



# GAZİANTEP UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Journal homepage: <http://dergipark.org.tr/tr/pub/jss>



*Araştırma Makalesi • Research Article*

DOI: 10.21547/jss.1835921

## Yaşam Tatmini ve Çalışma Yaşamında Yaratıcılık İlişkisinde İş Stresinin Etkisi Üzerine Bir Araştırma

*A Study on the Effect of Job Stress on the Relationship Between Life Satisfaction and Creativity in the Workplace*

Nuray TURAN<sup>a\*</sup>

<sup>a</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, Karaman / TÜRKİYE  
ORCID: 0000-0001-6823-3992

### MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:  
Başvuru tarihi: 4 Aralık 2025  
Kabul tarihi: 16 Şubat 2026

Anahtar Kelimeler:  
Yaşam Tatmini,  
İş Stresi,  
Çalışma Yaşamında Yaratıcılık,  
Çalışma Yaşamı.

### ARTICLE INFO

Article History:  
Received: December 4, 2025  
Accepted: February 16, 2026

Keywords:  
Life Satisfaction,  
Work Stress,  
Creativity at Work,  
Work Life.

JEL Kodları:  
M54, I31, O31

Bu çalışma için Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'ndan 24.05.2025 tarihinde E-75732670-100-261078 sayılı etik onayı alınmıştır.

### ÖZ

Günümüz iş ortamında artan rekabet, yoğun iş yükü ve belirsizlikler çalışanların iş stresi düzeylerini yükseltmekte; bu durum genel olarak yaşam tatmini ve çalışma yaşamında yaratıcılık üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu durumu ortaya koyabilmek ve hem teoriye hem de uygulamaya katkı sunabilmek için bu çalışma tasarlanmıştır. Bu bağlamda yaşam tatmini ve iş stresinin çalışanların çalışma yaşamındaki yaratıcılık düzeyleri üzerindeki etkileri nicel araştırma yöntemi ile incelenmiştir. Bu amaçla 201 çalışan ile anket gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları, çalışanların yaşam doyumunun iş yaşamında sergiledikleri yaratıcı davranışları anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Buna karşın, iş stresinin yaratıcılık üzerindeki doğrudan etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Ancak moderatör etki analizleri, iş stresinin yaşam tatmini ile yaratıcılık arasındaki ilişkiyi zayıflattığını göstermektedir. Özellikle iş stresinin yüksek olduğu durumlarda, yaşam tatmininin yaratıcılığa katkısı azalmakta; buna karşılık stres düzeyi düşük olduğunda yaşam tatmininin yaratıcılığı destekleyici rolü ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçlar, yaşam tatmininin çalışanların yaratıcı potansiyellerini geliştirmede önemli bir psikolojik kaynak olduğunu, ancak yüksek iş stresinin bu olumlu etkinin etkisini önemli ölçüde sınırladığını göstermektedir. Dolayısıyla örgütlerin, yaratıcı düşünmeyi ve yenilikçi davranışları teşvik eden bir çalışma ortamı oluşturabilmek için çalışanların yaşam tatminini artırıcı insan kaynakları uygulamalarına odaklanması, çalışma koşullarını iyileştirmesi ve iş stresini azaltmaya yönelik stratejiler geliştirmesi büyük önem taşımaktadır.

### ABSTRACT

Increasing competition, heavy workloads and uncertainties in today's work environment are causing employees to experience higher levels of work-related stress. This generally has negative consequences for life satisfaction and creativity in working life. This study was designed to highlight this issue and contribute to theory and practice. In this context, the effects of life satisfaction and work stress on creativity in the workplace were examined using quantitative research methods. To this end, a survey was conducted with 201 employees. The research findings reveal that employees' life satisfaction significantly and positively affects the creative behaviours they exhibit at work. However, it was determined that the direct effect of work stress on creativity is not statistically significant. However, moderator effect analyses showed that work stress weakens the relationship between life satisfaction and creativity. In situations of high work stress in particular, the contribution of life satisfaction to creativity decreases. Conversely, when stress levels are low, life satisfaction's supportive role in creativity becomes more apparent. These results suggest that, while life satisfaction is crucial for developing employees' creative potential, high work stress significantly limits this positive effect. Therefore, organisations must focus on human resources practices that increase life satisfaction, improve working conditions and develop strategies to reduce stress, in order to encourage creative thinking and innovative behaviour.

## EXTENDED ABSTRACT

In recent years, mounting uncertainties in the workplace, accelerating digital transformation, growing workloads and evolving role expectations have significantly altered employees' experiences of stress, creativity and life satisfaction. Organisational psychology and human resource management literature has extensively examined the impact of work stress on attitudes and behaviours, but the role of stress in creativity and well-being remains unclear. While work stress is generally associated with low performance, burnout, psychological exhaustion, and decreased life satisfaction, under certain conditions it can also stimulate problem-solving motivation and creativity. This situation necessitates identifying inconsistencies in the literature and re-examining the position of work stress in the relationship between employee creativity and life satisfaction.

The main issue with this study is that the effect of work stress on employees' creativity and life satisfaction has not yet been clearly established. While extensive literature exists on the negative effects of stress, the consideration of stress as both an inhibiting and stimulating factor in creativity studies presents a dualistic view that requires examination. In particular, the extent to which variables such as individual resources (e.g. self-efficacy and psychological capital), organisational support mechanisms, the meaningfulness of work and the fit between the individual and their work environment are decisive in this relationship has only been partially elucidated. In this regard, the interaction between a broader well-being indicator such as life satisfaction and creativity, and the effect of work stress on this relationship, constitutes a significant gap in organisational behaviour research.

The primary objective of this study is to examine the relationship between life satisfaction and creativity, and to establish whether work stress plays a moderating role in this relationship. To this end, the study will examine how work stress at high and low levels differs in its impact on creative outcomes, and whether the effect of life satisfaction on creativity varies depending on stress levels. The research model is based on the broaden-and-build theory of positive psychology, the conservation of resources (COR) theory and the component theory of organisational creativity. It is hypothesised that life satisfaction will enhance positive emotions, thereby strengthening cognitive flexibility, innovative thinking and motivation to solve problems creatively, while work stress is predicted to weaken this process or alter its direction under certain conditions.

This study is important for three key reasons. Firstly, in today's world, where creativity is an increasingly important strategic skill, it is critical for organisations to understand the role of employees' psychological well-being in creative performance. Secondly, work stress is an increasingly prevalent phenomenon among employees, due to the technostress dynamics created by technological transformation, as well as increasing role ambiguity and work pace. Therefore, providing a comprehensive framework to explain the effect of stress on creative behaviour is valuable from both an academic and a practical perspective. Thirdly, in an era where life satisfaction is diverging from work-based satisfaction indicators and individuals are valuing concepts such as searching for meaning outside work, psychological richness and life balance, it is essential to understand the contribution of life satisfaction to creativity in order to guide sustainable human resource practices.

The research method is based on a quantitative design. Data were collected using a standardised questionnaire comprising scales for measuring life satisfaction, work stress and creativity. The Turkish adaptation of the Life Satisfaction Scale developed by Diener and colleagues was used to assess life satisfaction, while a general work stress scale was used to measure work stress. Scales assessing employees' innovative work behaviours were also employed to measure creativity. The data were analysed using SPSS and the PROCESS macro. Moderator analyses were conducted using Model 1 to test whether work stress was a significant moderator in the relationship between life satisfaction and creativity.

The analyses revealed that life satisfaction had a significant positive effect on creativity. It was determined that general life satisfaction contributes to employees approaching their work more creatively, increasing their tendency to think innovatively and generate solutions. However, the direct effect of work stress on creativity was not found to be significant. Nevertheless, moderation effect analyses showed that stress levels significantly impacted the relationship between life satisfaction and creativity. While life satisfaction was found to have a more pronounced effect on increasing creativity under low-stress conditions, this positive effect was found to weaken as stress levels increased. This suggests that high stress limits the positive effect of life satisfaction on creativity by depleting employees' psychological resources.

In conclusion, this study reveals that life satisfaction is an important psychological resource that fosters creativity in the workplace, although this effect may be reduced under high-stress conditions. The findings suggest that policies enhancing employee well-being, stress management programmes and healthy job designs play a vital part in boosting creativity within organisations. Rather than solely focusing on technical skills, it is recommended that organisations develop holistic practices focused on managing employees' psychological well-being and stress levels to foster creativity.

## Giriş

Günümüz çalışma yaşamında örgütlerin rekabet gücünü artırabilmesi, sadece teknik yeterliliklere değil, aynı zamanda çalışanların yaratıcı düşünme ve yenilik üretme kapasitelerine de bağlı hale gelmiştir. Yaratıcılık, örgütlerin değişen koşullara uyum sağlamasında ve sürdürülebilir başarı elde etmesinde stratejik bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, çalışanların yaratıcılık düzeylerini şekillendiren psikolojik ve çevresel faktörlerin anlaşılması önem taşımaktadır.

Geçmişte, esnekliğe değer veren ya da iş dışındaki faaliyetlere öncelik tanıyan bireyler genellikle güvenilmez ya da bağıllık göstermeyen kişiler olarak algılanmış ve bu nedenle iş gücü açısından arzu edilmeyen profiller olarak değerlendirilmişlerdir. Bu tutumlar, iş dışında herhangi bir değer ya da ilgi alanı beslemenin damgalandığı ve bireylerin motivasyonlarının zayıfladığı bir kültürün ortaya çıkmasına yol açmıştır. Ancak son yıllarda, iş-yaşam dengesine ve yaşam tatminine önem vermenin sağladığı avantajların daha fazla kabul görmesi, çalışanların bu özelliklerinin değerli görülmesine yönelik tutumların değişmesine yardımcı olmuştur (Hong vd., 2023, s. 1-2; Chou ve Chi, 2002, s.174). Bu nedenle yaşam tatmini günümüzde farklı açılardan ele alınmaktadır. Yaşam tatmini, genel bir ifadeyle bireyin çalışma ortamına, yaşam kalitesine, aile ve sosyal yaşam gibi temel durumlarına odaklanarak bilişsel bir değerlendirmesini içerir (Diener, 1984, s. 542). Yaşam tatmininin öneminin farkına varılması ile bu konudaki çalışmalar daha çok artış göstermiştir. Böylece bu araştırmanın bir değişkeni olarak yaşam tatmini ele alınmaktadır.

