



EPİSTEMİK MERAKIN BİREYSEL YARATICILIK, İŞ TATMİNİ VE BİREYSEL PERFORMANS ÜZERİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL DESTEĞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ¹

Salih YEŞİL ²
Şevval Nur MERİÇ ³

Öz

Bu çalışma, epistemik merakın bireysel yaratıcılık, iş tatmini ve bireysel performans üzerine etkisinde örgütsel desteğin düzenleyici rol oynayıp oynamadığını tespit edebilmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. 6 Şubat tarihinde yaşanan asrın felaketinin merkez şehri Kahramanmaraş'ta bulunun Sütçü İmam ve İstiklal Üniversitelerinde görevli araştırma görevlileri ile bu çalışma yürütülmüştür. Aslında amaç deprem bölgesinde çalışan ve bu felaketi bizzat yaşamış olan araştırma görevlilerinin yukarıda sayılan merak, yaratıcılık, tatmin, performans ve destek algılarının ölçülmesidir. Veriler, katılımcılardan Google form aracılığıyla toplanmıştır. 2 üniversitede görevli toplam 108 araştırma görevlisi çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Geri dönüş sağlayan 79 araştırma görevlisi ise araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Elde edilen veriler sonrası gerçekleştirilen analizler sonucunda epistemik merakın ve ilgi merkezli epistemik merakın bireysel yaratıcılık üzerine; epistemik merakın ve ilgi merkezli epistemik merakın iş tatmini üzerine; epistemik merakın ve yoksunluk merkezli epistemik merakın bireysel performans üzerine etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel desteğin ise bu değişkenler arasındaki ilişkilerde $p>0.05$ ve alt ve üst güven aralığı değerleri (LLCI-ULCI) sıfır (0) değerini kapsadığından düzenleyici rolü olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler : Epistemik Merak, Bireysel Yaratıcılık, İş Tatmini, Bireysel Performans, Örgütsel Destek.

Jel Sınıflandırılması : M, M19, M54.

¹ For the relevant study (for the studies in 2024), the necessary permissions were obtained from the ethics committee of Kahramanmaraş Sütçü İmam University, dated 19.03.2024 and numbered E-298793.

² Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, syes66@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-3237-2258.

³ Arş. Gör., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, sevvalnurmeric@ksu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8672-0591

Atıf/Citation (APA 6):

Yeşil, S., & Meriç, Ş. N. (2025). Epistemik merakın bireysel yaratıcılık, iş tatmini ve bireysel performans üzerine etkisinde örgütsel desteğin düzenleyici rolü. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 392–410. <http://doi.org/10.25287/ohuiibf.1559196>.

THE MODERATING ROLE OF ORGANIZATIONAL SUPPORT IN THE EFFECT OF EPISTEMIC CURIOSITY ON INDIVIDUAL CREATIVITY, JOB SATISFACTION AND INDIVIDUAL PERFORMANCE

Abstract

This study was carried out to determine whether organizational support plays a moderating role in the effect of epistemic curiosity on individual creativity, job satisfaction and individual performance. This study was carried out with research assistants from Sütçü İmam and İstiklal Universities in Kahramanmaraş, the center city of the disaster of the century on February 6. In fact, the aim is to measure the above-mentioned perceptions of curiosity, creativity, satisfaction, performance and support of research assistants working in the earthquake zone and who have personally experienced this disaster. The data was collected from the participants through the Google form. A total of 108 research assistants working in 2 universities constitute the universe of the study. 79 research assistants who provided feedback constitute the sample of the research. As a result of the analyzes carried out as a result of the data obtained, it was determined that epistemic curiosity and interest-centered epistemic curiosity on individual creativity; on the job satisfaction of epistemic curiosity and interest-centered epistemic curiosity; It has been determined that epistemic curiosity and deprivation-centered epistemic curiosity have an effect on individual performance. On the other hand, it was concluded that organizational support did not have a regulatory role in the relationships between these variables, since $p > 0.05$ and lower and upper confidence interval values (LLCI-ULCI) included zero (0) value.

Keywords : Epistemic Curiosity, Individual Creativity, Job Satisfaction, Individual Performance, Organizational Support.

Jel Classification : M, M19, M54.

GİRİŞ

Merak duygusu insanlığın başlangıcından itibaren süregelen ve günümüzde de yaşanan teknolojik gelişmeler ile birlikte git gide artmaya devam eden itici bir güçtür. Keşifler ve yenilikler insanoğlundaki merak duygusu ile gerçekleşmiştir. Öğrenme isteği, yaratıcılık duygusu, tatmin hissi, performansın iyileşmesi veya gelişmesinin temelinde “merak” yer almaktadır. Herhangi bir şeye duyulan merak hissi literatürde “epistemik merak” olarak karşılık bulmaktadır. Yunanca kökenli bir kelime olup ilk anlamlarından biri “anlamak” tır. Farklı kültürlerde farklı anlamlarla nitelendirilmiş olsa da genel anlamı itibariyle herhangi bir şeye karşı duyulan öğrenme isteği olarak tanımlanmaktadır. Berlyne (1962) ise epistemik merak kavramını, bireyi arayışa geçme dürtüsüne iten ve istenen bilginin elde edilmesiyle oluşan motivasyonel durum olarak tanımlamaktadır. Epistemik merak kişinin zihnindeki karmaşıklık duygusunun giderilmesini ve yeni kapıların açılmasını sağlamaktadır. Merak bitmeyen bir süreçtir ve etkileme ve etkilenme arasında bitmek bilmeyen bir döngüdür. Çünkü merak kavramı istenilen bilgiye ulaştırabilir, elde edilen bilgi de yeni bir merak duygusunu beraberinde getirebilir. Merak duygusunun çağrıştırdığı duygulardan birisi ise yaratıcılık duygusudur. Merak ettikçe yeni şeyler öğrenir; yeni şeyler öğrendikçe yeni fikirler, ürünler veya hizmetlerde yaratıcı olma düşüncesi gelişebilir. Yaratıcılık; farklı olmak, düşünülmeiyeni düşünmek, görülmeyeni görebilmektir. Bireysel yaratıcılık ile kişi, merak duygusu sonucu elde ettiği bilgi birikimini farklı perspektiflerde değerlendirerek yeni ve farklı bir düşünce veya süreç geliştirmenin temelini oluşturmaktadır. Bireysel yaratıcılığa sahip olan bireyler, “yeni ve uygun bir şey “uydurmazlar”; bir şeyi yeni ve uygun bir şekilde gerçekleştirirler” (Nayak, 2008: 421). Merak duygusunun

tetiklediği bir diğer kavram ise bireysel performanstır. Merak duygusu yüksek olan kişilerin performansları yüksektir. Literatürde yer alan Pelit vd. (2024)'in çalışması bu söylemi destekleyici niteliktedir. Performans herhangi bir konuda başarılı olabilmek veya bir işi gerçekleştirebilmek için harcanan emek sonucu oluşan verim düzeyidir. Bir başka tanımda bireysel performans bireyin ne derece etkin olduğunu ifade etmektedir. Önceden belirlenen hedeflere ne ölçüde ulaştığının bir göstergesidir (Kılınç ve Deniz, 2023: 264). Ancak merak, yaratıcılık, performans gibi önemli başarı ölçütlerinden bir diğeri de tatmin duygusudur. Günümüz iş dünyasında çalışma saatleri uzun ve yorucudur. Bu bağlamda bireyin yaptığı işi sevmesi, anlamlı bulması ve işe dair beklentilerinin karşılık bulması bireyin işine olan genel tavrını direk olarak etkilemektedir. İş tatmini olarak adlandırılan bu kavram literatürde sıkça çalışılıp yer bulan bir kavramdır. Çünkü iş hayatının oluşması ve insanların iş hayatına dahil olmasıyla yaşanmaya başlayan tatmin veya tatminsizlik hissi yıllardır yaşanmakta ve yaşanmaya da devam edecek olan bir olgudur. Meier ve Spector (2014: 1) 'e göre ise iş tatmini bireylerin yaptıkları işi olumlu veya olumsuz bakış açısıyla değerlendirmeleri sonucu ulaştıkları verim düzeyidir. Merak, yaratıcılık, performans ve tatmin bireyin kendisinden kaynaklanan ve kendi içinde yaşayıp sonuçlandırdığı olgulardır. Ancak örgüt tarafından bireyin bu duyguları olumlu veya olumsuz yönde yaşamasına sebep olabilecek ve çalışmamızın son değişkeni olan örgütsel destek kavramı ise çalışanların önemsenmesi temel almaktadır. Bağlı bulunulan örgüt, çalışanlarına saygı duyma, başaracaklarına inanma, takdir etme gibi davranışları gösterdiğinde örgütsel destek sağlamış olur. Robbins ve Judge (2019) örgütsel destek kavramını, çalışanların sağladığı katkıyı ve kendilerinin refah düzeyini örgütün ne derece önemsendiği konusundaki algılama düzeyleridir şeklinde tanımlamışlardır.

