



T.C.

Ardahan Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı

Sağlık Yönetimi Bilim Dalı

**SAĞLIK KURUMLARINDA ÇALIŞAN BİREYLERİN BİREYSEL
DEĞERLERİ İLE YARATICI DÜŞÜNME YETENEĞİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Ebru SAMSA

Dr. Öğretim Üyesi Işıl KIROĞLU ARSLAN

Yüksek Lisans Tezi

Ardahan, 2023

SAĞLIK KURUMLARINDA ÇALIŞAN BİREYLERİN BİREYSEL DEĞERLERİ
İLE YARATICI DÜŞÜNME YETENEĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Ebru SAMSA

Dr. Öğretim Üyesi Işıl KIROĞLU ARSLAN

Ardahan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı
Sağlık Yönetimi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ardahan, 2023

KABUL VE ONAY

Ebru SAMSA tarafından hazırlanan “Sağlık Kurumlarında Çalışan Bireylerin Bireysel Değerleri İle Yaratıcı Düşünme Yeteneği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı bu çalışma, 22.06.2023 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ŞAHİN (Başkan)

Dr. Öğr. Üyesi Işıl KIROĞLU ARSLAN (Danışman)

Dr. Öğr. Üyesi Selen UYGUNGİL ERDOĞAN (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Mustafa ŞENEL

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Ardahan Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan **“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”** kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / Ardahan Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibarenay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

22/06/2023

Ebru SAMSA

¹“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”

(1) Madde 6. 1. Lisansüstü tezle ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

(2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulunun** gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

(3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, **tezin yapıldığı kurum** tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, **ilgili kurum ve kuruluşun önerisi** ile **enstitü** veya **fakültenin** uygun görüşü üzerine **üniversite yönetim kurulu** tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

* Tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** tarafından karar verilir.

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, Tez Danışmanının Dr. Öğr. Üyesi Işıl KIRIOđLU ARSLAN danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Ardahan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Ebru SAMSA

ÖN SÖZ

Sağlık hizmetleri sektöründe rol alan çalışanların yaratıcılıklarını etkileyen faktörlerin bilinmesi gerek toplumsal gerek bireysel açıdan önem arz etmektedir. Bu çalışmada sağlık kurumlarında çalışan bireylerin bireysel değerleri ile yaratıcı düşünme becerileri arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir.

Araştırma sürecimin her aşamasında bilgi birikimi ve deneyimleriyle destek olan, eleştirilerini, önerilerini ve değerli yardımlarını esirgemeyen kıymetli danışmanım Sayın Dr. Öğretim Üyesi Işıl KIROĞLU ARSLAN' a ve ders aşamasında değerli bilgilerini paylaşan tüm hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim. Yüksek lisans sürecimde akademik anlamda beni yönlendiren, cesaretlendiren, hayatım boyunca bilgisinden yararlandığım, her zaman örnek alacağım sevgili ağabeyim Dr. Öğretim Üyesi Çağlar SAMSA' ya şükranlarımı sunuyorum. Beni her daim destekleyen, varlıklarıyla beni onurlandıran, emeklerini hiçbir zaman esirgemeyen canım annem ve babama; kendimi bu ailenin bir parçası olarak çok şanslı hissettiğim SAMSA Ailesi'ne teşekkür ediyorum. Araştırma sürecimin her aşamasında manevi desteklerini esirgemeyen sevgili dostlarım Gönül UBİÇ, Hümeysra GÖYCE, Nisa GİŞİOĞLU ve Yudum AKSU' ya teşekkürü borç bilirim. Ayrıca araştırmama katılarak yardımlarını esirgemeyen sağlık çalışanlarına şükranlarımı sunuyorum.

Ebru SAMSA

Ardahan, 2023

ÖZET

SAMSA, Ebru. *Sağlık Kurumlarında Çalışan Bireylerin Bireysel Değerleri İle Yaratıcı Düşünme Yeteneği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Ardahan, 2023.

Günümüzde yaratıcılık tüm iş kollarında olduğu gibi sağlık alanında da önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle insan yaşamında ve sağlığında önemli bir rolü olan sağlık çalışanlarının yaratıcı düşünme yeteneği ve bu yetenek üzerinde etkili olan faktörlerin bilinmesinde fayda vardır. Bu doğrultuda bireysel değerlerin yaratıcı düşünme yeteneği üzerindeki etkisinin incelenmesi hem teorik hem de uygulama açısından ciddi katkıya sahiptir. Bu çalışmada sağlık kurumlarında çalışan bireylerin bireysel değerleri ile yaratıcı düşünme yeteneği arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu ilişkiyi incelemek üzere tanımlayıcı araştırma modeli ve veri toplamak üzere anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Kars ilindeki farklı sağlık örgütlerinde görev yapan sağlık çalışanları ve örnekleme de bu örgütlerden kolayda örnekleme yoluyla ulaşılabilen 408 sağlık personeli oluşturmaktadır. Bu kapsamda çalışanlara Khatena – Torrance Yaratıcı Algılama Envanteri ve Portre Değerler Anketi uygulanarak veri toplanmıştır.