Araştırmanın bir diğer değişkeni ise çalışma yaşamında yaratıcılıktır. Çalışma yaşamı için yaratıcılık, sorunlara özgün çözümler geliştirmede organizasyonlara önemli ölçüde yardımcı olabilen, son derece değerli bir davranıştır ve çalışanlar için işi daha anlamlı hâle getirmektedir (Carmeli vd., 2006, s. 78-79). En basit haliyle çalışma yaşamında yaratıcılık, hem özgün hem de uygulanabilir fikirler üretme kapasitesidir. Sıklıkla yeni ve yararlı fikirlerin üretilmesi olarak tanımlanır. Çalışma yaşamı bağlamında yaratıcılık yeni ve faydalı olan ürünler, hizmetler, iş modelleri, çalışma yöntemleri veya yönetim süreçleri olarak genellikle bir sonuç olarak tanımlanır (Amabile, 1988, s. 123; Shalley vd., 2004, s. 933). Çalışma yaşamında yaratıcılık, sadece yeni fikirler önermek anlamına gelmez, her şeyden önce bu fikirler arasında yapıcı karşılaştırmalara hayat vermek ve yeniliği teşvik etmek, hatta kişinin yaratıcı düşüncesi için takdir edilmeme riskini almak anlamına gelir (De Stobbeleir vd., 2011, s. 812-813).

Stres, birçok bireyin yaşamının çeşitli alanlarında karşılaştığı bir olgudur ve bu alanlardan biri de çalışma yaşamıdır. İş stresi, çalışma ortamının objektif gerçekliği ile bireylerin subjektif algıları arasındaki uyumsuzluk olarak tanımlanabilir (Yin-Fah vd., 2010, s. 59-60). İş stresi, bir bireyin işine dair çeşitli durumlar, iş süreçleri ve işyerindeki diğer çalışanlarla etkileşimleri sonucu psikolojik ve fizyolojik dengesinin bozulması şeklinde ifade edilebilir (Cohen vd., 2007, s. 1685). Diğer bir deyişle, iş stresi, çalışan ile çevresi arasındaki etkileşimlerin sonucunda ortaya çıkan bir gerilim hali olarak tanımlanabilir (Caplan vd., 1975, s. 211-212; Harris vd., 1999, s. 1-2). Bu yaklaşım, iş çevresinin çalışan üzerinde yarattığı baskı ile çalışanın kapasitesi arasında bir uyumsuzluğun iş stresine yol açtığını öngörmektedir. Ancak, bu varsayım bazı araştırmalarla tutarsızlık göstermektedir. Sonuç olarak, iş stresinin dinamikleri ve kaynakları daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyan, çok yönlü bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yaşam tatminini olumsuz yönde etkileyen en önemli faktörlerden biri stres olarak öne çıkmaktadır (Abbey ve Andrews, 1985, s. 1-3; Marshall vd., 2008, s. 1-5). Öte yandan, çalışma yaşamında yaratıcılığın ortaya çıkmasının olumlu duygu durumları ile kolaylaşabileceği ve olumsuz duygu durumları ile engellenebileceğini ortaya koyan çalışmalar vardır (Jończyk vd.,

2024, s. 10). Bu noktada, çalışma yaşamında stresin azaltılmasının yaratıcılığı ve yaratıcı düşünmenin teşvik edilmesine olanak tanıdığı gözlenmiştir (Ritonummi vd., 2023, s. 223; Feng vd., 2024, s. 9-10). Yaratıcı ve ilham verici bir çalışma ortamı, çalışanların genel yaşam tatminini artırır (Fui-Hoon Nah vd., 2025, s. 277). Böylece, yaşam tatmini, iş stresi ve çalışma yaşamında yaratıcılık arasındaki etkileşimin, bireylerin genel yaşam tatminlerini etkileyen önemli bir faktör olduğu söylenebilir (Qin vd., 2024, s.1). Çalışanların iş yerinde daha tatmin edici bir deneyim yaşamaları için bahsi geçen değişkenlerin dengelenmesi ve yönetilmesi önemlidir. İşyerinde stresi azaltmak ve yaratıcılığı teşvik etmek, hem bireylerin profesyonel başarılarını hem de kişisel tatminlerini artırabilir. Bu nedenle, yöneticilerin ve organizasyonların, çalışanlarının yaratıcılıklarını artırmaya yönelik stratejiler geliştirmeleri, hem bireysel hem de organizasyonel düzeyde faydalı olacaktır.

Bu araştırmanın teorik çerçevesi, pozitif psikoloji literatüründe önemli bir yere sahip olan genişlet ve inşa et (broaden-and-build) teorisi ile kaynakların korunması (Conservation of Resources – COR) teorisine dayanmaktadır. Broaden-and-build teorisi, olumlu duyguların bireylerin bilişsel ve davranışsal repertuarlarını genişleterek yaratıcılık gibi üst düzey çıktıları desteklediğini öne sürmektedir (Fredrickson, 2001, s. 219-220). COR teorisi ise bireylerin sahip oldukları psikolojik ve duygusal kaynakları koruma ve artırma eğiliminde olduklarını, stresin bu kaynakları tehdit ederek performans ve yaratıcılık üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceğini savunmaktadır (Hobfoll, 1989, s. 516). Bu iki yaklaşım birlikte ele alındığında, yaşam tatmini ve iş stresinin çalışma yaşamında yaratıcılığı nasıl ve hangi koşullar altında etkilediğini açıklamak için güçlü bir kuramsal temel sunulabilecektir. Öte yandan, bu çalışma, çalışanların yaşam tatmini ile yaratıcılık arasındaki ilişkiyi ele alırken, iş stresinin bu ilişkideki düzenleyici rolünü inceleyerek literatüre özgün bir katkı sunmayı amaçlamaktadır. Mevcut araştırmalar yaşam tatmini, stres ve yaratıcılığı çoğunlukla ikili ilişkiler çerçevesinde ele almış (Baas vd., 2008, s. 779; Byron vd., 2010, s. 204; Liu vd., 2025, s. 9); ancak bu değişkenlerin etkileşimsel yapısını açıklamak sınırlı kalmıştır. Bu bağlamda, söz konusu çalışma, iş stresinin farklı düzeylerde yaşam tatmininin yaratıcılık üzerindeki etkisini nasıl şekillendirdiğini ortaya koyarak, çalışan refahı ve yaratıcı performans arasındaki ilişkiye dair daha derinlemesine bir anlayış geliştirmeyi hedeflemektedir.

### **Literatür Taraması**

Bu kısımda araştırmanın temel kavramları olan yaşam tatmini, iş stresi ve çalışma yaşamında yaratıcılık ile bahsi geçen kavramlar arasındaki etkileşime yer verilmektedir.

### **Yaşam Tatmini**

Yaşam tatmini, bireyin kendi yaşamını genel bir çerçevede değerlendirerek ulaştığı bilişsel bir yargıyı ifade etmektedir. Bu değerlendirme süreci, bireyin yaşamını kendi belirlediği ölçütler doğrultusunda ne derece tatmin edici bulduğuna dair öznel bir algıyı yansıtır (Diener vd., 1985, s. 63-64). Dolayısıyla, yaşam tatmini, bireyin yaşam kalitesini ne ölçüde olumlu değerlendirdiğini gösteren bilişsel bir ölçüttür (Veenhoven, 1996, s. 1-3; Pavot ve Diener, 1993, s. 165). Bu anlamda, yaşam tatmini bireyin yaşamına yönelik genel değerlendirmesini yansıtırken, beklentiler ile gerçekleşen durumlar arasındaki fark temelinde şekillenir (Schimmack vd., 2022, s. 345; Haybron, 2004, s. 1-4). Ayrıca, yaşam tatmini sadece bireysel öznel iyi oluşun temel bileşeni olmakla kalmaz, aynı zamanda genel yaşam kalitesi ve toplumsal refahın da önemli bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (OECD, 2024). Bu bağlamda, yaşam tatmini; çalışma ortamı, aile, sosyal ilişkiler gibi hayatın temel alanlarına yönelik bilişsel ve duygusal değerlendirmeleri içermektedir (Diener, 1984; s. 544-545; Diener vd., 2002, s. 65).

Yaşam tatmininin bireylerin iş yaşamı ve performansı üzerindeki etkisi, çalışma yaşamında yaratıcılık kavramı ile doğrudan ilişkilidir. Çalışma yaşamında yaratıcılık,

çalışanların iş süreçlerinde yeni, özgün ve işe yarar fikirler üretme ve bu fikirleri işin niteliğini artıracak şekilde uygulamaya dönüştürme yeteneklerini kapsar (Amabile, 1996). Bu tanım, yaratıcılığın sadece bireysel yeteneklere değil, aynı zamanda örgütsel çevrenin destekleyici unsurlarına bağlı olduğunu vurgular. Zira, çalışanların yenilikçi fikirler üretme kapasitesi, hem bireysel hem de ekip düzeyinde örgütsel problemlerin çözümünde kritik rol oynar (Shalley vd., 2004, s. 934-935; Woodman vd., 1993 s. 293). Ayrıca, yaratıcılık süreçleri sadece özgünlük değil, aynı zamanda uygunluk kriterlerine de bağlıdır ve ortaya çıkan fikirlerin örgütsel hedeflerle uyumlu olması gerekmektedir (Runco ve Jaeger, 2012, s. 92-93). Böylelikle, çalışma yaşamında yaratıcılık, yenilikçi uygulamaların ilk aşaması olarak örgütsel rekabet gücünü destekler (Anderson vd., 2014, s. 1297-1298; Zhou ve George, 2001, s. 682).