Bu çalışma özellikle araştırma görevlileri üzerinde gerçekleştirilmek istenmiştir. Merak, yaratıcılık, tatmin ve performans gibi etmenler ile daha çok etkileşim içinde olan meslek grubu olmaları ve bu etmenlerin üretkenliklerini direkt olarak etkileyebilme potansiyellerinin bulunması bu örneklem grubunun ve bu değişkenlerin seçilip çalışılmasında etkin rol oynamıştır. Literatürde Katırcıoğlu (2022), gerçekleştirdiği çalışmasında epistemik merak duygusunun lisansüstü eğitim derecesine sahip olan kişilerde daha yüksek olduğu sonucunu bulmuştur. Merak duygusu bireyler için bir nevi itici güç sayılabilecek unsurlardan bir tanesidir. Merak etme dürtüsü ile birçok kapılar aralanmakta ve yeni bilgilere ulaşılabilir. Araştırma görevlileri ise konuları itibariyle merak duygusu yüksek bireylerdir. Bu meslek grubunda başarılı olabilmenin temelinde merak etme, öğrenme isteği, yaratıcı düşünme, yüksek performans ve yapılan işi anlamlı bulmak gibi etmenler yatmaktadır. Bu bağlamda örneklem seçimi ve kullanılan değişkenler birbirleriyle ilişkilendirilerek tercih edilmiştir. Özellikle epistemik merak kavramına ait çalışmaların çok olmaması ve olanların da çoğunlukla eğitim bilimlerine alanına ait olması itibariyle çalışmamızın örgütsel davranış alanına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışma, öncelikle kavramların literatür taraması ile başlamaktadır. Daha sonra elde edilen veriler doğrultusunda gerçekleştirilen analizlere ve yorumlamalarına daha sonra da elde edilen sonuçlara yer verilmiştir.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

I.I. Epistemik Merak

İç güdüsel bir dürtü olan merak kavramı TDK'da "bir şeyi anlamak veya öğrenmek için duyulan istek" şeklinde tanımlanmaktadır (<https://sozluk.gov.tr/>, 23.05.2024). Kavram, antik çağlarda sürekli bir bilgi arayışında olmak şeklinde tanımlanırken, Yunan ve Romalılarda mutluluk kaynağı olan saf anlayış ile güzel bir şekilde imgelemiş ancak orta çağ döneminde kusur olarak kabul edilerek kötü bir anlam çağrıştıran bir kavram olarak yerini almıştır (Gürlek ve Onbaşılı, 2024: 79). Zaman içerisinde anlamsal değişikliklere maruz kalan kavram günümüzde genel itibariyle herhangi bir konuya karşı öğrenme

isteğine sahip olmak şeklinde tanımlanabilir. Multidisipliner bir kavram olan epistemik kavramının kökeni “Yunanca bilgi anlamına gelen epistemē'den gelir ve "bilmek veya anlamak" anlamına gelen epistanai fiilinden türetilmiştir ve epi- ("üzerinde" veya "bağlı" anlamına gelir) ve histanai ("ayakta durmasını sağlamak" anlamına gelir) önekinden oluşan bir kelimedir” (<https://www.merriam-webster.com/>, 23.05. 2024). Berlyne (1954), merak kavramını algısal ve epistemik merak şeklinde sınıflandırma yapmıştır. Algısal merak, ses, koku, tat gibi hislerin duyu organlarını etkilemesiyle oluşan daha çok görsel bir histir; epistemik merak ise “bilme dürtüsü” olarak tanımladığı, bilgi ile ilgili boşluk olarak nitelendirilen alanlarda kişide oluşan araştırma hissidir (Bacanlı ve Kurtça, 2020: 111; Litman ve Spielberg, 2003: 75). Berlyne’e göre epistemik merak, insanı diğer canlılardan ayırmaktadır sebebi ise davranışsal teori ile açıklanan epistemik merakın 1) neden-sonuç ilişkisine atıfta bulunması, 2) çatışma duygusunu tetiklemesidir (Berlyne, 1954: 189). Berlyne (1962) epistemik merak kavramını, bireyi arayışa geçme dürtüsüne iten ve istenen bilginin elde edilmesiyle oluşan motivasyonel durum olarak tanımlamaktadır. Epistemik merakın, duyu, düşünce ve tutumlar arasında gerçekleşebilecek kavramsal çatışmalar ile artabileceğini savunmaktadır (Berlyne, 1962: 27).

Bir başka tanımla epistemik merak, bireyleri yeni şeyler öğrenme, zihinlerindeki boşlukları doldurma, “entelektüel sorunları” çözmek için çaba gösterme konusunda motive eden öğrenme arzudur (Litman, 2008: 1586). Epistemik merak, keşifsel davranış ve yeni bir bilginin edinimi arasındaki ilişkinin çıktısıdır. İçsel bir çatışmanın sonucu olarak yeni bir şeyler öğrenme arzusu yani bilmek istediği ile bildiği şeyin arasındaki tutarsızlığı ortadan kaldırır. Bu bağlamda epistemik merakın amacı bireyi, sahip olduğu bilgi düzeyindeki tutarsızlıkları ortadan kaldıracak araştırmalara motive etmektir (Litman vd., 2005: 559). Kavram esas itibarıyla bilgi ile merakın birbirinden etkilenen ve birbirini etkileyen iki kavram olduğuna odaklanmaktadır. Yani bilgi merak duygusunu oluşturur; merak duygusu da yeni bilgilerin edinimini gerçekleştirir. “Bilgi merakı merak da bilgiyi doğurmaktadır” (Altun, 2016: 395). Litman ve Jimerson (2004) ve Berlyne (1954) epistemik merak kavramını ilk olarak “ilgi merkezli” boyutu ile ele almış ve arzu isteği uyandırması üzerinden gitmişlerdir. Ancak bireylerin bu isteğe yoksunluk duygusu ile ulaştığını belirledikten sonra ikinci boyut olan “yoksunluk merkezli” boyutunu da ekleyerek kavramın iki alt boyuta sahip olmasının temelini atmışlardır. Literatürde çok fazla çalışılmamış bir konu olan epistemik merak kavramının genel itibarıyla öğrenme ve araştırma alanları üzerindeki önemli rolü dikkate alındığında daha çok incelenmesi ve çalışılması gereken bir konu olmalıdır.

I.II. Bireysel Yaratıcılık

Günümüzde hızla gelişen ve değişen koşullar altında kendini yenileyebilmek ve geliştirebilmek için yaratıcı olmanın etkisi oldukça büyüktür. Yaratıcılık özgün olmak, sınırların dışına çıkabilmektir (Aydın ve Çakar: 2014: 82). Yaratıcılığın iş ortamında, örgüt içerisinde gerçekleşmesi ise bireysel yaratıcılık olarak ifade edilebilir. Çünkü birden fazla kişi ile aynı ortam içerisinde çalışıp farklılaşabilmek bireysel bazda gerçekleşmektedir. *Bireysel yaratıcılık*, örgüt içerisinde ölçülebilir, faydalı ve değer yaratabilecek şekilde çıktılar ortaya koyulmasıdır.

Bir başka tanımla bireysel yaratıcılık, bireyin sahip olduğu bilgi birikimi ve tecrübeleri ile mevcut problemlerin çözüme kavuşturulmasında, yeni fikir, ürün veya hizmetlerin geliştirilmesinde farklı bir perspektiften bakarak görülmeyeni görebilme, özgün düşünebilme becerisidir (Yeşil ve Mavi, 2022: 4). Bireysel yaratıcılık yönü güçlü olan bireyler, yenilik, tasarım, süreç geliştirme gibi alanlarda da özgünlük oluşturabilecek kapasiteye sahip, aşına olunanın ötesinde düşünme becerisine sahipler kişilerdir (Parjanen, 2012: 111). Bireysel yaratıcılığa sahip olan bireyler, “yeni ve uygun bir şey “uydurmazlar”; bir şeyi yeni ve uygun bir şekilde gerçekleştirirler” (Nayak, 2008: 421). Nonaka (1994) örgüt içerisinde etkili bir şekilde gerçekleşen bilgi paylaşım sürecinin de bireysel yaratıcılığı pozitif yönde etkileyeceğini ileri sürmektedir. Bu döngüde bireysel yaratıcılık da çalışanların tecrübe ve yenilikçi düşünce davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir. Bu bağlamda bireysel yaratıcılık, örgütsel gelişme ve ilerlemeye katkı sağlayacak doğrultuda özgün fikirler üretme ve üretilen fikirleri de somut çıktılara dönüştürme yeteneğidir şeklinde bir tanımlama yapılabilir (Zhao vd., 2020: 375-376).

Günün büyük bir çoğunluğunun geçtiği “iş” ortamları mutluluk/mutsuzluk ortalamalarımızı doğrudan etkileme gücüne sahiptir. Yaptığımız işi sevmemiz gerek aile gerek sosyal hayatımıza gerekse iş hayatımıza da pozitif etkilerle dokunuşlar yapacaktır.

I.III. İş Tatmini

İşin severek yapılması ve tatmin duygusunun yaşanması literatürde *iş tatmini* kavramı ile karşılık bulmaktadır. *İş tatmini*, en genel tanımıyla yapılan işten duyulan memnuniyet duygusunu ifade etmektedir. Başka bir tanımla iş tatmini bireylerin yaptıkları iş ile beklentilerinin örtüşmesi sonucu yaşanan tatmin hissidir (Yüksel ve Yüksel, 2014: 560).

