performansı olumlu yönde ve anlamlı bir şekilde ($\beta = 0.650$, $p < 0.01$) etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç bireysel yaratıcılığın iş performansı üzerinde olumlu etkisi olduğunu göstermekte ve yaratıcılık özelliği ile başarı ve ilerlemeyi ilişkilendiren, yaratıcılığın performans için gerekli olduğu iddia eden ve yaratıcılığın çalışan performansı ile pozitif bir ilişki içerisinde olduğu öne süren çalışma sonuçları ile tutarlılık göstermektedir (Hur vd., 2021; Ismail vd., 2018; Pattnaik & Sahoo, 2021; Ribeiro vd., 2018; Taboli & Zaerizadeh, 2016). Son olarak araştırmanın dördüncü hipotezi kapsamında işyeri merakının iş performansı üzerindeki dolaylı etkisi incelendiğinde ise bu etkinin de pozitif ve anlamlı olduğu ($\beta = 0.215$, $p < 0.01$) görülmektedir. Bu sonuca göre bireysel yaratıcılık, işyeri merakının iş performansı üzerindeki etkisine aracılık etmektedir. Bireysel yaratıcılık, aracı değişken olarak merakın iş performansı üzerindeki etkisini düşürmesine rağmen (β katsayısı 0.851'den 0.215'e düşmüştür) anlamlı ilişki devam ettiğinden bunun kısmi aracılık etkisi olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak bu çalışmanın bulguları, merak, yaratıcılık ve iş performansı arasındaki ilişkiler açısından önceki çalışmalarla tutarlıdır. Ancak önceki çalışmalar sadece doğrudan etkileri araştırırken, bu araştırma dolaylı etkileri de ele alarak bireysel yaratıcılığı bir aracı değişken olarak incelemiş ve kısmi aracılık etkisi tespit etmiştir. Araştırma neticesinde merak ile performans arasındaki ilişki bir kez daha doğrulanmıştır. Ayrıca sonuçlar bireysel yaratıcılığın işyerindeki merak ile performans arasındaki ilişkiyi açıklamak için önemli bir değişken olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmanın en önemli teorik çıkarımı, çalışanlarda merakının iş performansını hangi işleyiş ile etkilediğine dair var olan boşluğu doldurmasıdır. Genel olarak, bu çalışma merak ve performans arasındaki ilişkinin dolaylı yollarını inceleyen sınırlı sayıdaki çalışmaya katkıda bulunmakta ve böylece teorinin gelişmesine yardımcı olmaktadır. Ayrıca çalışma Türk literatüründe hem çalışan merakı ile performans arasındaki ilişkiyi inceleyen hem de bu ilişkide bireysel yaratıcılığın aracı etkisini ele alan ilk çalışma olma özelliği taşımaktadır.

Çalışmanın, çalışanlarda iş performansını yükseltmek isteyen işletmelere merak ve yaratıcılığı geliştirecek stratejiler ve politikalar tasarlamaları konusunda içgörü kazandırması ise önemli pratik çıkarımlardan birisidir. İş performansı açısından merakın faydalarından yararlanmak için merakı ve yaratıcılığı teşvik eden bir çalışma ortamının geliştirilmesi işletmeler açısından son derece önemlidir. Bu durum çalışanların yeni fikirler üreten yaratıcı davranışlar sergilemesine neden olarak pazarda

sürdürülebilir rekabet avantajı elde edilebilmesi için iyi bir strateji olacaktır. Bu hususta işletmelerin ve yöneticilerin çalışanlarda merakı ve yaratıcılığı teşvik eden bir örgütsel kültür oluşturulmasına odaklanmaları gerekmektedir. Ayrıca merak ve yaratıcılık sergileyen çalışanların takdir edilmesi, ödüllendirilmesi ya da bu konuda düzenlenecek eğitim programları ile çalışan merakı ve yaratıcılığının nasıl artırılabilir üzerine düşünülmelidir. Ek olarak özellikle merak ve yaratıcılığın önemli olduğu işletmelerde merakı teşvik etmek için işe alım süreçlerinde merak ve yaratıcılık düzeyi yüksek adayları seçmeye dönük çaba harcanması da önemli bir adım olacaktır. Zira bu kişilerin işyerlerinde yüksek performans sergileme olasılıkları diğerlerine göre daha yüksektir.