### **İş Stresi**

Çalışma yaşamında yaratıcılığın gelişimini etkileyen önemli bir faktör de iş stresidir. İş stresi, bireyin iş talepleri ile kendi kaynakları arasındaki dengesizliğe verdiği psikolojik ve fizyolojik tepkiler olarak tanımlanır (Lazarus ve Folkman, 1984, s. 1-21). Bu durum, iş ortamındaki taleplerin bireyin adaptasyon kapasitesini aşmasıyla ortaya çıkan ve uzun vadede sağlık üzerinde olumsuz etkileri bulunan bir süreçtir (Selye, 1976; Beehr ve Newman, 1978, s. 665). İş stresinin kaynağı, özellikle bireyin işteki rol beklentileri ile bu beklentileri karşılayabilme kapasitesi arasındaki çatışma ya da belirsizlik olarak görülmektedir (Kahn vd., 1964). Ayrıca, iş ortamındaki talepler ve baskılar bireyin başa çıkma yeteneklerini zorlayarak stresi artırmaktadır (Cooper ve Marshall, 1976, s. 11-13). İş stresi, bireyin hem psikolojik hem de fiziksel sağlığını tehdit edecek düzeyde zorlayıcı hale geldiğinde, çalışanların yaratıcılık kapasiteleri de olumsuz etkilenmektedir (Ganster ve Rosen, 2013, s. 1085-1088).

### **Çalışma Yaşamında Yaratıcılık**

Yaratıcılık, çalışma yaşamı ve insan kaynakları yönetimi araştırmalarında önemli bir konudur (Shalley vd., 2004). Yaratıcılık yalnızca Nobel Ödülü sahipleri veya sanatçılar gibi belirli mesleklerde değil, farklı meslek gruplarındaki bireyler için de aranan bir özelliktir (Unsworth, 2011). Günümüzde çalışma yaşamındaki değişim ve dönüşüm hızı oldukça yüksektir ve bu durumla mücadele organizasyonlar için kaçınılmazdır. Organizasyonlar, müşterilerine ve paydaşlarına değer yaratmak için sürekli yenilik yapmak zorundadır. Tarih boyunca, piyasada başarılı olmak için yeni ürünler geliştirmek temel bir gereklilik olmuştur. Bugünün yüksek teknoloji ve biyoteknoloji girişimleri, geçmişteki otomobil yatırımcıları veya Hollywood öncülerine eşdeğerdir. Temel denklem her çağda aynıdır: yaratıcılık ilerleme sağlar ve ilerleme değer yaratır (DeGraff vd., 2002).

Çalışma yaşamında yaratıcılık, değerli bir ürün, hizmet, süreç veya yeni ve geliştirilmiş bir düşünce üretmeye yönelik bilinçli aktivitelerden oluşur (DeGraff vd., 2002). Bu bağlamda yaratıcılık, genellikle yeni ve faydalı ürünler, hizmetler, iş modelleri, çalışma yöntemleri veya yönetim süreçleri olarak sonuçlanır (Amabile, 1988; Shalley vd., 2004; Woodman vd., 1993). Sosyal ve kişilik psikolojisi araştırmalarında ise yaratıcılık yenilik, akıcılık, esneklik ve özgünlükle açıklanır (Shalley ve Zhou, 2008). Dolayısıyla yaratıcılık hem bir eylem hem de psikolojik bir olgudur.

Çalışma yaşamında yaratıcılık, örgütsel hiyerarşi veya işlev alanı fark etmeksizin bireyler veya ekipler tarafından ortaya konabilir. Yeniliğin ilk ve en önemli aşaması yaratıcılıktır (Zhou ve Hoever, 2014). Örgütsel yaratıcılıkta bilgi ve motivasyon kritik öneme sahiptir (Ohly, 2018). Hem içsel hem dışsal motivasyon, bireyleri yaratıcı süreçlere katılmaya ve fikirlerini geliştirmeye teşvik eder (Baer vd., 2003). Bu nedenle çalışma yaşamında yaratıcılık, belirli bir süreç ve gelişim sonucunda motivasyonla artırılabilir.

## Yaşam Tatmini, İş Stresi ve Yaratıcılık Arasındaki İlişki

Bu bağlamda, iş stresi, yaşam tatmini ve çalışma yaşamında yaratıcılık arasında karmaşık ve karşılıklı etkileşimler bulunmaktadır. Yüksek iş stresi, yaşam tatminini azaltarak çalışanların yenilikçi düşünce ve üretkenlik düzeylerini olumsuz yönde etkileyebilir. Ancak, iş tatmininin bu olumsuz etkileri dengeleyici ve azaltıcı bir rol oynadığı çalışmalarla desteklenmiştir (Abbaszadeh vd., 2024, s. 1-3; Rathi vd., 2024, s. 639-640). Benzer şekilde, psikolojik sermaye gibi bireysel kaynaklar iş stresiyle başa çıkmada önemli bir tampon görevi görerek, yaratıcılığın sürdürülebilirliğine katkıda bulunmaktadır (Ghafoor ve Haar, 2022, s. 644). Ayrıca, belirli düzeydeki iş stresinin bireylerde yenilikçi davranışları teşvik edebileceği, ancak aşırı stresin bu pozitif etkiyi engelleyebileceği de ortaya konmuştur (Luis ve Ruth, 2020, s. 21-22) Yaratıcılık ise, bireylerin yaşam tatmini üzerinde olumlu etkiler yaratarak, stresli dönemlerde bile daha pozitif deneyimler yaşamalarına olanak sağlamaktadır (Fiori vd., 2022, s. 1-2). Sonuç olarak, yaşam tatmini, çalışma yaşamında yaratıcılık ve iş stresi, birbirleriyle etkileşim içinde olan, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde önemli etkileri bulunan temel psikososyal kavramlardır. Bu değişkenlerin karşılıklı ilişkilerinin anlaşılması, çalışan refahını ve örgütsel performansı artırmak için etkili stratejilerin geliştirilmesine temel oluşturur.

Yaşam tatmini, çeşitli müdahalelerle geliştirilebilen bir kavramdır (Loss, 2008; Zhong vd., 2023, s. 17-18; Kerry vd., 2023, s. 5000) ve bu müdahalelerin etkin olduğu önemli alanlardan biri çalışma yaşamıdır. Bu bağlamda, yapılan araştırmalar iş tatmininin bireysel yenilikçilikle, özellikle fikir üretimi, tanıtımı ve uygulaması gibi alt boyutlarıyla olumlu ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Örneğin, 215 kişilik bir örnekleme yürütülen bir çalışmada, iş tatmininin bireysel yenilikçiliği desteklediği görülmüş; ancak teknolojik stresin (teknostres) bu ilişkide düzenleyici bir rol oynadığı, özellikle fikir üretimi ve yayma aşamalarında etkili olduğu ancak fikir uygulama sürecinde aynı etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle, organizasyonların çalışanların iş tatminini artırırken teknostresi azaltmaya yönelik stratejiler geliştirmeleri önerilmektedir (Daneshmandi vd., 2023, s. 1-13). Buna paralel olarak, Hindistan'ın Chandigarh bölgesinde yapılan bir araştırma, iş stresi ile çalışan yaratıcılığı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Aynı zamanda iş stresi ile iş tatmini ve iş tatmini ile çalışan yaratıcılığı arasındaki pozitif bağlantılar da ortaya konmuştur. Daha da önemlisi, iş tatmininin, iş stresi ile çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiği saptanmıştır. Bu sonuçlar, örgütlerin ve akademisyenlerin iş stresi yönetimi ve iş tatmini artırma politikaları geliştirmeleri için önemli çıkarımlar sunmaktadır (Rathi vd., 2024, s. 643). Benzer şekilde, hemşireler üzerinde gerçekleştirilen başka bir çalışma, iş stresinin yaşam tatmini üzerindeki olumsuz etkisini vurgulamakla birlikte, iş tatmininin bu olumsuz etkiyi önemli ölçüde azaltıcı bir aracı rol oynadığını göstermiştir. Bu durum, iş tatmininin iş stresinin zararlarını hafifletmede kritik bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır (Abbaszadeh vd., 2024, s. 1-2). Diğer yandan, iş stresi ile çalışan yaratıcılık arasındaki ilişki psikolojik sermaye açısından da incelenmiştir. Bu kapsamda yapılan araştırmalar, yüksek psikolojik sermayeye sahip bireylerin iş stresiyle daha etkili başa çıktıklarını ve bunun sonucunda yaratıcılıklarının olumlu yönde etkilendiğini göstermektedir (Ghafoor ve Haar, 2022, s. 659). Bu bulgu, bireysel kaynakların iş stresinin olumsuz etkilerini dengelemede önemli olduğunu vurgulamaktadır.

İş stresi ve bireysel yenilikçi davranış arasındaki ilişkiyi inceleyen bir başka çalışma ise, iş stresinin belirli bir düzeye kadar yenilikçi davranışları teşvik edebileceğini, ancak aşırı stresin bu olumlu etkileri ortadan kaldırdığını ortaya koymuştur. Dolayısıyla, iş stresinin yenilikçilik üzerindeki etkisinin dozuna bağlı olduğu söylenebilir (Luis ve Ruth, 2020, s. 23-24).

Türkiye'de yapılmış birkaç araştırmaya baktığımız zaman 410 aşçı ile yapılmış bir araştırma sonucu yaşam tatmininin yenilikçi-yaratıcı çalışma davranışlarını olumlu ve anlamlı

şekilde etkilediği görülmektedir (Erdoğan, 2021, s. 68). 389 Lojistik sektörü çalışanı ile yapılan bir diğer çalışma ise çalışma yaşamında yaratıcılığın yaşam tatminini pozitif etkilediği sonucuna varılmıştır (Uğurlu, 2025, s. 151). Farklı sektörlerde çalışan 330 kişi ile yapılmış bir başka çalışmada da benzer sonuç ortaya çıkmıştır (Yeşil ve Meriç, 2025, s. 392). Farklı sektörlerde 300 çalışan ile ele alınmış bir araştırma sonucu iş stresi arttıkça yaşam tatmininin azaldığını ortaya koymuştur (Bal ve Gümüş, 2024, s. 1).