Kavramın kökeni Fisher ve Hanna (1931)’nin “The Dissatisfied Worker” isimli çalışmalarına dayandığı söylenebilir. Çalışmalarında, mesleki ve örgütsel uyumsuzlukların duygusal uyumsuzluğu beraberinde getireceği ve duygusal uyumsuzlukta kötü gidişatın temelini oluşturacağı ileri sürülmektedir (Zhu: 2013, 293). Churchill vd., (1974: 255) ise yayımladıkları “Measuring the Job Satisfaction of Industrial Salesmen” isimli çalışmalarında iş tatminini, işin ve iş ortamının özelliklerini barındıran bir kavram olarak nitelendirmişlerdir. Locke, Fisher ve Hanna’nın çalışmasını geliştirmiş ve (1969: 316) iş tatmini kavramını, bireyin işinden beklediği ile işi için ne sunduğu veya işinin neyi gerektirdiği arasındaki ilişkinin bir çıktısı yani süreci değerlendirmesi sonucunda yaşadığı bir tür olumlu durum şeklinde tanımlamıştır. Meier ve Spector (2014: 1)’e göre ise iş tatmini bireylerin yaptıkları işi olumlu veya olumsuz bakış açısıyla değerlendirmeleri sonucu ulaştıkları verim düzeyidir. İş tatmini her alan için ciddi bir önem düzeyine sahiptir ve örgütsel konular bağlamında da sıklıkla incelenen bir değişken olup merkezi noktadadır. Örgütlerin “emek” faktörü olan insan için tatminsizlik durumu; verimsizlik, işten ayrılma, devamsızlık vb. davranışlarını da beraberinde getirebilmektedir.

İş tatminini olumlu veya olumsuz şekilde etkileyen birtakım etmenler mevcuttur. Bunlar; işin niteliği, ücret, çalışma ortamı (çalışmaya elverişli olup olmaması, ergonomik olup olmaması vb.), yönetim tarzı (yönetimin çalışanlara karşı olan tutumu, yönetebilme yeteneği vb.), beşerî ilişkiler (ast-üst, çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler), kariyer imkanları, kontrol alanına sahiplik durumu, özerklik durumu vb. gibi etmenler iş tatmini/tatminsizliği etkileyebilme gücüne sahiptir (Aziri, 2011: 81).

I.IV. Bireysel Performans

Performans, bir işi gerçekleştirebilmek için harcanan emek sonucu elde edilen verim olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda bireysel performans, bireyin kendisi ve örgütün amaçlarını gerçekleştirme doğrultusunda ulaşabildiği nokta, gösterebildiği başarıdır. Bir başka tanımda bireysel performans bireyin ne derece etkin olduğunu ifade etmektedir. Önceden belirlenen hedeflere ne ölçüde ulaştığının bir göstergesidir (Kılınç ve Deniz, 2023: 264). Bu noktada bireysel performansın toplamı örgütsel performansı meydana getirir şeklinde bir tanımlama yapılabilir. Çünkü bireysel performans arttıkça bu durum örgütün de etkin ve verimli olmasının yolunu açmaktadır. Bireysel performans daha çok işin yapısı ve niteliği ile ölçülebilir bir kavramdır. Bireyin sahip olduğu bilgi birikimi, uzmanlık derecesi, çalışma prensibi, belirli görev tanımları vb. etmenler bireysel performansını artırıcı unsurlardan bazılarıdır (Gülsevgi ve Bayraktar, 2021: 27).

Bireysel performans üç temel kavramın etrafında şekillenmektedir. Bunlardan ilki odaklanma ikincisi yetkinlik ve üçüncüsü de adanmadır. Bir işi başarabilmek için o işe yoğunlaşmak odaklanmak performansın yüksek olmasının temel ölçütü olabilir. Yapılacak işi mantık çerçevesine oturtmak, plan-program dahilinde o işi gerçekleştirmek hem yapılan işe olan özeni ifade etmekte hem de çıktının kaliteli olmasını sağlamaktadır. Yetkinlik, herhangi bir konudaki bireyin sahip olduğu tecrübe, bilgi ve yeteneklerin toplamı olarak ifade edilebilir. Yetkinlik ile başarı doğru orantılıdır. Son olarak adanmak ise gönüllülük duygusu temelinde yaptığı işi özveriyle ve dikkatli bir şekilde gerçekleştirmesidir (Tozkoparan, 2021: 1890; Altaş ve Kuzu, 2013: 33).

I.V. Örgütsel Destek

Bir kişi veya kişiler tarafından destek görmek saygı duyma, başaracağına inanma, takdir etme gibi duyguların toplamı olarak görülebilir. Bu bakımdan çalışılan örgüt içerisinde destek görmek de bireylerin motive olması ve devamında başarılı olması için önemli bir faktördür. Literatürde örgütsel destek olarak yer edinmiş olan bu kavram örgütün, çalışanlarını önemseydiği, onlar ile ilgili konularla yakından ilgilendiği, yaptıkları işler ve başarılarının örgüte önemli kazanımlar sağladığı ve birlikte çalışmaktan mutluluk duyduğu anlamına gelmektedir (Çakar ve Yıldız, 2009: 75). Robbins ve Judge (2019) örgütsel destek kavramını, çalışanların sağladığı katkıyı ve kendilerinin refah düzeyini örgütün ne derece önemseydiği konusundaki algılama düzeyleridir şeklinde tanımlamışlardır. Ardias' a göre ise örgütsel destek çalışanların örgütün desteğine ilişkin algılamalarının prosedür, norm ve politikalar çerçevesinde şekillendiğini ifade etmektedir (Sumardjo ve Supriadi, 2023: 377). Eisenberger vd. örgütsel destek algısının yüksek olması çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artıracak ve örgütün etkin olabilmesi noktasında yüksek çaba göstereceklerdir görüşündedir (Eisenberger vd., 1997: 812).

Örgütsel destek, çalışanların yaratıcılık düzeylerine etki etmektedir ve bu desteği sağlayacak olan yöneticiler de çalışanlara ihtiyaç duydukları kaynakları (bilgi, teçhizat vb.) sağlama noktasında desteklerini esirgememeli ve çalışanların bireysel yaratıcılık yeteneğinin gelişmesini noktasında itici güç görevi görmelilerdir (Akyüz, 2015: 208). Örgüt içerisinde çalışanların, açık iletişimi uygulayabildikleri, kendilerini rahat bir şekilde ifade edebildikleri ve destek gördükleri zaman yaratıcılık potansiyellerinin geliştiği görülmektedir. Literatürde bu durumu destekleyici çalışmalar mevcuttur. Çalış, 2023; Akgül ve Yavuz, 2021 vb. Diğer bir deyişle, destekleyici özelliğe sahip olan örgütler çalışanların yaratıcılıklarını ortaya çıkarmasını sağlamaktadır. (Aydın ve Çilesiz, 2022: 269).

I.VI. Kavramlar Arasındaki İlişki

“Merak ilmin hocasıdır”. Öğrenmek ve harekete geçmek istiyorsak merak etme konusunda ısrarcı olmalıyız. Merak ise etkileme ve etkilenme sürecidir. Kişinin hem kendisini hem de çevresini etkileme gücüne sahiptir. Bu durum da beraberinde kişiyi ilim öğrenmeye itmekte ve zamanla çalışma alanında alim olma yolunda ilerlemesini sağlamaktadır (Göksu, 2017: 13).

Merak dürtüsü ve öğrenme isteği kişinin başarılı olmasında, performansının yüksek olmasında, yaratıcı olmasında vs. oldukça etkin rol oynayan etmenlerdir. Performans, belirli amaç ve hedeflere ulaşmak için verilen emektir. Epistemik merakın etkinliği, performans tarafından değerlendirildiğinde ise merakın yaratıcı problem çözme ve yaratıcı performans sergileme noktasında olumlu bir etkiye sahip olması bakımından bireyler için önemli bir faktördür. (Yazıcı ve Kartal, 2020: 581). Literatürde merak duygusunun performansı olumlu yönde etkilediğine dair bulgular yer almaktadır. Örneğin, Pelit vd. (2024) çalışmalarında, merak duygusu arttıkça performansın da arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca Katırcıoğlu (2022) çalışmasında ise epistemik merakın, yenilikçi iş davranışlarını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç da merak duygusunun, kişilerin bireysel yaratıcılıklarını kullanma becerileri noktasında önemli bir bulgu olduğunu göstermektedir. Çünkü yaratıcı/ yenilikçi performans ve davranış sergileyen kişilerin ortak özelliklerinden en belirgin olanı merak duygusudur. Epistemik merakın, yaratıcılık için bir ön koşul niteliğinde olduğu söylenebilir. Schutte ve Malouff (2020) çalışmalarında merak ve yaratıcılık değişkenleri ile yapılmış olan çalışmaların sonuçlarını derlemiş ve 2692 kişiyi kapsayan 10 çalışmada merak ile yaratıcılık arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğunu bulmuşlardır. Bu bağlamda merak duygusunun yaratıcılık ve performans değişkenleri üzerinde etkisinin var olup olmadığı literatürde yer alan önceki çalışmalar ile de desteklenerek incelenmek istenmiştir.