Tüm çalışmalarda olduğu gibi bu çalışmanın da birtakım sınırlamaları bulunmaktadır. Bu çalışmada örneklem seçimi için kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Bu da belirli grupların aşırı veya eksik temsil edilmesi yoluyla örneklem yanlılığına yol açabilmektedir. Şöyle ki bu araştırma sadece bir fabrikada çalışan beyaz ve mavi yaka çalışanlar üzerinde yürütülmüştür. Ancak çalışmanın gelecekte başka işletmelerde ve farklı örneklemlemlerle tekrarlanması araştırma sonuçlarının desteklenmesi için önem arz etmektedir. Ayrıca çalışma kesitsel tasarıma dayandığından gelecekte araştırmacılara merak, yaratıcılık ve iş performansı arasındaki ilişkiyi daha iyi anlayabilmek için daha geniş zaman aralıklarında çalışmalar yürütmeleri tavsiye edilmektedir. Bir diğer kısıt ise bu çalışmada çalışanların iş performansı düzeyinin kendi bildirdikleri ifadelerle ölçülmesidir. Kendi kendine bildirilen ölçümler araştırmalarda geçerli kabul edilse ve yaygın olarak kullanılsa da gelecekte araştırmacıların sonuçları daha objektif iş performansı ölçümleri ile karşılaştırması ve desteklemesi önerilmektedir. Bu çalışmada çalışan merakı ile iş performansı arasındaki ilişkide yalnızca bir aracı değişken (bireysel yaratıcılık) test edilmiş ve kısmi bir aracılık etkisi tespit edilmiştir. Dolayısıyla kısmi aracılığın tespit edilmesi merak ile iş performansı arasında başka aracı değişkenlerin de varlığına işaret etmektedir. Bu sebeple gelecekte araştırmacıların merak ve iş performansı arasındaki ilişkide diğer potansiyel araçları belirlemeye yönelik çalışmalar yürütmesi de önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Alpar, R. (2014). *Uygulamalı istatistik ve geçerlilik-güvenilirlik*. Detay Yayıncılık.
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. In B. M. Staw, & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (pp. 123-167). CT: JAI Press.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context*. Westview Press, Boulder, CO.
- Amabile, T. M. & Kramer, S. J. (2007). Inner work life: Understanding the subtext of business performance. *Harvard Business Review*, 85(5), 72-83.
- Amabile, T. M. & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157-183. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.10.001>
- Anderson, N., Potočník, K. & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary and guiding framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297-1333. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Berlyne, D. E. (1966). Curiosity and exploration. *Science*, 153(3731), 25-33. <https://doi.org/10.1126/science.153.3731.25>
- Berlyne, D. E. (1978). Curiosity and learning. *Motivation and Emotion*, 2, 97-175. <https://doi.org/10.1007/bf00993037>
- Brown, C. G. (2016). *Can "secular" mindfulness be separated from religion?*. Springer, Cham.

- Campbell, J. P. & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 47-74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Celik, P., Storme, M., Davila, A. & Myszkowski, N. (2016). Work-related curiosity positively predicts worker innovation. *Journal of Management Development*, 35, 1184-1194. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2016-0013>
- Chang, Y. Y. & Shih, H. Y. (2019). Work curiosity: A new lens for understanding employee creativity. *Human Resource Management Review*, 29(4), 2-14. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.10.005>
- Chang, Y. Y., Shih, H. Y. & Lin, B. W. (2023). Work curiosity and R&D professionals' creative performance: Scientists vs. engineers. *Technovation*, 124, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2023.102739>
- Chummar, S., Singh, P. & Ezzedeen, S. R. (2019). Exploring the differential impact of work passion on life satisfaction and job performance via the work-family interface. *Personnel Review*, 48(5), 1100-1119. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2017-0033>
- Çalışkan, A. & Köroğlu, E. Ö. (2022). Job performance, task performance, contextual performance: development and validation of a new scale. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 180-201. <https://doi.org/10.29131/uiibd.1201880>
- Díaz-Vilela, L. F., Delgado Rodríguez, N., Isla-Díaz, R., Díaz-Cabrera, D., Hernández-Fernaund, E. & Rosales-Sánchez, C. (2015). Relationships between contextual and task performance and interrater agreement: Are there any? *PLoS ONE*, 10(10), e0139898. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0139898>
- Eschleman, K. J., Madsen, J., Alarcon, G. & Barelka, A. (2014). Benefiting from the creative activity: The positive relationships between creative activity, recovery experiences and performance related outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(3), 579-598. <https://doi.org/10.1111/joop.12064>
- Gilson, L. L. (2008). Why be creative: A review of the practical outcomes associated with creativity at the individual, group, and organizational levels. In J. Zhou & C. E. Shalley (Eds.), *Handbook of Organizational Creativity* (pp. 303-322). Erlbaum.
- Hagtvedt, L. P., Dossinger, K., Harrison, S. H. & Huang, L. (2019). Curiosity made the cat more creative: Specific curiosity as a driver of creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 150, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2018.10.007>
- Hardy, J. H., Ness, A. M. & Mecca, J. (2017). Outside the box: Epistemic curiosity as a predictor of creative problem solving and creative performance. *Personality and Individual Differences*, 104, 230-237. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.08.004>
- Harrison, S. H., Sluss, D. M. & Ashforth, B. E. (2011). Curiosity adapted the cat: The role of trait curiosity in newcomer adaptation. *Journal of Applied Psychology*, 96, 211-220. <https://doi.org/10.1037/a0021647>
- Harrison, S. H. & Dossinger, K. (2017). Pliable guidance: A multilevel model of curiosity, feedback seeking, and feedback giving in creative work. *Academy of Management Journal*, 60(6), 2051-2072. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.0247>
- Hur, W.-M., Moon, T.-W. & Lee, J.-H. (2021). The effect of self-efficacy on job performance through creativity: The moderating roles of customer incivility and service scripts. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 33(3), 888-905.
- Ismail, H. N., Iqbal, A. & Nasr, L. (2018). Employee engagement and job performance in Lebanon: The mediating role of creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506-523. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2018-0052>