Son olarak, yaratıcılık ile yaşam tatmini arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırmalar, daha yaratıcı bireylerin yaşamlarından daha yüksek düzeyde tatmin duyduklarını ve stresli dönemlerde bile daha olumlu deneyimler yaşadıklarını göstermiştir. Bu durum, yaratıcılığın yaşam kalitesi ve genel iyi oluş için önemli bir kaynak olduğunu göstermektedir (Fiori vd., 2022, s. 2). Bu bulgular bütünlüğünde, yaşam tatmini, iş stresi ve çalışma yaşamında yaratıcılık arasındaki ilişkilerin birbirini etkileyen ve karşılıklı dinamikler içeren karmaşık bir yapı oluşturduğu söylenebilir. İş stresi ve yaşam tatmini gibi psikolojik süreçlerin, yaratıcılık üzerindeki etkilerini anlamak ve bu etkileşimleri yönlendirmek, hem bireylerin hem de örgütlerin sürdürülebilir başarısı için kritik öneme sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Literatürde yaşam tatmini, iş stresi ve çalışma yaşamında yaratıcılık genellikle ikili ilişkiler olarak incelenmiştir; ancak bu üç değişkenin bir arada ve etkileşimli olarak ele alındığı çalışmalar sınırlıdır. Ayrıca, farklı sektör ve bağlamlarda genel geçer sonuçlar sunan araştırmalar eksiktir. Bu çalışma, bu üç kavram arasındaki karmaşık ilişkileri bütüncül biçimde inceleyerek alandaki bu boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Böylece hem bireysel psikolojik iyilik halini hem de örgütsel inovasyon süreçlerini daha iyi anlamaya katkı sağlayacaktır.

### Yöntem

Bu araştırmanın yöntemi nicel araştırma yöntemidir. Veriler anket tekniği ile elde edilmiştir. Veri toplamada kolayda örnekleme yönteminin tercih edilmiştir. Anket formunda birinci bölümde yaşam tatmini, iş stresi ve çalışma yaşamında yaratıcılık ölçeklerinin ifadeleri, ikinci bölümde demografik özellikleri belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Anket aracılığı ile elde edilen veriler SPSS 29.0.1 ve SPSS Process Makro paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Düzenleyicilik analizi, Andrew F. Hayes (2013) tarafından geliştirilen SPSS PROCESS eklentisi Model 1 ile hesaplanmıştır. Yaşam tatmininin çalışma yaşamında yaratıcılık üzerindeki etkisinde iş stresinin düzenleyici etkisinin olup olmadığı Bootstrap (5000 kişilik) yöntemi ile elde edilen güven aralıklarına göre ele alınmıştır. Yaşam Tatmini (X) Bağımsız Değişken, İş Stresi (W) Düzenleyici Değişken ve Çalışma Yaşamında Yaratıcılık (Y) Bağımlı Değişkendir. Ayrıca bu araştırma için Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'ndan 24.05.2025 tarihinde E-75732670-100-261078 sayılı etik onayı alınmıştır.

### Araştırmanın Sorusu ve Hipotezi

İş stresi, çalışanların yaşam tatmini ve yaratıcılık düzeyleri üzerinde belirleyici bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Yaşam tatmininin bireylerin yaratıcı düşünme kapasitelerini artırdığı bilinmektedir (Amabile, 1996; Fredrickson, 2001, s. 218-219; Ghafloor ve Haar, 2022 s. 645). Bunun yanında, yüksek düzeyde iş stresinin yaratıcılığı engellediğini, çalışanların risk alma eğilimlerini ve yaratıcı düşünme kapasitelerini azalttığını ortaya koyan çalışmalar vardır (LePine vd., 2005, s. 764; Montgomery ve Rupp, 2005, s. 458). İş stresinin yaratıcılık üzerindeki etkisinin, bireyin psikolojik kaynakları ve stresle başa çıkma yeteneklerine bağlı olarak değişebileceği belirtilmektedir (Zhou ve George, 2001, s. 683). Ayrıca iş stresinin yaratıcılık üzerindeki etkisinin ters U şeklinde olduğu, yani orta düzeyde stresin yaratıcılığı artırırken, düşük veya yüksek düzeyde stresin yaratıcılığı azalttığı da ortaya çıkmıştır (Luis ve Ruth, 2020, s. 22; Li vd., 2023, s. 77). İş stresinin bir noktaya kadar çalışan yaratıcılığını

artırmada önemli bir etkisinin olduğu görülmektedir (Byron vd., 2010, s. 201; Akça ve Beydilli, 2018, s. 297-288). Ayrıca, stresin bireylerin sahip oldukları psikolojik ve duygusal kaynakları tükettiğini, bu durumun da yaratıcılığı olumsuz etkilediğini savunulmaktadır (Hobfoll, 1989, s. 513). Özellikle yaratıcı faaliyetlere katılımın, bireylerin genel yaşam memnuniyetini artırdığı da bilinmektedir (Acar, vd., 2021, s. 738; Liu, vd., 2025, s. 10). Yaratıcılık ve yaşam tatmini arasındaki pozitif ilişki, özellikle olumlu duyguların yüksek olduğu durumlarda daha belirgin hale gelmektedir. Bu da düşük stres seviyelerinde daha olasıdır (Li, vd. 2025, s. 79). Düşük stres düzeyinde yaratıcılık artarken, yüksek stres düzeyinde yaratıcılığı engellediği söylenebilir. Bunun yanı sıra yaşam tatmininin yüksek olduğu durumlarda iş stresin olumsuz etkilerinin azaldığı, yaratıcılığın korunabildiği görülmektedir. Ancak yaşam tatmini düşükse de iş stresinin yaratıcı düşünme üzerinde daha yıkıcı etkiler yarattığı gözlenmiştir (Cooper ve Dewe, 2008, s. 1-13). Öte yandan çalışanların iş ortamındaki talepler ile kişisel kaynakları uyumlu olduğunda, yaratıcılık ve iş tatminleri artarken, iş stresi, bu uyumu bozan bir faktör olarak, yaşam tatmini ve yaratıcılık ilişkisinde bir düzenleyici rol üstlenebilir (Edwards, 2008, s. 167). Aynı zamanda, stresin bireylerin sahip oldukları psikolojik ve duygusal kaynakları tükettiği, yaşam tatmini yüksek olanların ise bu kaynakları daha etkin koruyabildiği ve bunun da yaratıcılığa olumlu yansıdığı söylenebilir (Hobfoll, 1989, s. 514). Bu bağlamda, iş stresinin çalışanların yaşam tatmini ve yaratıcılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi hangi yönde ve ne düzeyde düzenlediğinin anlaşılması, organizasyonlarda yaratıcı düşüncenin sürdürülebilirliği ve çalışanın yaşam tatmininin artırılması açısından kritik bir araştırma alanı olarak ortaya çıkmaktadır. Böylece araştırmanın sorusu ve hipotezleri aşağıdaki gibidir:

İş stresi düzeyi, çalışanların yaşam tatmini ve yaratıcılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi hangi yönde ve ne düzeyde düzenlemektedir?

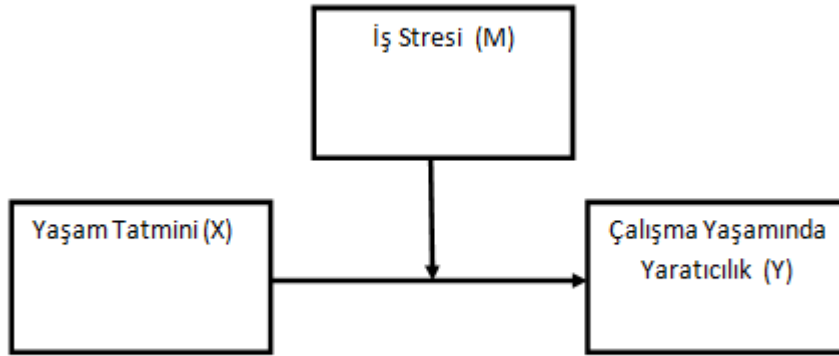
H1: Çalışanların iş stresi düzeyi, yaşam tatmini ile çalışma yaşamında yaratıcılık arasındaki ilişkiyi anlamlı bir şekilde düzenlemektedir.

H1a: Çalışanların düşük iş stresi düzeyi, yaşam tatmini ile çalışma yaşamında yaratıcılık arasındaki ilişkiyi pozitif yönde etkilemektedir.

H1b: Çalışanların yüksek iş stresi düzeyi, yaşam tatmini ile çalışma yaşamında yaratıcılık arasındaki ilişkiyi negatif yönde etkilemektedir.

### **Araştırmanın Modeli**

Şekil 1’de düzenleyici değişkenin yer aldığı model verilmiştir. Şekilde görüldüğü gibi bağımsız değişken yaşam tatmini ile bağımlı değişken çalışma yaşamında yaratıcılık arasındaki ilişkide iş stresi düzenleyici değişkendir.



Şekil 1: Araştırmanın modeli

### Örnekleme

Araştırmanın evrenini, Karaman’da gıda makinası üretimi yapan firmalarda çalışan toplam 650 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise bu ilde çalışmakta olan 201 çalışan oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü moderatör analizi için yeterlidir (Aiken ve West, 1991; Aguinis, 2004). Bu araştırmada, erişim ve zaman kısıtları nedeniyle kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Kolayda örnekleme yaygın olarak kullanılan bir yöntem olmakla birlikte, elde edilen bulguların genellenebilirliği açısından belirli sınırlılıklar içerdiği göz önünde bulundurulmalıdır (Etikan vd., 2016; Saunders vd., 2019). Araştırmanın örnekleminin evreni temsil yeteneğine sahiptir (Gürbüz, 2007). Araştırma verileri 24- 27 Mayıs 2025 tarihlerinde yüz yüze toplanmıştır.

### Ölçekler

Bu araştırmada, yaşam tatmini, iş stresi ve çalışma yaşamında yaratıcılık ölçekleri kullanılmıştır.