Diğer bir değişken olan iş tatmini değişkeni üzerindeki etkisine yönelik yerli veya yabancı literatürde daha önce yapılmış bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bizim bu değişkeni hipotez değişkeni olarak kullanmamızın sebebi ise merak duygusunun tatmin duygusunu etkilemesi yönündeki öngörümüzdür. Tatmin duygusu, bireyin yaptığı işten memnuniyet duyması sonucu oluşmaktadır. Epistemik merak duygusu yüksek olan kişiler de yaptığı işi severek ve isteyerek yapan kişiler olduğu için (Nguyen and Duong, 2020: 375; Gürlek ve Onbaşılı, 2024: 64) bu iki değişken arasında bir ilişki olabileceği yönünde hipotezler kurulmuştur. Son olarak literatürde yer alan Çay ve Aydın (2020) çalışmalarında örgütsel desteğin yetenek yönetimi ve iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici rol

oynadığı sonucunu ulaşımlardır. Acaray (2019) çalışmasında örgütsel desteğin iş performansı üzerinde düzenleyici etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Turunç ve Mert (2020) çalışmalarında yaratıcılık ve girişimcilik ilişkisinde örgütsel desteğin düzenleyici rol oynadığı sonucuna ulaşmışlardır. Düzenleyici etki, değişkenler arasındaki ilişkilerin hangi durumlarda artıp-azaldığını veya yön değiştirdiğini (olumludan olumsuz) ifade etmektedir (Gürbüz, 2021: 91). Bu bağlamda bu çalışmada, örgütsel destek değişkeni düzenleyici değişken konumunda olup değişkenler arasındaki ilişkideki etkisine bakılmak istenmiştir.

II.YÖNTEM

II.I. Araştırmanın Amacı ve Önemi

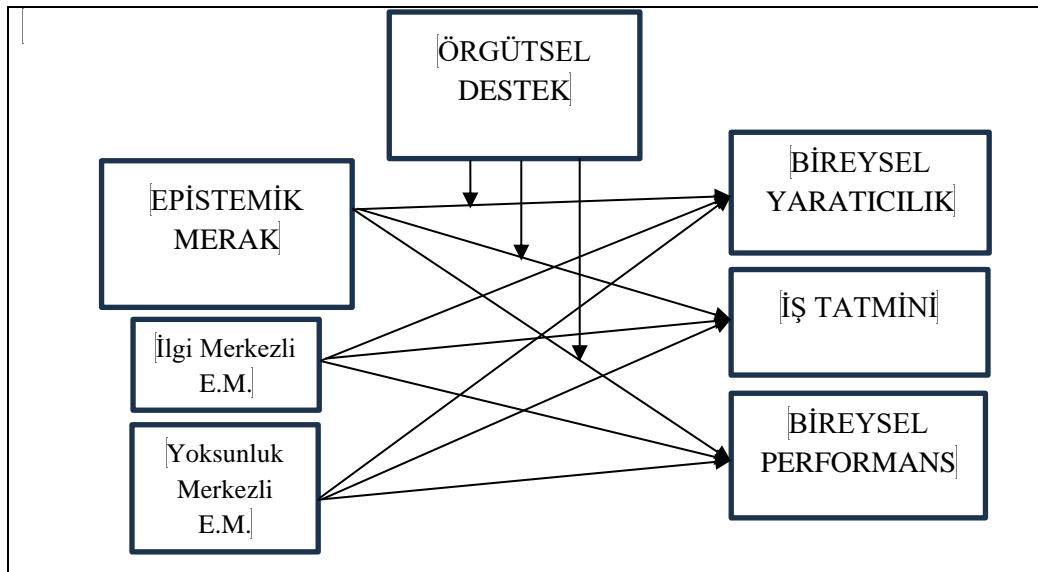
Epistemik merakın bireysel yaratıcılık, iş tatmini ve bireysel performans üzerine etkisini ve ayrı olarak gerçekleşen bu etkiler üzerinde örgütsel desteğin düzenleyici rolü olup olmadığını tespit edebilmek amaçlanmaktadır.

Öncelikle çalışma araştırma görevlileri üzerinde gerçekleşmiştir. Sebebi ise merak, yaratıcılık, tatmin gibi son derece bu meslek nezdinde önemli olan konuların işlenmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca yaşanan büyük deprem felaketi sonrası depremin merkez şehri Kahramanmaraş'taki 2 üniversite olan Sütçü İmam Üniversitesi ve İstiklal Üniversitelerinde görevli araştırma görevlileri ile çalışma gerçekleştirmek istenmiştir. Sebebi ise bu son derece ağır travmanın iş hayatındaki etkilerinin de görülmesi amaçlanmıştır. Bütün felaketlerin üstesinden ancak bilim ve çalışmak ile gelenebilir. Bu bağlamda ilimin ve bilimin merkezi olan üniversitelerde görevli araştırma görevlilerinin merak, tatmin ve yaratıcılık konularında algıladıkları duygu ve düşünceler ile görevli oldukları kurumlardan gördükleri veya beledikleri destek düzeyinin ölçülmesi amaçlanmak istenmiştir.

II.II. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırma evrenini, Sütçü İmam Üniversitesi ve İstiklal Üniversitelerinde çalışan 108 araştırma görevlisi oluşturmaktadır. Evrene internet anketi (Google form) aracılığı ile ulaşmaya çalışılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak araştırma görevlilerine anket gönderilmiştir. Anketi internet üzerinden yapmayı kabul eden 79 araştırma görevlisi çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu araştırma için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 19.03.2024 tarih ve E- 298793 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

II.III. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler



Şekil 1. Araştırma Modeli

H1: Epistemik Merakın Bireysel Yaratıcılık üzerine etkisi vardır.

H1a: İlgi Merkezli Epistemik Merakın Bireysel Yaratıcılık üzerine etkisi vardır.

H1b: Yoksunluk Merkezli Epistemik Merakın Bireysel Yaratıcılık üzerine etkisi vardır.

H2: Epistemik Merakın İş Tatmini üzerine etkisi vardır.

H2a: İlgi Merkezli Epistemik Merakın İş Tatmini üzerine etkisi vardır.

H2b: Yoksunluk Merkezli Epistemik Merakın İş Tatmini üzerine etkisi vardır.

H3: Epistemik Merakın Bireysel Performans üzerine etkisi vardır.

H3a: İlgi Merkezli Epistemik Merakın Bireysel Performans üzerine etkisi vardır.

H3b: Yoksunluk Merkezli Epistemik Merakın Bireysel Performans üzerine etkisi vardır.

H4: Epistemik Merakın Bireysel Yaratıcılık Üzerine Etkisinde Örgütsel Desteğin Düzenleyici Rolü vardır.

H5: Epistemik Merakın İş Tatmini Üzerine Etkisinde Örgütsel Desteğin Düzenleyici Rolü vardır.

H6: Epistemik Merakın Bireysel Performans Üzerine Etkisinde Örgütsel Desteğin Düzenleyici Rolü vardır.

II.III. Araştırmanın Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Araştırma depremin merkez şehri olan Kahramanmaraş'taki Sütçü İmam ve İstiklal Üniversitelerdeki araştırma görevlileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Nicel araştırma niteliğinde olup, veriler Google formlar aracılığıyla anket yöntemi ile toplanmıştır. Verilerin incelenmesi SPSS, Process Makro ve AMOS analiz programları ile gerçekleştirilmiştir. Değişkenler arası ilişkileri tespit edebilmek için yapılacak olan korelasyon ve regresyon analizleri SPSS programı ile analize tabi tutulmuştur.

Epistemik Merak Ölçeği: Ölçek: Litman ve Spielberger (2003) tarafından geliştirilmiş, Litman (2008) tarafından geçerlik ve güvenilirliği sağlanmış ve Eren (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Türkçe'ye uyarlanan 2 boyut (ilgi ve yoksunluk) 10 maddeden oluşmaktadır. (Esra Katircioğlu, (2022). Epistemik Merak, İş Becerikliliği ve Algılanan Örgütsel Desteğin Yenilikçi İş Davranışına Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama isimli Doktora Tezinde kullanmıştır).

İş Tatmini Ölçeği: Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından 5 maddelik kısa formu geliştirilmiştir. Ölçek tek boyutlu olup ölçekte yer alan ifadeler 5'li Likert ölçeğindedir. Ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik değeri 0,850 olup ölçeğin tüm maddeleri ile güvenilir ölçme düzeyine sahip olduğu söylenebilir. Ölçeğin Türkçe güvenirlik ve geçerliği Keser ve Öngen Bilir (2019) tarafından yapılmıştır. Ölçekte yer alan 3. ve 5. sorular olumsuz olduğu için ters madde olarak puanlandırılıp analizlere dahil edilmiştir.

Bireysel Yaratıcılık Ölçeği: Ölçek: Bireysel yaratıcılık ölçeği Zhou ve George (2001) tarafından geliştirilmiş, Türkçeye uyarlaması Gümüüşlüoğlu ve İlsev (2007) tarafından gerçekleştirilmiştir. 13 maddeden oluşmaktadır. Tek boyutludur. (Hilal Gökkyaya. (2019). Bireysel Değerler ve Örgüt Kültürünün Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkileri isimli Doktora Tezinde kullanmıştır).

Bireysel Performans Ölçeği: Ölçek: Bireysel Performans Ölçeği; Schepers (2005)'ın geliştirmiş olduğu Özpehlivan (2015)'nin geçerlilik güvenirlik çalışmasını yaptığı ve bu çalışma sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0,82 olarak bulunan 9 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır.