Janssen, O. & Giebels, E. (2013). When and why creativity-related conflict with coworkers can hamper creative employees' individual job performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 574-587.

Jnaneswar, K. & Ranjit, G. (2022). Explicating intrinsic motivation's impact on job performance: Employee creativity as a mediator. *Journal of Strategy and Management*, 15(4), 647-664. <https://doi.org/10.1108/JSMA-04-2021-0091>

Junça-Silva, A. & Silva, D. (2021). Curiosity did not kill the cat: It made it stronger and happy, but only if the cat was not dark. *Acta Psychologica*, 221, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2021.103444>

Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım.

Kashdan, T. B. & Silvia, P. J. (2009). Curiosity and interest: The benefits of thriving on novelty and challenge. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology* (pp. 367-374). Oxford University Press.

Kashdan, T. B., Goodman, F. R., Disabato, D. J., McKnight, P. E., Kelso, K. & Naughton, C. (2020). Curiosity has comprehensive benefits in the workplace: Developing and validating a multidimensional workplace curiosity scale in united states and german employees. *Personality and Individual Differences*, 155, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109717>

Kremer, H., Villamor, L. & Aguinis, H. (2019). Innovation leadership: Best-practice recommendations for promoting employee creativity, voice, and knowledge sharing. *Business Horizons*, 62(1), 65-74. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.08.010>

Litman, J. A. & Spielberger, C. D. (2003). Measuring epistemic curiosity and its diversive and specific components. *Journal of Personality Assessment*, 80(1), 75-86. https://doi.org/10.1207/S15327752JPA8001_16

Litman, J. A. (2008). Interest and deprivation factors of epistemic curiosity. *Personality and Individual Differences*, 44(7), 1585-1595. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.01.014>

Litman, J. A. (2010). Relationships between measures of I-and D-type curiosity, ambiguity tolerance, and need for closure: An initial test of the wanting-liking model of information-seeking. *Personality and Individual Differences*, 48(4), 397-402. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.11.005>

Liu, D., Jiang, K., Shalley, C. E., Keem, S. & Zhou, J. (2016). Motivational mechanisms of employee creativity: A meta-analytic examination and theoretical extension of the creativity literature. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 137, 236-263.

Loewenstein, G. (1994). The psychology of curiosity: A review and reinterpretation. *Psychological Bulletin*, 116(1), 75-98. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.116.1.75>

Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.

Ma, J. & Wei, W. (2023). Curiosity causes creativity? Revealing the reinforcement circle between state curiosity and creativity. *Journal of Creativity Behavior*, 57(4), 488-494. <https://doi.org/10.1002/jocb.606>

McCloy, R. A., Campbell, J. P. & Cudek, R. (1994). A confirmatory test of a model of performance determinants. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 493-504.

Meydan, C. & Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi amos uygulamaları*. Detay Yayıncılık.