*Yaşam Doymu Ölçeği:* Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilmiş ve Dağlı ve Baysal (2016) tarafından Türkçe Uyarlaması yapılmış 5 maddelik, tek boyutlu ölçektir. Bu ölçek, çalışanların işyerinde yaşam doyumu düzeylerini ölçmek amacıyla uygulanmıştır. Ölçek maddelerine verilen yanıtlar 1, kesinlikle katılmıyorum ile 5, kesinlikle katılıyorum arasında değişmektedir. Örnek maddelerden birkaçı; “İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.”, “Şu ana kadar, hayatta istediğim önemli şeyleri elde ettim.” şeklindedir.

*Çalışmada Yaratıcılık Ölçeği:* Zhou ve George (2001) tarafından geliştirilmiş, Türkçe uyarlaması Yıldız ve arkadaşları tarafından yapılmış 13 maddelik, tek boyutlu ölçektir. Bahsi geçen ölçek, çalışanların işyerinde yaratıcılık eğilimlerini ve düzeylerini ölçmek amacıyla uygulanmış olup, ölçek ifadelerine verilen yanıtlar 1, kesinlikle katılmıyorum ile 5, kesinlikle katılıyorum arasında değişmektedir. Örnek ölçek ifadelerinden bazıları “Risk almaktan korkmam.”, “Fırsat verildiğinde işimde daha yaratıcı olurum.”, “Genellikle yeni ve yaratıcı fikirlere sahibimdir.” biçimindedir.

*İş Stresi Ölçeği:* De Bruin (2005) tarafından geliştirilen Teleş (2021) tarafından Türkçe’ye uyarlanan 9 maddelik, tek boyutlu bir ölçek ile çalışanların iş stresi düzeyleri ölçülmüştür. Ölçek ifadelerine verilen yanıtlar 1, hiçbir zaman ile 5, her zaman arasında değişmektedir. Ölçek ifadelerine birkaç örnek vermek gerekirse “Sabahları kalkıp işe gitme

konusunda kaygı duyuyor musunuz?”, “İşiniz için kaygılanarak çok zaman harcıyor musunuz?”, “Artık işinizle baş edemeyeceğinizi düşünüyor musunuz?”

### **Bulgular**

Bu bölümde, kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizlerinin sonuçlarına, katılımcıların demografik özelliklerine ve SPSS PROCESS Model 1 aracılığıyla gerçekleştirilen regresyon analizine yer verilmektedir.

### **Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

Araştırmada kullanılan Çalışma Yaşamında Yaratıcılık, İş Stresi ve Yaşam Tatmini ölçeklerinin Cronbach's Alpha değerleri sırasıyla 0,906, 0,884 ve 0,846 olarak tespit edilmiştir. Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında değişmektedir. Bu değer 1'e yaklaştıkça ölçek güvenilirliği artmaktadır. Güvenilirliği ölçmek adına hesaplanan Alpha katsayısı 0,80-1,00 arası bir değer alıyorsa yüksek güvenilir şekilde ifade edilmiştir (Gürbüz, 2016). Araştırmanın güvenilirlik analizi sonuçları yüksektir.

### **Katılımcıların Demografik Bulguları**

Araştırmaya toplam 201 kişi katılmıştır. Katılımcıların cinsiyet dağılımında %75,1'i erkek, %24,9'u kadındır. Medeni durum açısından %56,7'si bekar, %43,3'ü evlidir. Yaş gruplarına göre katılımcıların %27,9'u 22–28 yaş aralığında, %22,9'u 28–34 yaş aralığında, %19,4'ü 35–45 yaş aralığında, %12,9'u 45–55 yaş aralığında, %12,4'ü 16–22 yaş aralığında ve %4,5'i 55–60 yaş aralığındadır. Yaş aralıkları Gould (1978) tarafından belirlenmiş olup, 16-22 yaş “Ebeveynlerimizin Dünyasını Terk Etme Dönemi”, 23-28 yaş “Şimdi Kimsenin Bebeği Değilim Dönemi”, 29-34 yaş “İçeride Olanları Dışarıya Çıkarma Dönemi”, 35-45 yaş “Orta Yaş Dönemi”, 46-55 yaş “Alışma Dönemi” ve 56-60 yaş “Kabullenme Dönemi” olarak adlandırılmıştır. Eğitim durumuna göre katılımcıların %37,3'ü ilk ve ortaöğretim, %34,8'i lisans, %19,4'ü yüksek lisans ve %8,5'i doktora mezundur. Çalışma süresi açısından katılımcıların %75,6'sı 1–5 yıl, %4,0'ı 6–10 yıl, %3,5'i 11–15 yıl, %4,5'i 16–20 yıl, %2,0'ı 21–25 yıl ve %10,4'ü 26 yıl ve üzeri çalışma süresine sahiptir.

Demografik değişkenlere göre yapılan Bağımsız Örneklem T Testi ve Tek Yönlü Varyans (Anova) analizi sonuçlarına göre değişkenlerin medeni durum ve cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği gözlenmiştir.

### **Verilerin Normal Dağılım Özellikleri**

Betimsel istatistikler incelendiğinde, çalışma yaşamında yaratıcılık değişkeninin ortalama puanının yüksek düzeyde olduğu ( $\bar{X} = 4,03$ ), iş stresi ( $\bar{X} = 2,96$ ) ve yaşam tatmini ( $\bar{X} = 3,15$ ) değişkenlerinin ise orta düzeyde ortalamalara sahip olduğu belirlenmiştir. Değişkenlere ait aritmetik ortalama, medyan ve %5 kırpılmış ortalama değerlerinin birbirine yakın olması, uç değerlerin dağılım üzerinde belirleyici bir etkisinin bulunmadığını göstermektedir. Normallik varsayımı, çarpıklık ve basıklık katsayıları dikkate alınarak değerlendirilmiştir. Çalışma yaşamında yaratıcılık değişkenine ait çarpıklık ( $-1,289$ ) ve basıklık ( $2,327$ ) değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı; iş stresi ve yaşam tatmini değişkenlerinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin ise sıfıra oldukça yakın olduğu görülmüştür. Bu değerler literatüre göre normal dağılım olduğunu göstermektedir (Özer, 2007; Altunışık vd., 2012; Uysal ve Kılıç, 2022). Elde edilen bu bulgular, araştırma kapsamında ele alınan değişkenlerin normal dağılım varsayımını yeterli düzeyde karşıladığını ortaya koymaktadır.

## Ortak Yöntem Varyansı Değerlendirmesi

Araştırmada, tüm ölçekteki maddeler aynı kaynaktan ve öz-bildirim yöntemiyle toplandığı için ortak yöntem varyansının (CMV) potansiyel etkisi Harman'ın tek faktör testi ile değerlendirildi. Principal Component Analysis (PCA) kullanılarak yapılan analiz sonucunda, tüm maddelerin tek faktör altında ortak varyansı 0,578 ile 0,830 arasında değişmiştir. Tek faktörün toplam varyansın yaklaşık %23,8'ni açıkladığı görülmüştür. Bu değer, genellikle kabul edilen %50 eşiğinin altında olduğundan, CMV'nin araştırma sonuçları üzerinde ciddi bir tehdit oluşturmadığı söylenebilir. Maddeler bazında değerlendirildiğinde, yaratıcılık maddelerinin açıklanan varyansı 0,597–0,814, iş stresi maddeleri 0,591–0,739, yaşam tatmini maddeleri 0,592–0,759 ve yaratıcılık maddeleri 0,578–0,830 aralığında bulunmuştur.

## SPSS PROCESS Model 1 için Regresyon Analizi Bulguları

Bu çalışmada, Yaşam Tatmini ve İş Stresi değişkenlerinin çalışanların Çalışma Yaşamında Yaratıcılık düzeyleri üzerindeki etkileri incelenmiştir. İş Stresi seviyelerinin, Yaşam Tatmini ile Çalışma Yaşamında Yaratıcılık arasındaki ilişkiyi nasıl şekillendirdiği, bir diğer ifadeyle düzenleyici (moderasyon) etkisi değerlendirilmiştir.

İlk olarak regresyon analizi sonuçlarına göre, modelin toplam açıklayıcılığı ( $R^2$ ) %9,45 olarak bulunmuştur ( $R^2 = 0,0945$ ). Bu değer, bağımsız değişkenler olan Yaşam Tatmini ve İş Stresi ile etkileşim teriminin, Çalışma Yaşamında Yaratıcılıktaki varyansın %9,45'ini açıkladığını göstermektedir. Modelin genel anlamlılığı ise, ANOVA testi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlıdır ( $F(3, 197) = 6,85, p < 0,01$ ). Bu bulgu, modeldeki değişkenlerin, Çalışma Yaşamında Yaratıcılık süreçleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu doğrulamaktadır.

Regresyon katsayıları incelendiğinde, Yaşam Tatmini ile Çalışma Yaşamında Yaratıcılık arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $B = 0,1655, SE = 0,0546, t = 3,03, p < 0,01, LLCI = 0,0578, ULCI = 0,2732$ ). Bu sonuç, çalışanların yaşam tatmin düzeylerinin artmasının, yaratıcılığını teşvik edebileceğini göstermektedir. Buna karşın, İş Stresi değişkeninin Çalışma Yaşamında Yaratıcılık üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $B = 0,1764, SE = 0,0987, t = 1,79, p = 0,0755, LLCI = -0,0183, ULCI = 0,3711$ ). Elde edilen p-değerinin 0,05'in üzerinde olması, İş Stresinin Çalışma Yaşamında Yaratıcılık üzerinde doğrudan ve güçlü bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Modelde yer alan Yaşam Tatmini  $\times$  İş Stresi etkileşim terimi, çalışma yaşamında yaratıcılık üzerinde negatif bir etki ortaya koymuştur ( $B = -0,2607, SE = 0,1441, t = -1,81, p = 0,0719, LLCI = -0,5448, ULCI = 0,0234$ ). Her ne kadar bu etki istatistiksel olarak anlamlılık sınırında olsa da ( $p < 0,10$ ), elde edilen sonuçlar iş stresinin yüksek olduğu durumlarda, yaşam tatmininin yaratıcı performansa olan katkısının azaldığını göstermektedir.