Örgütsel Destek Ölçeği: Ölçek: İlk defa Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilmiştir. Daha sonra Stassen ve Ursel (2009) tarafından geçerliliği yapılan ölçek 10 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerliliği ise Turunç ve Avcı (2015) tarafından yapılmıştır. (Mehmet Muratoğlu (2022) Duygusal Zeka ile İş Performansı İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü: Sigortacılık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma isimli çalışmada kullanmıştır). Ölçekte yer alan 6. ve 9. sorular olumsuz olduğu için ters madde olarak puanlandırılıp analizlere dahil edilmiştir.

III.BULGULAR

Çalışmanın bulgular kısmında normallik analizi, demografik değişkenlere ilişkin frekans analizi, geçerlik-güvenirlilik analizi, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi, regresyon analizleri ve düzenleyicilik analizleri yer almaktadır.

III.I. Normallik Testi

Verilerin normal bir dağılıma sahip olup olmadığını belirleyebilmek için gerçekleştirilen normallik analizi sonucunda epistemik merak, bireysel yaratıcılık, iş tatmini, bireysel performans ve örgütsel destek veri setlerinin istenilen normallik aralığında olduğu tespit edilmiş ve Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1: Normallik Testi

Ölçekler	Skewness	Kurtosis
Epistemik Merak	,224	-,652
Bireysel Yaratıcılık	,001	-,186
İş Tatmini	-,834	,777
Bireysel Performans	-,017	,149
Örgütsel Destek	-,155	-,107

III.II. Demografik Değişkenlere İlişkin Bilgiler

Demografik değişkenlere ilişkin gerçekleştirilen frekans analizi sonucunda katılımcıların %53,2’si (42) kadın %46,8’i (37) erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların % 35,4’ü 24-28 yaş aralığında; %40,5’i 29-33 yaş aralığında; %24,1’i 34 ve üzeri yaşadadır. Örneklem içerisinde %40,5 ile en geniş yaş aralık oranını 29-33 yaş arasındaki katılımcılar oluşturmaktadır. Katılımcıların %57’sini bekarlar, %43’ünü evliler oluşturmaktadır. Katılımcıların eğitim durumunda ise en yüksek oran %49,4 ile okuyan doktoralı araştırma görevlileri yer almaktadır. Daha sonra sırayla %22,8’i doktora (mezun); %19’u yüksek lisans (okuyor) ve %8,9’u yüksek lisans (mezun) şeklindedir. Katılımcıların kurumlarındaki çalışma sürelerine ilişkin oranlarda ise %69,6 gibi yüksek bir oranla 0-5 yıl aralığında çalışanlar yer alırken, %19’u 6-10 yıl; %11,4’ü ise 11 yıl ve üzeri çalışma sürelerine sahiplerdir. Son olarak katılımcıların çalışma alanlarına göre sosyal bilimler alanında görevli araştırma görevlerinin oranı 53,2 (42) ile en yüksek orana sahiptir. Fen bilimlerinde çalışanların oranı %36,7 ve sağlık bilimlerinden çalışanların oranı ise %10,7’dir.

Tablo 2: Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Demografik Özellikler	Kategori	N	%
Cinsiyet	Kadın	42	53,2
	Erkek	37	46,8
Yaş Aralığı	24-28	28	35,4
	29-33	32	40,5
	34 ve üzeri	19	24,1
Medeni Durum	Evli	34	43,0
	Bekar	45	57,0
Eğitim Durumu	Yüksek Lisans (Okuyor)	15	19,0
	Yüksek Lisans (Mezun)	7	8,9
	Doktora (Okuyor)	39	49,4
	Doktora (Mezun)	18	22,8
Çalışma Süresi	0-5 Yıl	55	69,6
	6-10 Yıl	15	19,0
	11 Yıl ve Üzeri	9	11,4
Çalışma Alanı	Sosyal Bilimler	42	53,2
	Sağlık Bilimleri	8	10,1
	Fen Bilimleri	29	36,7

III.III. Güvenirlilik Analizi

Geçerlik ve güvenilirlik analizi sonucunda ölçeklerin olması gereken güven aralıklarında olduğu tespit edilmiş ve ölçek sorularının güvenilir düzeyde olması sebebiyle ölçülmek istenenin doğru ve tutarlı olduğu sonucuna ulaşılmış ve Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Ölçekler	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Epistemik Merak	,791	10
Bireysel Yaratıcılık	,800	13
İş Tatmini	,866	5
Bireysel Performans	,882	9
Örgütsel Destek	,950	10

III.IV. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 4'te yer alan doğrulayıcı faktör analiz sonuçları incelendiğinde, kullanılan ölçeklerin kabul edilebilir uyum indeks değerlerine sahip olduğu görülmektedir [Kabul edilebilir düzeydeki uyum indeks değerleri: $\chi^2/df \leq 3$ olmalı ancak $\leq 4-5$ arası da kabul edilebilir; RMSEA=0,05-0,10; GFI \geq 0,85; CFI \geq 0,95; IFI \geq 0,90] (Seçkin, 2021: 429; Şeşen ve Meydan, 2015: 32-36, Eytmiş ve Yıldırım, 2022: 720).

Tablo 4: Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenler	$\chi^2/ (df)$	RMSEA	GFI	CFI	IFI
Epistemik Merak	1,185	,049	,875	,950	,951
Bireysel Yaratıcılık	1,178	,048	,878	,950	,952
İş Tatmini	1,658	,090	,967	,989	,988
Bireysel Performans	1,299	,062	,917	,981	,982
Örgütsel Destek	1,225	,054	,906	,988	,988

III.V. Korelasyon Analizi

Değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü tespit edebilmek için gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda; epistemik merak ile bireysel yaratıcılık arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde ($r=,627$); iş tatmini ile arasında pozitif yönlü orta düzeyde ($r=,332$); bireysel performans ile arasında pozitif yönlü orta düzeyde ($r=,502$) ilişkiler tespit edilirken örgütsel destek ile arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($r=,093$).

Bireysel yaratıcılık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü orta düzeyde ($r=,332$); bireysel performans ile arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde ($r=,566$); epistemik merakın alt boyutlarından biri olan ilgi merkezli epistemik merak ile arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde ($r=,572$) ilişkiler tespit edilirken, epistemik merakın bir diğer alt boyutu olan yoksunluk merkezli epistemik merak ve örgütsel destek değişkenleri ile arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($r=,483$; $r=,033$).

İş tatmini ile bireysel performans arasında pozitif yönlü orta düzeyde ($r=,400$); örgütsel destek ile arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde ($r=,643$); epistemik merakın alt boyutlarından biri olan ilgi merkezli epistemik merak ile arasında pozitif yönlü orta düzeyde ($r=,425$) ilişkilerin varlığı tespit edilirken, epistemik merakın bir diğer alt boyutu olan yoksunluk merkezli epistemik merak ile arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($r=,178$).

Tablo 5: Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5	6	7
1.Epistemik Merak	1 79						
2.Bireysel Yaratıcılık	,627** 79	1 79					
3.İş Tatmini	,332** 79	,332** 79	1 79				
4.Bireysel Performans	,502** 79	,566** 79	,400** 79	1 79			
5.Örgütsel Destek	,093 79	,033 79	,643** 79	,171 79	1 79		
6.İlgi Merkezli E.M.	,714** 79	,572** 79	,425** 79	,347** 79	,228* 79	1 79	
7.Yoksunluk Merkezli E.M.	,896** 79	,483 79	,178 79	,457** 79	-,019 79	,330** 79	1 79

III.VI. Basit ve Çoklu Regresyon Analizi

Çalışmanın hipotezlerinden olan **H1** (epistemik merakın bireysel yaratıcılık üzerine etkisi vardır) **H1a** (ilgi merkezli epistemik merakın bireysel yaratıcılık üzerine etkisi vardır) ve **H1b** (yoksunluk merkezli epistemik merakın bireysel yaratıcılık üzerine etkisi vardır) hipotezleri basit ve çoklu regresyon analizleri ile test edilmiş ve sonuçları Tablo 6 ve 7’de gösterilmiştir.

Tablo 6: Epistemik Merakın Bireysel Yaratıcılık Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken: Bireysel Yaratıcılık									
Bağımsız Değişken	R	R ²	ΔR ²	F	B	S. H.	β	t	p
Epistemik Merak	,396 ^a	,157	,146	14,505	,505	,132	,396	3,809	,000

Epistemik merakın, bireysel yaratıcılık üzerine etkisinin var olup olmadığını saptayabilmek için gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonucunda epistemik merakın bireysel yaratıcılık üzerinde etkisinin olduğu (p<0,05) tespit edilmiştir.

Tablo 7: İlgi Merkezli Epistemik Merakın ve Yoksunluk Merkezli Epistemik Merakın Bireysel Yaratıcılık Üzerine Etkisi

	B	S. H.	β	t	p	TD	VIF	F	R ²	ΔR ²	Durbin-Watson
Sabit	1,366	,642		2,129	,036						
İlgi M.	,462	,151	,336	3,053	,003	,878	1,139	8,559	,182	,161	2,299
Yoksunluk M.	,147	,095	,171	1,552	,125	,878	1,139				

Dependent Variable: by_ort

Gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonucunda ilgi merkezli epistemik merakın bireysel yaratıcılık üzerinde etkisinin olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda ortaya çıkan sonuçlar için modelimizde yer alan bağımsız değişken olan ilgi merkezli epistemik merakın, bağımlı değişken olan bireysel yaratıcılıktaki varyansın %16’sını açıkladığı ifade edilebilir. İlgi merkezli epistemik meraktaki 1 birimlik değişim bireysel yaratıcılıkta 46 birimlik bir değişime sebep olmaktadır. Son olarak ilgi merkezli epistemik merakın bireysel yaratıcılık üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu (p<0,05) ancak yoksunluk merkezli epistemik merakın bireysel yaratıcılık üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı (p>0,05) sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda düşük TD ve yüksek VIF değerleri çoklu doğrusal bağlantı sorunu olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2014: 268) ancak gerçekleştirilen

çoklu regresyon analizi sonucunda böyle bir durum olmadığı görülmektedir. Durbin-Watson değerinin de 1,5- 2,5 arasında olması beklenmektedir (Kalaycı, 2014: 264). Bu durumda gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonucunda (DW: 2, 299) oto korelasyon olmadığı görülmektedir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda H1 ve H1a hipotezlerinin desteklendiği ($p < 0,05$); H1b hipotezinin de ($p > 0,05$) reddedildiği saptanmıştır.