Millan, M. J. (2014). The epigenetic dimension of Alzheimer's disease: Causal, consequence, or curiosity?. *Dialogues in Clinical Neuroscience*, 16(3), 373-393. <https://doi.org/10.31887/DCNS.2014.16.3/mmiller>

- Motowidlo, S. J. & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475–480.
- Mussel, P. (2013). Introducing the construct curiosity for predicting job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 34(4), 453–472. <https://doi.org/10.1002/job.1809>
- Mussel, P. & Spengler, M. (2015). Investigating intellect from a trait activation perspective: Identification of situational moderators for the correlation with work-related criteria. *Journal of Research in Personality*, 55, 51–60.
- Neubert, J. C., Mainert, J., Kretzschmar, A. & Greiff, S. (2015). The assessment of 21st century skills in industrial and organizational psychology: Complex and collaborative problem solving. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(2), 238–268. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.14>
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). The assessment of reliability. *Psychometric Theory*, 3, 248–292.
- Pattnaik, S. C. & Sahoo, R. (2021). Employee engagement, creativity and task performance: Role of perceived workplace autonomy. *South Asian Journal of Business Studies*, 10(2), 227–241.
- Peljko, Ž., Jeraj, M., Săvoiu, G. & Marič, M. (2016). An empirical study of the relationship between entrepreneurial curiosity and innovativeness. *The Organ*, 49, 172–182. <https://doi.org/10.1515/orga-2016-0016>
- Reio, T. G. & Wiswell, A. (2000). Field investigation of the relationship among adult curiosity, workplace learning, and job performance. *Human Resource Development Quarterly*, 11(1), 5–30. [https://doi.org/10.1002/1532-1096\(200021\)11:1<5::AID-HRDQ2>3.0.CO;2-A](https://doi.org/10.1002/1532-1096(200021)11:1<5::AID-HRDQ2>3.0.CO;2-A)
- Reio, T. G. & Callahan, J. L. (2004). Affect, curiosity, and socialization-related learning: A path analysis of antecedents to job performance. *Journal of Business and Psychology*, 19, 3–22. <https://doi.org/10.1023/B:J0BU.0000040269.72795.ce>
- Ribeiro, N., Duarte, A. P. & Filipe, R. (2018). How authentic leadership promotes individual performance: Mediating role of organizational citizenship behavior and creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(9), 1585–1607. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-11-2017-0318>
- Schutte, N. S. & Malouff, J. M. (2019). A meta-analysis of the relationship between curiosity and creativity. *Journal of Creative Behavior*, 54(4), 940–947. <https://doi.org/10.1002/jocb.421>
- Shafi, M., Zoya Lei, Z., Song, X. & Sarker, M. N. I. (2020). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25(3), 166–176.
- Silva, R. O. & Silva, G. D. (2022). Curiosity unlocked the cat: The relationship between curiosity at work and worker creativity. *Brazilian Administration Review*, 19(4), 1–23. <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.22092859.v1>
- Simonton, D. K. (2000). Creativity: Cognitive, personal, developmental, and social aspects. *American Psychologist*, 55, 151–158.
- Suh, T. & Shin, H. (2005). Creativity, job performance and their correlates: A comparison between non-profit and profit-driven organisations. *International Journal of Non-Profit and Voluntary Sector Marketing*, 10(4), 203–211.
- Taboli, H. & Zaerizadeh, M. (2016). Examine the effect of individual creativity on job performance with the mediating role of ethical leadership of headquarters staff of hormozgan university of medical sciences. *International Business Management*, 10(8), 1427–1433.
- Van Kleef, G. A., Homan, A. C., Beersma, B., Van Knippenberg, D., Van Knippenberg, B. & Damen, F. (2009). Searing sentiment or cold calculation? The effects of leader emotional displays on team

performance depend on follower epistemic motivation. *Academy of Management Journal*, 52(3), 562–580.

Wang, C.-H. & Chen, H.-T. (2020). Relationships among workplace incivility, work engagement and job performance. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 3(4), 415-429. <https://doi.org/10.1108/JHTI-09-2019-0105>

Weick, K. E. (1993). The collapse of sensemaking in organizations: The Mann Gulch disaster. *Administrative Science Quarterly*, 38(4), 628–652.

Yıldız, N. O., Kaçay, Z. & Soyer, F. (2022). Adaptation of individual creativity scale to Turkish culture, validity and reliability study. *Sakarya University Journal of Education*, 12(3), 712-729. <https://doi.org/10.19126/suje.1064436>

Yurdasever, E. (2024). İşyeri merak ölçeğinin Türkçeye uyarlanması ve işe bağlılık ile yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinin sınanması. *Erciyes Akademi*, 38(1), 41-71. <https://doi.org/10.48070/erciyesakademi.1379077>

Zada, M., Khan, J., Saeed, I., Zada, S. & Jun, Z. Y. (2023). Curiosity may have killed the cat but it has the power to improve employee creativity. *Current Psychology*, 42, 32299–32313. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-04171-y>

Zhou, J. & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682–696. <https://doi.org/10.2307/3069410>

Zhou, J. & Shalley, C. E. (2003). Research on employee creativity: A critical review and directions for future research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22, 165–217.

Zuss, M. (2011). *The practice of theoretical curiosity*. Springer Science & Business Media.