Ayrıca, iş stresi seviyelerinin farklı düzeylerinde, yaşam tatmininin çalışma yaşamında yaratıcılık üzerindeki etkisi incelenmiştir. İş stresi seviyeleri 16., 50. ve 84. persantillere göre sınıflandırılmıştır. Ortaya çıkan sonuçlar iş stresinin düşük olduğu durumlarda yaşam tatmininin çalışma yaşamında yaratıcılığı daha fazla teşvik ettiğini göstermektedir. Buna karşın, iş stresi seviyesi arttıkça, bu etkinin azaldığı gözlemlenmiştir. Bu durum, yüksek iş stresinin bireylerin çalışma yaşamında yaratıcılığını sınırlayabileceğini göstermektedir.

Genel olarak elde edilen bulgular, yaşam tatmininin çalışma yaşamında yaratıcılık üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, iş stresi düzeyleri yükseldikçe bu etkinin zayıfladığı görülmüştür. Sonuçlar, işyerinde daha az stres olduğunda yaratıcılığın yükseldiğini; ancak yüksek düzeydeki iş stresinin bu potansiyeli baskılayabileceğini göstermektedir. Dolayısıyla, organizasyonlara yaratıcılığı artırmak için

çalışanların yaşam tatmininin desteklenmesinin ve iş stresinin azaltılmasının önem arz ettiği söylenebilir. Tablo 1’de regresyon analizi bulgularına yer verilmektedir.

Değişken / Model	B	SE	t	p	95% CI [LL, UL]
Model Özeti	R = 0,307	R <sup>2</sup> = 0,095	F(3,197) = 6,85	0,000	–
Sabit (Constant)	0,200	0,038	5,21	0,000	0,124 – 0,276
Yaşam Tatmini (X)	0,166	0,055	3,03	0,003	0,058 – 0,273
İş Stresi (W)	0,176	0,099	1,79	0,076	–0,018 – 0,371
X × W (Etkileşim)	–0,261	0,141	–1,81	0,072	–0,545 – 0,023
Koşullu Etkiler (Yaşam Tatmini)					
İş Stresi = 16. yüzdilik	0,210	0,028	3,99	0,000	0,056 – 0,166
İş Stresi = 50. yüzdilik	0,321	0,019	4,43	0,000	0,045 – 0,118
İş Stresi = 84. yüzdilik	0,453	0,022	2,13	0,034	0,004 – 0,091

**Tablo 1:** SPSS PROCESS model 1 regresyon analizi bulguları

Koşullu etkiler tablosunda sunulan iş stresi değerleri, ham puan değil, analizde kullanılan standartlaştırılmış değerlerdir. Bu sayede, yaşam tatmininin farklı iş stresi düzeylerinde yaratıcılık üzerindeki etkisi daha sağlıklı biçimde yorumlanabilmektedir (Hayes, 2018). Sonuç olarak bu bulgular, yaşam tatmininin çalışma yaşamında yaratıcılık üzerindeki olumlu etkisinin iş stresi düzeyi arttıkça azaldığını göstermektedir. Başka bir ifadeyle, iş stresi yaşam tatmini ile yaratıcılık arasındaki ilişkiyi zayıflatıcı bir rol oynamaktadır.

## Tartışma

Bu çalışmada yaşam tatmini, iş stresi ve çalışma yaşamında yaratıcılık arasındaki ilişkiler incelenmiş ve özellikle iş stresinin bu ilişkideki düzenleyici rolü değerlendirilmiştir. Bunun yanında model her ne kadar bu etki istatistiksel olarak anlamlılık sınırında olsa da elde edilen sonuçlar iş stresinin yüksek olduğu durumlarda, yaşam tatmininin yaratıcı performansa olan katkısının azaldığını göstermektedir. Literatürde bu tür bulgular zayıf ancak dikkate değer etkiler olarak değerlendirilmektedir (Gelman ve Stern, 2006). Sınırdan anlamlı p-değerleri, geleneksel anlamlılık sınırının biraz üzerinde veya yakınında yer alır ve bu durum, ilgili etkinin varlığını tamamen reddetmek yerine, etkili olabileceğine dair önemli ipuçları sunduğunu gösterir (Simmons vd., 2011; Liu vd., 2017). Bu bağlamda, elde edilen sonuçlar, iş stresinin yaşam tatmini ile yaratıcılık arasındaki ilişki üzerinde sınırlı düzeyde bir düzenleyici rol oynayabileceğine işaret etmektedir.

Araştırma bulguları, yaşam tatmininin çalışma yaşamındaki yaratıcılığı anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini göstermiştir. Bu sonuç, literatürde yaşam tatmininin bireylerin yaratıcı performansını desteklediğine dair önceki çalışmalarla uyumludur (Berkemeyer vd., 2025, s. 9; Charisi vd., 2025, s. 16-17; Amabile, 1996; Fredrickson, 2001, s. 218). Yaşam tatmininin pozitif duygusal durumları artırarak, çalışanların yenilikçi düşünce ve üretkenlik kapasitelerini desteklediği söylenebilir.

Öte yandan, iş stresinin yaratıcılık üzerindeki doğrudan etkisi bu çalışmada anlamlı bulunmamıştır. Bu durum, iş stresinin yaratıcı davranış üzerindeki etkisinin tek başına değil, bağlam ve düzeye bağlı olarak değişkenlik gösterdiğini desteklemektedir. Literatürde, iş stresinin belirli sınırlar içinde yaratıcılığı teşvik edebileceği, ancak aşırı stresin bu pozitif etkiyi ortadan kaldırdığı belirtilmektedir (Luis ve Ruth, 2020, s. 28; Ghafoor ve Haar, 2022, s. 644). Çalışmamızda iş stresinin yaşam tatmini ile yaratıcılık arasındaki ilişkinin düzenleyicisi olduğu ve yüksek stres düzeylerinin yaşam tatmininin yaratıcı etki gücünü zayıflattığı gözlenmiştir. Bu bulgu, iş stresi ve yaşam tatmininin karşılıklı etkileşim içinde çalışan

yaratıcılığını şekillendirdiğini göstermesi açısından literatüre önemli bir katkı sağlamaktadır (Rathi vd., 2024, s. 643; Abbaszadeh vd., 2024, s.1).

Araştırmadan elde edilen etkileşim sonuçları, iş stresinin düşük olduğu durumlarda yaşam tatmininin yaratıcılık üzerindeki olumlu etkisinin daha belirgin olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum, örgütlerin çalışanlarının yaratıcılık potansiyelini maksimize etmek için sadece pozitif psikolojik kaynakları desteklemekle kalmayıp, iş yerindeki stres faktörlerini de etkili biçimde yönetmeleri gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu bulgu, iş stresi yönetimi ve iş tatmini artırma politikalarının örgütsel inovasyon süreçleri için kritik önem taşıdığını vurgulamaktadır (Daneshmandi vd., 2023, s. 10; Sajjadi, 2025, s. 33).

Demografik bulgular ise, araştırma örnekleminin büyük oranda genç yetişkinlerden ve kariyerlerinin erken safhasında olan bireylerden oluşması, elde edilen sonuçların bu grup özelinde değerlendirildiğini göstermektedir. Genç ve deneyim süreci devam eden çalışanların algı ve tutumları, iş stresi, yaşam tatmini ve yaratıcılık dinamiklerinde farklılık gösterebilir. Bu nedenle, gelecekte yapılacak çalışmaların farklı yaş grupları ve deneyim düzeylerine sahip örneklerle genişletilmesi önerilmektedir.

Sonuç olarak, çalışma yaşamında yaratıcılığın desteklenmesi için bireysel psikolojik iyilik halinin geliştirilmesi ve iş stresinin etkin biçimde azaltılması gerekmektedir. Bu üç değişkenin birbirini etkileyen karmaşık ilişkileri dikkate alındığında, örgütlerin sürdürülebilir başarıları için bütüncül bir yaklaşım benimsemeleri önem taşımaktadır. Ayrıca, ileri düzeyde ve geniş kapsamlı araştırmalarla iş stresinin yaratıcılık üzerindeki etkilerinin farklı sektör ve kültürel bağlamlarda daha ayrıntılı incelenmesi gerekmektedir (Charisi vd., 2025, s. 4-5).

### **Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu çalışma kesitsel bir tasarım kullanmış olup, bu nedenle değişkenler arasındaki ilişkilerden nedensellik çıkarımı yapmak mümkün değildir. Ayrıca örneklem, tek bir sektörle sınırlı olduğundan, bulguların diğer sektörler ve geniş çalışan gruplarına genelleştirilebilirliği kısıtlıdır. Gelecek araştırmalarda farklı sektörlerden ve daha geniş örneklemelerden veri toplanması, ölçüm yöntemlerinin çeşitlendirilmesi ve boylamsal tasarımlar kullanılması önerilmektedir. Ayrıca, bulguların pratik uygulamalarına yönelik öneriler, çalışan motivasyonu, stres yönetimi ve yaratıcılık geliştirme programları gibi somut adımlarla desteklenebilir. Bunların yanında, modelin açıklayıcılığı sınırlı ( $R^2 = 0,095$ ) olup, etkileşim terimi yalnızca bazı düzeylerde anlamlıdır, bu da bulguların gücünü sınırlamaktadır. Kontrol edilmeyen örgütsel ve çevresel faktörlerin de sonuçlar üzerinde etkisi olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Bu sınırlılıklar, sonuçların yorumlanmasında ve gelecekte yapılacak araştırmalarda dikkate alınmalıdır.