Çalışmanın hipotezlerinden olan **H2** (epistemik merakın iş tatmini üzerine etkisi vardır), **H2a** (ilgi merkezli epistemik merakın iş tatmini üzerine etkisi vardır) ve **H2b** (yoksunluk merkezli epistemik merakın iş tatmini üzerine etkisi vardır) hipotezleri basit ve çoklu regresyon analizleri ile test edilmiş ve sonuçları Tablo 8 ve 9’da gösterilmiştir.

Tablo 8: Epistemik Merakın İş Tatmini Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken: İş Tatmini									
Bağımsız Değişken	R	R ²	ΔR^2	F	B	S. H.	β	t	p
Epistemik Merak	,357 ^a	,128	,116	11,400	,562	,166	,357	3,376	,001

Epistemik merakın, iş tatmini üzerine etkisinin var olup olmadığını saptayabilmek için gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonucunda epistemik merakın iş tatmini üzerine etkisinin olduğu ($p < 0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 9: İlgili Merkezli Epistemik Merakın ve Yoksunluk Merkezli Epistemik Merakın İş Tatmini Üzerine Etkisi

	B	S. H.	β	t	p	TD	VIF	F	R ²	ΔR^2	Durbin-Watson
Sabit	,414	,785		,527	,600						
İlgi M.	,711	,185	,419	3,84 4	,000	,878	1,139	9,445	,197	,176	1,573
Yoksunluk M.	,065	,116	,061	,560	,577	,878	1,139				

Dependent Variable: it_ort

Gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonucunda ilgi merkezli epistemik merakın iş tatmini üzerinde etkisinin olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda ortaya çıkan sonuç için modelimizde yer alan bağımsız değişken ilgi merkezli epistemik merakın, bağımlı değişken olan iş tatminindeki varyansın %17’sini açıkladığı ifade edilebilir. İlgili merkezli epistemik meraktaki 1 birimlik değişim bireysel yaratıcılıkta 71 birimlik bir değişime sebep olmaktadır. Son olarak ilgi merkezli epistemik merakın iş tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu ($p < 0,05$) ancak yoksunluk merkezli epistemik merakın iş tatmini üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı ($p > 0,05$) sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda düşük TD ve yüksek VIF değerleri çoklu bağlantı sorunu olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2014: 268) ancak gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonucunda böyle bir durum olmadığı görülmektedir. Durbin-Watson değerinin de 1,5- 2,5 arasında olması beklenmektedir (Kalaycı, 2014: 264). Bu durumda gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonucunda (DW: 1, 573) oto korelasyon olmadığı görülmektedir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda H2 ve H2a hipotezinin desteklendiği ($p < 0,05$); H2b hipotezinin de ($p > 0,05$) reddedildiği saptanmıştır.

Çalışmanın hipotezlerinden olan **H3** (epistemik merakın bireysel performans üzerine etkisi vardır), **H3a** (ilgi merkezli epistemik merakın bireysel performans üzerine etkisi vardır) ve **H3b** (yoksunluk merkezli epistemik merakın bireysel performans üzerine etkisi vardır) hipotezleri basit ve çoklu regresyon analizleri ile test edilmiş ve sonuçları Tablo 10 ve 11’de gösterilmiştir.

Tablo 10: Epistemik Merakın Bireysel Performans Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken: Bireysel Performans									
Bağımsız Değişken	R	R ²	ΔR^2	F	B	S. H.	β	t	p
Epistemik Merak	,352 ^a	,124	,113	11,060	,532	,160	,352	3,326	,001

Epistemik merakın, bireysel performans üzerine etkisinin var olup olmadığını saptayabilmek için gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonucunda epistemik merakın iş tatmini üzerine etkisinin olduğu ($p < 0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 11: İlgili Merkezli Epistemik Merakın ve Yoksunluk Merkezli Epistemik Merakın Bireysel Performans Üzerine Etkisi

	B	S. H.	β	t	p	TD	VIF	F	R ²	ΔR^2	Durbin-Watson
Sabit	1,588	,786		2,020	,047						
İlgili M.	,254	,185	,156	1,373	,174	,878	1,139	5,462	,124	,101	2,082
Yoksunluk M.	,272	,116	,266	2,339	,022	,878	1,139				

Dependent Variable: bp_ort

Gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonucunda yoksunluk merkezli epistemik merakın bireysel performans üzerinde etkisinin olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda ortaya çıkan sonuç için modelimizde yer alan bağımsız değişken olan yoksunluk merkezli epistemik merakın, bağımlı değişken olan bireysel performanstaki varyansın %10'unu açıkladığı ifade edilebilir. Yoksunluk merkezli epistemik meraktaki 1 birimlik değişim bireysel performansta 27 birimlik bir değişime sebep olmaktadır. Son olarak yoksunluk merkezli epistemik merakın bireysel performans üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu ($p < 0,05$) ancak ilgili merkezli epistemik merakın bireysel performans üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı ($p > 0,05$) sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda düşük TD ve yüksek VIF değerleri çoklu bağlantı sorunu olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2014: 268) ancak gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonucunda böyle bir durum olmadığı görülmektedir. Durbin-Watson değerinin de 1,5- 2,5 arasında olması beklenmektedir (Kalaycı, 2014: 264). Bu durumda gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonucunda (DW: 2, 082) oto korelasyon olmadığı görülmektedir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda H3 ve H3b hipotezlerinin desteklendiği ($p < 0,05$); H3a hipotezinin de ($p > 0,05$) reddedildiği saptanmıştır.

III.VII. Düzenleyicilik Analizi

Düzenleyici değişken (W) tahmin ve sonuç değişkenleri arasındaki ilişkinin hangi durumlarda arttığı ve azaldığını görebilmemizi sağlamaktadır. Diğer bir deyişle düzenleyici değişken ile değişkenler arasındaki ilişkinin hangi şartlarda değişebileceğini göstermektedir. Örneğin, ürün incelemenin satın alma davranışı üzerine etkisi vardır ancak bu etkinin hangi şartlarda değiştiğini görebilmek için cinsiyet faktörünü düzenleyici etki olarak modele dahil edersek, kadınlar ile erkekler arasında bu etki düzeyinin farklılaşacağını görebiliriz (Gürbüz, 2021: 91-105).

Tablo 12: Epistemik Merakın Bireysel Yaratıcılık Üzerine Etkisinde Örgütsel Desteğin Düzenleyicilik Analizi

	<i>b</i>	Std. Hata	t	Sig.
(Sabit)	4.000** [3.908-4.092]	.046	86.50	.000
Epistemikmerak_ort	.6989** [.5015-.8964]	.099	7.053	.000
Örgütseldestek_ort	-.0002 [-.1096-.1903]	.054	-.0027	.997
Düzenleyicilik	-.0851 [-.2779-.1077]	.096	-8.794	.382

a. Bağımlı Değişken: Bireyselyaratıcılık_ort

Düzenleyici etkinin varlığına işaret eden etkileşimsel terime ait anlamlılık düzeyinin (0.05)'ten küçük olması ve güven aralığının (LLCI-ULCI) sıfır (0) değerini içermemesi gerekmektedir. Düzenleyici analiz sonucu elde edilen bulgular doğrultusunda anlamlılık düzeyinin 0.05'ten büyük olduğu ve güven aralığının sıfır (0) değerini içerdiği (LLCI-ULCI; [-.2779- ,1077]) göz önüne alınarak düzenleyici etkinin anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. **H4**: “Epistemik merakın bireysel yaratıcılık üzerine etkisinde örgütsel desteğin düzenleyici rolü vardır” hipotezi ret edilmiştir.

Tablo 13: Epistemik Merakın İş Tatmini Üzerine Etkisinde Örgütsel Desteğin Düzenleyicilik Analizi

	<i>b</i>	Std. Hata	t	Sig.
(Sabit)	3.796** [3.676-3.917]	.060	62.89	.000
Epistemikmerak_ort	.4670** [.2093-.7247]	.129	3.610	.006
Örgütseldestek_ort	.5635** [.4206-.7063]	.071	7.858	.000
Düzenleyicilik	-.2466 [-.4983-.0050]	.126	-1.952	.054

a. Bağımlı Değişken: İstatmini_ort

Elde edilen bulgular doğrultusunda anlamlılık düzeyinin 0.05'ten büyük olduğu ve güven aralığının sıfır (0) değerini içerdiği (LLCI-ULCI; [-.4983- .0050]) göz önüne alınarak düzenleyici etkinin anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. **H5**: “Epistemik merakın iş tatmini üzerine etkisinde örgütsel desteğin düzenleyici rolü vardır” hipotezi ret edilmiştir.

Tablo 14: Epistemik Merakın Bireysel Performans Üzerine Etkisinde Örgütsel Desteğin Düzenleyicilik Analizi

	<i>b</i>	Std. Hata	t	Sig.
(Sabit)	3,761** [3.632-3.891]	.064	57.91	.000
Epistemikmerak_ort	.6687** [.3914-.9459]	.140	4.804	.000
Örgütseldestek_ort	.7014 [-.0823-.2251]	.077	.9253	.357
Düzenleyicilik	.1269 [-.1439-.3977]	.135	.9334	.353

a. Bağımlı Değişken: Bireyselperformans_ort

Elde edilen bulgular doğrultusunda anlamlılık düzeyinin 0.05'ten büyük olduğu ve güven aralığının sıfır (0) değerini içerdiği (LLCI-ULCI; [-.1439- .3977]) göz önüne alınarak düzenleyici etkinin anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. **H6**: “Epistemik merakın bireysel performans üzerine etkisinde örgütsel desteğin düzenleyici rolü vardır” hipotezi ret edilmiştir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Epistemik merakın bireysel yaratıcılık, iş tatmini ve bireysel performans değişkenleri üzerindeki etkisini ve bu etkiler üzerinde örgütsel desteğin düzenleyici rol oynayıp oynamadığı tespit edebilmek amacıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Kahramanmaraş'ta yer alan 2 üniversitede görevli araştırma görevlileri üzerine gerçekleştirilen bu çalışmada veriler Google form aracılığıyla toplanmış ve analizlere tabi tutulmuştur.

Gerçekleştirilen analizler sonucunda ölçeklerin normal dağılıma sahip olduğu ve istenilen güvenilirlik düzeylerinde olduğu tespit edilmiştir. Daha sonra hipotez testleri gerçekleştirilmiş ve yapılan korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda çalışmanın modeli üzerine kurulan hipotezlerden H1 (epistemik merakın, bireysel yaratıcılık üzerine etkisi vardır) ve **H1a** (ilgi merkezli epistemik merakın bireysel yaratıcılık üzerine etkisi vardır); H2 (epistemik merakın, iş tatmini üzerine etkisi vardır) ve **H2a** (ilgi merkezli epistemik merakın iş tatmini üzerine etkisi vardır), H3 (epistemik merakın bireysel performans üzerine etkisi vardır) ve **H3b** (yoksunluk merkezli epistemik merakın bireysel performans üzerine etkisi vardır) hipotezleri kabul edilmiştir. Çalışmada epistemik merak ve alt boyutlarından olan ilgi merkezli epistemik merakın bireysel yaratıcılık ve iş tatmini üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu ($p < 0.05$); epistemik merak ve alt boyutlarından olan yoksunluk merkezli epistemik merakın ise bireysel performans üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu ($p < 0.05$) tespit edilmiştir.

Bu etkiler üzerinde örgütsel destek değişkeninin düzenleyici rolü bulunup bulunmadığını tespit edebilmek için Process Makro ile düzenleyicilik analizi gerçekleştirilmiştir. Düzenleyici değişken (W) tahmin (X) ve sonuç (Y) değişkenleri arasındaki ilişkinin hangi durumlarda arttığı ve azaldığını görebilmemizi sağlamaktadır. Diğer bir deyişle düzenleyici değişken, değişkenler arasındaki ilişkinin hangi şartlarda değişebileceğini göstermektedir. Yapılan analizler sonucunda örgütsel desteğin kavramlar arasındaki etkileşimde düzenleyici rol oynamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel destek, epistemik merakın bireysel yaratıcılık üzerine etkisinde ($p > 0.05$, LLCI-ULCI; [-.2779- .1077]); iş tatmini üzerine etkisinde ($p > 0.05$, LLCI-ULCI; [-.4983- .0050]) ve bireysel performans üzerine etkisinde ($p > 0.05$, LLCI-ULCI; [-.1439- .3977]) sig. değeri 0.05'ten büyük ve alt-üst güven aralığı değerleri 0 değerini kapsadığından dolayı düzenleyici etkiye sahip değildir.

Bu çalışmada yer alan değişkenlerin bir arada çalışıldığı araştırmaların sayısı çok fazla olmamakla beraber özellikle epistemik merak kavramı ile ilgili çalışmalar literatürde daha sınırlıdır ve olanların da çoğu eğitim bilimleri alanındadır. Gürlek ve İzgi Onbaşlı (2024); Sarac vd. (2023); Kara (2023); Yazıcı ve Kartal (2020); Bacanlı ve Türk Kurtça (2020) vb. Aynı alanda tüm değişkenler ve örneklem seçimi itibarıyla aynı olan başka bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Literatürde yer alan ve çalışmamızın iki değişkenini çalışan Pelit vd. (2024), çalışmasını turist rehberleri üzerinde gerçekleştirmiş olup epistemik merak duygusu ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemiş ve merak duygusu yüksek olan kişilerin performansları yüksektir sonucuna ulaşmıştır. Turunç ve Çelik (2010) ise küçük işletmelerde çalışanlar üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında algılanan örgütsel desteğin çalışanların performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Çınar ve Yeşil (2016) ise banka çalışanları üzerinde örgütsel desteğin çalışan performansı üzerindeki etkisini incelemişler ve anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Altaş ve Özişli (2021) ise sağlık çalışanları ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında iş tatmini ile bireysel performans arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu bulmuşlardır. İspir (2018) kamu kurumu çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, iş tatmini ve bireysel performans arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Schutte ve Malouff (2020) çalışmalarında merak ve yaratıcılık değişkenleri ile yapılmış olan çalışmaların sonuçlarını derlemiş ve 2692 kişiyi kapsayan 10 çalışmada merak ile yaratıcılık arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğunu bulmuşlardır.

Bu bağlamda birtakım kısıtlar olmakla beraber bu çalışmanın örgütsel davranış alanında çalışmak isteyen araştırmacılara ilham olması ve farklı değişkenlerle farklı sahalarda çalışılması amaçlanmaktadır. Özellikle yenilik ve üretkenlikle fark açabilmenin mümkün olduğu küresel dünyada öğrenme isteği kilit rol oynamaktadır. Bu çalışma, özellikle depremi direkt yaşamış olan merkez şehir Kahramanmaraş'ta üretkenliğin ve araştırmaların merkezi olan üniversitelerde gerçekleştirilmek istenmiştir. Her kademesinde merakın ve yaratıcılığın olduğu akademisyenlik mesleğinde bu serüvenin en başında olan araştırma görevlileri üzerinde gerçekleştirilen çalışmada başarının kilit rol oynadığı ve hiç tükenmesin istenilen merak, yaratıcılık, tatmin ve performans kavramları çalışılarak bu alanda çalışma yapmak isteyen araştırmacılar için ilham olması temenni edilmektedir.

KAYNAKÇA

- Acaray, A. (2019). Algılanan iş güvencesizliğinin iş performansına etkisi: örgütsel desteğin düzenleyici rolü. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16), 129-149.
- Akgül, İ., & Yavuz, U. (2021). Örtülü bilgi paylaşımı ile çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracı rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(1), 193-213.
- Akyüz, B. (2015). Örgütsel sessizlik ve bireysel yaratıcılık performansı ilişkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (44), 207-214.
- Altaş Sevinç, S. & Kuzu, A. (2013). Örgütsel etik, örgütsel güven ve bireysel iş performansı arasındaki ilişki: Okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 29-41.
- Altaş Sevinç, S. & Özişli, Ö. (2021). Duygusal emek ile iş tatmini ve bireysel performans arasındaki ilişki, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(76), 862-872.
- Altun, A. (2016). Tarih merakına yönelik bir inceleme: Fen-edebiyat fakültesi (aibü) tarih bölümü öğrencilerinin tarihe dair merakları, *Turkish History Education Journal*, 5(2), 390-436.
- Armstrong-Stassen, M. & Ursel, N. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of occupational and organizational psychology*, 82(1), 201-220. <https://doi.org/10.1348/096317908X288838>
- Aydın, E. & Çakar, U. (2014). Ekogirişimcilik ve yaratıcılık ilişkisi: Geri dönüşüm sektörü üzerinde bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 21(1), 77-90. <https://doi.org/10.18657/yecebu.62519>.
- Aydın, E. & Çilesiz, E. (2022). Örgüt iklimi, yenilikçi davranış ve bireysel yaratıcılık ilişkisi: Türkiye'de otel işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(1): 266-280.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research And Practice*, 3(4), 77-86.
- Bacanlı, H. & Türk Kurtça, T. (2020). Curiosity from the perspective of educational psychology: A general review. *HAYEF: Journal of Education*, 17(1); 103-120.
- Berlyne, D. E. (1954). A theory of human curiosity. *British Journal of Psychology*, 45(3), 180-191.
- Berlyne, D. E. (1962). Uncertainty and epistemic curiosity. *British Journal of Psychology*, 53(1), 27-34.
- Churchill Jr, G.A., Ford, N.M. & Walker Jr., O.C. (1974). Measuring the job satisfaction of industrial salesmen. *Journal of Marketing Research*, 11(3), 254-260. <http://dx.doi.org/10.2307/3151140>.
- Çakar, N. D. & Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: "Algılanan örgütsel destek" bir ara değişken mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90.
- Çalış, M. (2023). *Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel yaratıcılık düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çay, O. & Aydın, B. (2020). Yetenek yönetiminin çalışanların iş tatminine etkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 4022-4042.
- Çınar, Ö. & Yeşil, S. (2016). Örgütsel bağlılık ve örgütsel desteğin çalışan performansı üzerindeki etkisini inceleyen bir yapısal eşitlik model önerisi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2(1), 286-301.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- Eren, A. (2009). Examining the relationship between epistemic curiosity and achievement goals, *Eurasian Journal of Educational Research (EJER)*, 36, 129-144.