### **Uygulama ve Teori İçin Öneriler**

Organizasyonların çalışanların iş stresini yönetmeye yönelik kapsamlı programlar geliştirmeleri gerekmektedir. İş stresi yönetimi için mindfulness uygulamaları (Good vd., 2016, s. 114-116), zaman yönetimi eğitimi (Claessens vd., 2007, s. 256-257) ve esnek çalışma modelleri (Hill vd., 2010, s. 340) gibi stratejiler, çalışanların psikolojik iyilik halini destekleyerek yaratıcı performanslarını artırabilir. Ayrıca, yaşam tatminini artırmaya yönelik politikalar da önem taşımaktadır. İş-yaşam dengesi (Greenhaus ve Allen, 2011, s. 116-117), sosyal destek (Chiaburu ve Harrison, 2008, s. 1082) ve kişisel gelişim fırsatlarının sunulması (Van Vianen, 2018, s. 76-78), çalışanların genel memnuniyetini yükselterek yaratıcı kapasitelerini olumlu yönde etkileyebilir. Bunun yanı sıra, psikolojik sermayenin geliştirilmesine yönelik eğitim programları (Luthans vd., 2007), bireylerin stresle başa çıkma becerilerini güçlendirmek suretiyle yaratıcılıklarını sürdürülebilir kılabilir. Son olarak, genç ve

kariyerlerinin erken döneminde olan çalışanlara yönelik kişiselleştirilmiş destek mekanizmalarının oluşturulması, demografik farklılıkların dikkate alınması açısından önemlidir (Ng ve Feldman, 2010, s. 677-678).

Teorik açıdan bakıldığında, iş stresi, yaşam tatmini ve yaratıcılık arasındaki karmaşık etkileşimlerin daha kapsamlı modellerle ele alınması gerekmektedir. Özellikle, stresin doz etkisi (Yerkes ve Dodson, 1908, s. 460; Lepine vd., 2005, s. 766-768) ve bu etkiyi şekillendiren bireysel ve örgütsel faktörlerin teorik olarak derinlemesine incelenmesi önemlidir. Ayrıca, uzunlamasına ve çok değişkenli araştırmaların yapılması, değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin ve zaman içindeki dinamiklerin ortaya konmasına katkı sağlayacaktır (Ployhart ve Vandenberg, 2010, 94-95). Farklı sektörler ve kültürel bağlamlarda yapılacak karşılaştırmalı çalışmalar, elde edilen sonuçların genellenebilirliğini artıracak ve teorik açıklamaların evrenselliğini test edecektir (House vd., 2004). Son olarak, pozitif psikoloji yaklaşımları (Fredrickson, 2001, s. 220) ile inovasyon teorilerinin entegrasyonu (Amabile ve Pratt, 2016, s.160), psikolojik sermaye ve yaşam tatmininin yaratıcı performans üzerindeki etkilerini açıklamada daha bütüncül ve kapsamlı teorik çerçevelerin geliştirilmesine olanak sağlayacaktır.

### Sonuç

Araştırma bulguları, katılımcıların çoğunluğunun erkek, bekâr, 22–34 yaş aralığında ve lisans ya da daha düşük eğitim düzeyine sahip bireylerden oluştuğunu ortaya koymuştur. Katılımcıların büyük kısmı, genç yetişkinlik evresinde yer almakta ve bu durum, kariyerlerinin erken safhasında olduklarını göstermektedir. Çalışma süresi açısından değerlendirildiğinde ise örneklemin ağırlıklı olarak 1–5 yıl aralığında çalışan, yani görece yeni iş gücünü temsil ettiği görülmektedir.

Analiz bulguları, ölçeklerin yüksek güvenilirlik düzeyleri ile desteklenmiş ve anlamlı ilişkileri ortaya koymuştur. Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin Cronbach's Alpha katsayılarının .84 ile .90 arasında değiştiği görülmüştür.

Regresyon analizi sonuçları, yaşam tatmininin çalışma yaşamında yaratıcılığı anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur ( $B = 0,1655$ ,  $p < .01$ ). Bu sonuç, bireylerin genel yaşam memnuniyetlerinin, iş ortamında yaratıcılıklarını desteklediğini göstermektedir. Öte yandan, iş stresinin yaratıcılık üzerindeki doğrudan etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $B = 0,1764$ ,  $p = .0755$ ). Bu bulgu, stresin tek başına yaratıcılık üzerinde belirleyici bir faktör olmadığını; ancak etkileşimsel bağlamda farklı sonuçlar doğurabileceğini göstermektedir. Araştırmanın en dikkat çekici bulgularından biri, iş stresinin yaşam tatmini ile yaratıcılık arasındaki ilişki üzerindeki düzenleyici (moderasyon) etkisidir. Etkileşim terimi sınırda anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $B = -0,2607$ ,  $p = .0719$ ). Koşullu etki analizleri, iş stresinin düşük olduğu durumlarda yaşam tatmininin yaratıcılık üzerindeki etkisinin daha belirgin olduğunu; stres düzeyi arttıkça bu etkinin azaldığını ortaya koymuştur.

## Etik Kurul İzni

Bu çalışma için Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'ndan 24.05.2025 tarihinde E-75732670-100-261078 sayılı etik onayı alınmıştır.

## Kaynakça

- Abbaszadeh, Z., Bakhtiarpour, S., Safarzadeh, S., Asgari, P., & Heidari, A. (2024). The mediating role of job satisfaction in the relationship between occupational stress and life satisfaction among nurses. *Journal of Clinical Research in Paramedical Sciences*, 13(2), 1–8.
- Abbey, A., & Andrews, F. M. (1985). Modeling the psychological determinants of life quality. *Social Indicators Research*, 16(1), 1–34.
- Acar, S., Tadik, H., Myers, D., Van der Sman, C., & Uysal, R. (2021). Creativity and well-being: A meta-analysis. *The Journal of Creative Behavior*, 55(3), 738–751.
- Aguinis, H. (2004). *Regression analysis for categorical moderators*. New York, NY: Guilford Press.
- Aiken, L.S. & West, S.G. (1991) *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*. Sage, Newbury Park.
- Akça, İ., & Beydilli, E. T. (2018). İş stresi ve yaratıcılık süreci ilişkisi: Kütahya'daki mutfak çalışanları üzerine bir araştırma. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(Ek 1), 283–307.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10, 123–167.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context: Update to the social psychology of creativity*. Boulder, CO: Westview Press.
- 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 and future research agenda. *Journal of Management*, 40(5), 1297–1333.
- Baas, M., De Dreu, C. K. W., & Nijstad, B. A. (2008). *A meta-analysis of 25 years of mood–creativity research: Hedonic tone, activation, or regulatory focus?* *Psychological Bulletin*, 134(6), 779–806. <https://doi.org/10.1037/a0012815>
- Baer, M., Oldham, G.R., & Cummings, A. (2003). Rewarding Creativity: When Does it Really Matter?. *The Leadership Quarterly*, 14(4), 569–586
- Bal, F., & Gümüş, İ. (2024). İşletmelerde çalışan personelin iş stresi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide psikolojik belirtilerin aracı rolünün incelenmesi. *Akademik Hassasiyetler*, 11(25), 1–25. <https://doi.org/10.58884/akademik-hassasiyetler.1470018>
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699.
- Berkemeyer, L., Binnewies, C., Hilbert, M., & Maunz, L. (2025). Creative and healthy through improv: Effects of training improvisational theatre on creative and work-related self-efficacy and self-esteem. *Thinking Skills and Creativity*, 56, 101757, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2025.101757>

- Byron, K., Khazanchi, S., & Nazarian, D. (2010). The relationship between stressors and creativity: A meta-analysis examining competing theoretical models. *Journal of Applied Psychology, 95*(1), 201–212. <https://doi.org/10.1037/a0017868>
- Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). *The quality of American life: Perceptions, evaluations, and satisfactions*. New York, NY: Russell Sage Foundation.
- Caplan, R. D., Cobb, S., & French, J. R. (1975). Relationships of cessation of smoking with job stress, personality, and social support. *Journal of Applied Psychology, 60*(2), 211–219. <https://doi.org/10.1037/h0076471>
- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower, 27*(1), 75–90.
- Charisi, V., Zafeiroidi, A., Trigonis, I., Tsartsapakis, I., & Kouthouris, C. (2025). The impact of green spaces on workplace creativity: A systematic review of nature-based activities and employee well-being. *Sustainability, 17*(2), 2–19. <https://doi.org/10.3390/su17020390>
- Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology, 93*(5), 1082–1103. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1082>
- Chou, K. L., & Chi, I. (2002). Financial strain and life satisfaction in Hong Kong elderly Chinese: Moderating effect of life management strategies including selection, optimization, and compensation. *Aging & Mental Health, 6*(2), 172–177.
- Claessens, B. J., van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel Review, 36*(2), 255–276. <https://doi.org/10.1108/00483480710726136>
- Cohen, S., Janicki-Deverts, D., & Miller, G. E. (2007). Psychological stress and disease. *JAMA, 298*(14), 1685–1687.
- Cooper, C. L., & Dewe, P. J. (2008). *Well-being: Absenteeism, stress and mental health*. New York, NY: Palgrave Macmillan.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology, 49*(1), 11–28.
- Dağlı, A., & Baysal, N. (2016). Yaşam doyumu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 15*(59), 1250–1262. <https://doi.org/10.17755/esosder.75935>
- Daneshmandi, F., Hessari, H., Nategh, T., & Bai, A. (2023). Examining the influence of job satisfaction on individual innovation and its components: Considering the moderating role of technostress. *arXiv preprint, arXiv:2310.13861, 1–13*. <https://arxiv.org/abs/2310.13861>
- De Bruin, G. P., & Taylor, N. (2005). Development of the sources of work stress inventory. *South African Journal of Psychology, 35*(4), 748–765
- De Stobbeleir, K. E., Ashford, S. J., & Buyens, D. (2011). Self-regulation of creativity at work: The role of feedback-seeking behavior in creative performance. *Academy of Management Journal, 54*(4), 811–831.
- DeGraff, J. & Lawrence, K.A. (2002). *Creativity at Work: Developing the Right practices to make innovation happen*, Wiley Press.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95*(3), 542–575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment, 49*(1), 71–75. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)
-

- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Handbook of positive psychology* (2nd ed., pp. 63–73). Oxford University Press.
- Edwards, J. R. (2008). Person–environment fit in organizations: An assessment of theoretical progress. *Academy of Management Annals*, 2(1), 167–230.
- Erdoğan, H. (2021). *Yaşam doyumu ve mesleki canlılığın inovatif iş davranışına etkisi: Aşçılar üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış doktora tezi). Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, Türkiye.
- Feng, X., Han, P., & Long, T. (2024). Teams' stressors and flow experience: An energy-based perspective and the role of team mindfulness. *Journal of Business Research*, 183, 114860, 2–13.
- Fiori, M., Fischer, S., & Barabasch, A. (2022). Creativity is associated with higher well-being and more positive COVID-19 experience. *Personality and Individual Differences*, 194, 111646, 1–4.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226.
- Fui-Hoon Nah, F., Zheng, R., Cai, J., Siau, K., & Chen, L. (2023). Generative AI and ChatGPT: Applications, challenges, and AI-human collaboration. *Journal of Information Technology Case and Application Research*, 25(3), 277–304.
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085–1122.
- Gelman, A., & Stern, H. (2006). The difference between "significant" and "not significant" is not itself statistically significant. *The American Statistician*, 60(4), 328–331
- Ghafoor, A., & Haar, J. (2022). Does job stress enhance employee creativity? Exploring the role of psychological capital. *Personnel Review*, 51(2), 644–661.
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., Baer, R. A., Brewer, J. A., & Lazar, S. W. (2016). Contemplating mindfulness at work: An integrative review. *Journal of Management*, 42(1), 114–142. <https://doi.org/10.1177/0149206315617003>
- Gould, R. L. (1978). *Transformations: Growth and change in adult life*. New York, NY: Simon & Schuster.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). Washington, DC: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12170-009>
- Gürbüz, S. (2007). Kamu personelinin ücret tatmin seviyelerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(21), 240–260.
- Harris, J. A., Saltstone, R., & Fraboni, M. (1999). An evaluation of the Job Stress Questionnaire with a sample of entrepreneurs. *Journal of Business and Psychology*, 13, 447–455.
- Haybron, D. M. (2004). *Happiness and the importance of life satisfaction*. Department of Philosophy, Rutgers University, 1–22.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (1st ed.). New York, NY: Guilford Press.
- Hill, E. J., Erickson, J. J., Holmes, E. K., & Ferris, M. (2010). Workplace flexibility, work hours, and work-life conflict: Finding an extra day or two. *Journal of Family Psychology*, 24(3), 349–358.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
-

- 
- Hong, X., Pan, L., Gong, Y., & Chen, Q. (2023). Robo-advisors and investment intention: A perspective of value-based adoption. *Information & Management*, 60(6), 103832, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.im.2023.103832>
- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (Eds.). (2004). *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. Sage Publications.
- Jiang, Z., Huo, M.-L., Jones, J., Cheng, Z., Manoharan, A., & Spoehr, J. (2025). Thriving in future work: Knowledge management and innovation perspectives. *Knowledge Management Research & Practice*, 23(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/14778238.2024.2344347>
- Jończyk, R., Naranowicz, M., Dębowska-Kozłowska, K., & Bromberek-Dyzman, K. (2024). Negative mood constrains creative thinking in the native but not in the second language. *Thinking Skills and Creativity*, 51, 101457, 1–14.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York, NY: Wiley.
- Kerry, N., Chhabra, R., & Clifton, J. D. W. (2023). Being thankful for what you have: A systematic review of evidence for the effect of gratitude on life satisfaction. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 4799–4816. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S372432>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer Publishing Company.
- Lepine, J. A., Podsakoff, N. P., & Lepine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.18803921>
- Li, J., Liao, Y., Wang, W., Han, X., Cheng, Z., & Sun, G. (2025). Is stress always bad? The role of job stress in producing innovative ideas. *Knowledge Management Research & Practice*, 23(1), 77–88. <https://doi.org/10.1080/14778238.2023.2219402>
- Liu, D., Wu, C., Meng, Y., & Dang, J. (2025). How self-belief in creativity and well-being is associated with life satisfaction, meaning in life, and psychological richness: The mediating effect of creative self-efficacy. *Journal of Intelligence*, 13(3), 2–13. <https://doi.org/10.3390/jintelligence13030025>
- Liu, Y., Bati, S. G., Levy, R. & Aiken, L. S. (2017). The tests of simple slopes in moderated multiple regression: Issues and new recommendations. *Journal of Business Psychology*, 52(4), 445–464. <https://doi.org/10.1080/00273171.2017.1309261>
- Loss, J. (2008). Intervention concepts in prevention. In W. Kirch (Ed.), *Encyclopedia of public health*. New York, NY: Springer.
- Luis, D. J., & Ruth, C. J. (2020). Does stress lead to creativity? The relationship between occupational stress and individual innovative behavior. *Studies in Business & Economics*, 15(1), 21–30.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Marshall, L. L., Allison, A., Nykamp, D., & Lanke, S. (2008). Perceived stress and quality of life among doctor of pharmacy students. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 72(6), 1–8.
- Montgomery, C., & Rupp, A. (2005). A meta-analysis for exploring the diverse causes and effects of stress in teachers. *Canadian Journal of Education*, 28, 458–486. <http://dx.doi.org/10.2307/4126479>
-

- Nah, F. F. H., Eschenbrenner, B., & Chen, L. (2025). Flowing together or alone: Impact of collaboration in the metaverse. *Decision Support Systems*, 188, 114346.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 677–718. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x>
- OECD. (2024). *Society at a glance 2024: OECD social indicators*. Retrieved from [https://www.oecd.org/en/publications/society-at-a-glance-2024\\_918d8db3-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/society-at-a-glance-2024_918d8db3-en.html)
- Ohly, S. (2018). Promoting Creativity at work- implications for scientific creativity, *European Review. University Governance and Creativity*, 26(S1), 91-99.
- Özer, A. (2007). Normallik Testlerinin Karşılaştırılması. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164–172.
- Ployhart, R. E., & Vandenberg, R. J. (2010). Longitudinal research: The theory, design, and analysis of change. *Journal of Management*, 36(1), 94–120. <https://doi.org/10.1177/0149206309352110>
- Qin, F., Zhao, L., Li, W., Yang, J., & Li, Y. (2024). Foreign language teachers' PERMA well-being and life satisfaction: Mediating role of teaching effectiveness. *Acta Psychologica*, 250, 104532, 1–8.
- Rathi, S., Kumar, P., Bawa, M., & Garg, N. R. (2024). Relationship between job stress and employees' creativity: The mediating role of job satisfaction. *Middle East Journal of Management*, 11(6), 639–662.
- Ritonummi, S., Siitonen, V., Salo, M., & Pirkkalainen, H. (2024). Exploring barriers that prevent employees from experiencing flow in the software industry. *Journal of Workplace Learning*, 36(3), 223–238.
- Runco, M. A., & Jaeger, G. J. (2012). The standard definition of creativity. *Creativity Research Journal*, 24(1), 92–96.
- Sajjadi, M. (2025). The predictive role of organizational creativity components in job burnout and organizational health of secondary school teachers. *Iranian Journal of Organizational Psychology*, 1(4), 32–39.
- Schimmack, U., Diener, E., & Oishi, S. (2002). Life satisfaction is a momentary judgment and a stable disposition: The use of chronically accessible and stable sources. *Journal of Personality*, 70(3), 345–384.
- Selye, H. (1976). *The stress of life*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Shalley, C. E., & Zhou, J. (2008). Organizational creativity research: A historical overview. In *Handbook of organizational creativity* (pp. 3–31). New York, NY: Erlbaum.
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*, 30(6), 933–958.
- Shalley, C.E., Zhou, J., & Oldham, G.R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: where should we go from here?. *Journal of Management*, 30(6), 933-958.
- Simmons, J. P., Nelson, L. D., & Simonsohn, U. (2011). False-positive psychology: Undisclosed flexibility in data collection and analysis allows presenting anything as significant. *Psychological Science*, 22(11), 1359–1366.
- Teleş, M. (2021). Validity and reliability of the Turkish version of the General Work Stress Scale. *Journal of Nursing Management*, 29(4), 710–720.
-

- Uğurlu, F. (2025). Yöneticiye duyulan güvenin inovatif düşünme eğilimi ve yaşam doyumu üzerine etkileri: Lojistik sektöründe bir araştırma. *Journal of Academic Value Studies*, 11(3), 151–163.
- Unsworth, K. (2011). Unpacking creativity, *Academy of Management Review*, 26, 289-297.
- Uysal, İ., & Kılıç, A. (2022). Normal Dağılım İkilemi. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 12(1), 220-248. <https://doi.org/10.18039/ajesi.962653>
- Van Vianen, A. E. (2018). Person–environment fit: A review of its basic tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 75–101. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104702>
- Veenhoven, R. (1996). Happy life expectancy: A comprehensive measure of quality of life in nations. *Social Indicators Research*, 39(1), 1–58.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, 18(2), 293–321. <https://doi.org/10.2307/258761>
- Woodman, R.W., Sawyer, J.E., & Griffin, R.W. (1993). Toward A theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, 18, 293-321.
- Yerkes, R. M., & Dodson, J. D. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology*, 18(5), 459–482. <https://doi.org/10.1002/cne.920180503>
- 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. <https://doi.org/10.25287/ohuibf.1559196>
- 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>
- Yin-Fah, B. C., Foon, Y. S., Chee-Leong, L., & Osman, S. (2010). An exploratory study on turnover intention among private sector employees. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 57–64.
- Zaigham, W., & Malik, S. Y. (2024). Exploring the relationships between job stress, work-life balance, employee creativity, and their impact on turnover intention. *Administrative and Management Sciences Journal*, 3(1), 48–57. [https://doi.org/10.59365/amsj.3\(1\).2024.111](https://doi.org/10.59365/amsj.3(1).2024.111)
- Zhong, Q., Chen, C., & Chen, S. (2023). Effectiveness on quality of life and life satisfaction for older adults: A systematic review and meta-analysis of life review and reminiscence therapy across settings. *Behavioral Sciences*, 13(10), 830, 2–20. <https://doi.org/10.3390/bs13100830>
- 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.
- Zhou, J., & Hoever, I.J. (2014). Research on workplace creativity: A review and redirection, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 333-359.