- Eyitmiş, A. M. & Yıldırım, A. (2022). Sağlık çalışanlarının çalışma yaşam kalitesinin covid-19'a bağlı hastalık kaygısı, iş stresi ve iş tatmini çerçevesinde incelenmesi: alternatif model analizleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(35), 714-730. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.1011440>
- Gökkaya, H. (2019). *Bireysel değerler ve örgüt kültürünün bireysel yaratıcılık üzerindeki etkileri*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Göksu, S. (2017). *Başarı ve motivasyon*. (1.Baskı) (<https://books.google.com.tr/>) Hiperyayın.
- Gülsevgi, E. B. & Bayraktar, O. (2021). Duygusal emeğin bireysel performans algısına etkisi. *Working Paper Series*, 2(2), 23–31. <http://doi.org/10.5281/zenodo.4958506>.
- Gumusluoglu, L. & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of business research*, 62(4), 461-473.
- Gürbüz, S. (2021). *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*, (2.baskı), Seçkin Yayıncılık.
- Gürlek, M. & İzgi Onbaşılı, Ü. (2024). Examination of the relationship between epistemic curiosity levels and academic motivation of classroom teacher candidates. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences*, 57(1), 61-97. <https://doi.org/10.30964/auebfd.1113220>.
- İspir, İ. (2018). Çalışanların iş tatmini ile yenilikçi davranışının bireysel performansa etkisi. *İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 120-135.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. & Kluger, A. N. (1998). Dispositional Effects on Job and Life satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17.
- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (6. Baskı), Asil Yayın Dağıtım.
- Kara, S. (2023). The effects of epistemic curiosity-based instruction in enhancing EFL students' reading and listening skills at a tertiary level, *Amazonia Investiga Journal*, 12(62), 75-91.
- Katircioğlu, E. (2022). *Epistemik merak, iş becerikliliği ve algılanan örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışına etkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Keser, A. & Öngen Bilir, K. B. (2019). İş tatmini ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Kılınç, E. & Deniz, M. (2023). Stratejik ve dönüşümcü liderliğin bireysel performansa etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 260-273.
- Litman, J. A. & Spielberger, C. D. (2003). Measuring epistemic curiosity and its diversive and specific components. *Journal of Personality Assessment*, 80(1), 75–86.
- Litman, J. A. & Jimerson, T. L. (2004). The measurement of curiosity as a feeling of deprivation. *Journal of Personality Assessment*, 82(2), 147-157.
- Litman, J., Hutchins, T. & Russon, R. (2005) Epistemic curiosity, feeling-of-knowing, and exploratory behaviour, *Cognition and Emotion*, 19(4), 559-582, DOI: 10.1080/02699930441000427
- Litman, J. A. (2008). Interest and deprivation factors of epistemic curiosity. *Personality and Individual Differences*, (44), 1585–1595.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, (4), 309-336.
- Muratoğlu, M., & Erkmén, T. (2022). Duygusal zekâ ile iş performansı ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü: Sigortacılık sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (13), 438-464.
- Nayak, A. (2008). Experiencing creativity in organisations: A practice approach. *Long Range Planning*, (41), 420-439.
- Nguyen, C. & Duong, A. (2020). The impact of training and development, job satisfaction and job performance on young employee retention, *International Journal of Future Generation Communication and Networking*, 13(3), 373- 386. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3930645>
- Özcan, B. (2024). *Okul öncesi dönem çocuklarının epistemik merak düzeyleri ile mizaç özellikleri ve öğrenme davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Özpehlivan, M. (2015). Kültürel farklılıkların işletmelerde örgüt içi iletişim, iş tatmini, bireysel performans ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişkiye etkileri: Türkiye-Rusya Örneği. [Doktora Tezi], Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Parjanen, S. (2012). Experiencing creativity in the organization: from individual creativity to collective creativity, *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge & Management*, (7), 109-128.

Yeşil, S., & Meriç, Ş. N. (2025). Epistemik merakın bireysel yaratıcılık, iş tatmini ve bireysel performans üzerine etkisinde örgütsel desteğin düzenleyici rolü. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 392–410.

- Pelit, O., Öcalan, O. & Pelit, E. (2024). Turist rehberlerinde epistemik merak algısının iş performansı üzerine etkisi. *Tourism and Recreation*, 6(1), 50-65. <https://doi.org/10.53601/tourismandrecreation.1426357>
- Sarac, S., Mede, E. & Abanoz, T. (2023). Epistemic curiosity scale for young children: A scale adaptation to Turkish. *Psikoloji Çalışmaları*, 43(1), 41-58. <https://doi.org/10.26650/SP2021-1050551>
- Schepers, J.M. (2005). The construction and evaluation of a generic work performance questionnaire for use with administrative and operational staff. *Tydskrif vir Bedrysielunde*, 34(1), 10-22
- Schutte, N. S. & Malouff, J. M. (2020). 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>
- Seçkin, Ş. N. (2021). İşyeri nezaketsizliğinin geri çekilme davranışlarına etkisi: tükenmişliğin aracı, kişisel adil dünya inancının düzenleyici rolü, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 28(2), 421-439.
- Sumardjo, M. & Supriadi, Y. N. (2023). Perceived organizational commitment mediates the effect of perceived organizational support and organizational culture on organizational citizenship Behavior. *Access to Success*, 24(192), 376-384. DOI:10.47750/QAS/24.192.45.
- Meier, L. L. & Spector, P. E. (2014). *Job satisfaction*. In D. E. Guest & D. Needle (Eds.), *Wiley encyclopedia of human resource management*. West Sussex: Wiley.
- Meydan, C. H. & Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*, (2.Baskı), Detay Yayıncılık.
- Tozkoparan, G. (2021). Örgütsel stresin çalışanların yaşam doyumu ve bireysel performans algısına etkileri üzerine bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 1881-1910. Retrieved from <http://www.itobiad.com/tr/pub/issue/62559/851959>.
- Turunç, Ö. & Avcı, U. (2015). Algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: iş stresinin aracılık rolü, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 12(1), 43-63.
- Turunç, Ö. & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Turunç, Ö. & Mert, İ. S. (2020). Yaratıcılık ve girişimcilik ilişkisini algılanan örgütsel destek nasıl düzenler? *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (1), 203-220. <https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.846381>
- Yazıcı, T. & Kartal, O. (2020). Epistemik merakın eğitimdeki rolü. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 570-589. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.738875>
- Yeşil, S. & Yüksel, M. (2022). Örgüt kültürünün bireysel yaratıcılık üzerine etkisi: Bir alan araştırması. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 1-19.
- Yüksel H. & Yüksel M. (2014). İş doyumu ile işten ayrılma düzeyi arasındaki ilişki: İlköğretim öğretmenleri üzerinde bir uygulama, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(32), 559-572.
- Zhou, J. & George, J.M. (2001) When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44, 682-696. <http://dx.doi.org/10.2307/3069410>
- Zhao, S., Yanhong, J., Xiaobao, P. & Jin, H. (2020). Knowledge sharing direction and innovation performance in organizations Do absorptive capacity and individual creativity matter? *European Journal of Innovation Management*, 24(2), 371-394. <https://doi.org/10.1108/EJIM-09-2019-0244>.
- [Zhu, Y. \(2013\). A review of job satisfaction, Asian Social Science; 9\(1\), 293-298. \(https://www.merriam-webster.com/dictionary/epistemic, 23.05.2024\).](https://www.merriam-webster.com/dictionary/epistemic)
- [\(https://sozluk.gov.tr/, 23.05.2024\).](https://sozluk.gov.tr/)

Etik Beyanı : Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde ÖHÜİBF Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazar(lar)ına aittir.

İlgili çalışmada (2024 yılındaki çalışmalar için) 19.03.2024 tarih ve E- 298793 sayılı Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi kurumu etik kurulundan gerekli izinler alınmıştır.

Yazar Katkıları : XXXX, çalışmada I, II, III bölümlerinde ve (veri toplama, analiz vs. gibi) aşamalarında katkı sağlamıştır. XXXX, çalışmada I, II, III, bölümlerinde ve (veri toplama, analiz vs. gibi) aşamalarında katkı sağlamıştır. 1. yazarın katkı oranı: %50, 2. yazarın katkı oranı: %50 dir.

Çıkar Beyanı : Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Ethics Statement : The authors declare that ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In case of detection of a contrary situation, ÖHÜİBF Journal does not have any responsibility and all responsibility belongs to the author (s) of the study. For the relevant study (for the studies in 2024), the necessary permissions were obtained from the ethics committee of Kahramanmaraş Sütçü İmam University, dated 19.03.2024 and numbered E-298793.

Author Contributions : The authors contributed equally.

Conflict of Interest : There is no conflict of interest between the authors.