Araştırma bulgularına göre *güvenlik* değer boyutu dışında yer alan tüm değerlerin yaratıcı düşünme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ancak negatif yönde bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda *güç, başarı, hazcılık, uyarılım, öz yönelim, evrenselcilik, iyilikseverlik* boyutlarının yaratıcı düşünme istatistiksel olarak 0,01 anlamlılık düzeyinde etkilediği ve *uyuma-geleneksellik* boyutunun ise yaratıcı düşünme yeteneğini 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yaratıcı düşünme düzeyinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan bölüm, iş deneyim süresi, çalışılan pozisyon, içinde yetişilen kültür değişkenlerine göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Bununla birlikte çocuğu olan bireylerin olmayanlara göre, kendini yaratıcı olarak tanımlamayanların tanımlayanlara göre, hanede çok kültüre sahip olmayanların olanlara göre daha fazla yaratıcı düşünme yeteneğine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Bulguların büyük bir kısmı beklenenin tersi yönündedir. Değerlerden uyma-geleneksellik dışındakilerin yaratıcı düşünmeyi pozitif yönde etkilemesi beklenmiştir. Ayrıca demografik özelliklerden cinsiyet, çalışılan bölüm ve pozisyon, içinde yetişilen kültür, kendini yaratıcı olarak tanımlama ve hanede birden çok kültürün bulunması değişkenlerinin yaratıcı düşünme üzerinde farklılığa yol açması beklenmiştir.

Anahtar Sözcükler:

Bireysel değerler, yaratıcılık, yaratıcı düşünme, Portre Değerler Anketi, Khatena – Torrance Yaratıcı Algılama Envanteri



ABSTRACT

SAMSA, Ebru. *Examination of The Relationship Between Individual Values and Creative Thinking Ability of Individuals Working in Health Institutions*, Master's Thesis, Ardahan, 2023.

Today, creativity has an important place in the field of health, as in all business lines. For this reason, it is useful to know the creative thinking ability of healthcare professionals, who have an important role in human life and health, and the factors that affect this ability. In this respect, examining the effect of individual values on creative thinking ability has a serious contribution both in theory and in practice. In this study, it is aimed to examine the relationship between the individual values of individuals working in health institutions and their creative thinking ability. A descriptive research model was used to examine this relationship and a survey method was used to collect data. The population of the research consists of health workers working in different health organizations in Kars province and the sample consists of 408 health personnel who can be easily reached by convenience sampling from these organizations. In this context, data were collected by applying the Khatena – Torrance Creative Perception Inventory and Portrait Values Questionnaire to the employees.

According to the research findings, it was concluded that all values except the *security* value dimension had a statistically significant but negative effect on creative thinking. In this direction, it was concluded that the dimensions of *power*, *achievement*, *hedonism*, *stimulation*, *self-direction*, *universalism*, *benevolence* statistically affected creative thinking at the 0.01 significance level, and the *conformity-tradition* dimension statistically affected the creative thinking ability at the 0.05 significance level. In addition, it was determined that the level of creative thinking did not differ according to the variables of gender, age, marital status, educational status, department, duration of work experience, position, and culture. On the other hand, it has been determined that individuals who do not have children have more creative thinking ability than those who do not define themselves as creative, and those who do not have many cultures in the household.

Also, it has been determined that individuals with children have more creative thinking ability than those who do not, those who do not define themselves as creative have more creative thinking ability than those who do, and those who do not have many cultures in the household have more creative thinking ability than those who do not.

Keywords:

Individual values, creativity, creativethinking, Portrait Values Questionnaire, Khatena-Torrance Creative Perception Inventory



İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	ii
ETİK BEYAN	iv
ÖN SÖZ	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER	x
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xii
TABLolar DİZİNİ	xiii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiv
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM	3
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
1.1. DEĞER	3
1.2. BİREYSEL DEĞERLER	7
1.3. YARATICILIK VE YARATICI DÜŞÜNME YETENEĞİ	8
1.4. BİREYSEL DEĞERLER VE YARATICILIK	12
2. BÖLÜM	14
UYGULAMA	14
2.1. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ	14
2.1.1. Evren ve Örneklem	14
2.1.2. Veri Toplama Yöntemi	14
2.1.3. Veri Toplama Araçları	15
2.1.4. Araştırma Sınırlılıkları	16
2.1.5. Araştırma Modeli ve Hipotezleri	17
2.2. ANALİZLER VE BULGULAR	19
2.2.1. Demografik Verilere İlişkin Bulgular	20
2.2.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi ve Bulguları	22
2.2.3. Normal Dağılım Analizi ve Bulguları	23
2.2.4. Korelasyon Analizi ve Bulguları	26

2.2.5. Regresyon Analizi ve Bulguları	27
2.2.6. Farklılık Ölçüm Analizi ve Bulguları	28
3. TARTIŞMA.....	35
SONUÇ.....	40
KAYNAKÇA.....	42
EKLER.....	51
EK 1. ORİJİNALLİK RAPORU FORMU	51
EK 2. ETİK KURUL İZİN FORMU.....	52
EK 3. ANKET FORMU.....	53
EK 4. İZİN FORMLARI	64
ÖZ GEÇMİŞ	66

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

TDK	Türk Dil Kurumu
WKOPAY?	Ne Tür Bir İnsansınız?
SAM	Kendim Hakkında Bir Şeyler



TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Schwartz'ın değer boyutları ve içeriği tablosu	6
Tablo 2. Demografik verilere ilişkin frekans analizi	20
Tablo 3. Ölçeklerin güvenilirlik katsayıları	22
Tablo 4. Normal dağılım test sonuçları.....	23
Tablo 5. Çarpıklık basıklık testi sonuçları	24
Tablo 6. Verilerin revize edilmesi sonrası normal dağılım test sonuçları	25
Tablo 7. Verilerin revize edilmesi sonrası çarpıklık basıklık testi sonuçları	25
Tablo 8. Korelasyon analizi.....	26
Tablo 9. Bireysel değerlerin yaratıcı düşünme yeteneğine etkisine yönelik basit doğrusal regresyon analizi sonuçları.....	27
Tablo 10. Yaratıcı düşünme düzeylerinin cinsiyete göre incelenmesi	29
Tablo 11. Yaratıcı düşünme düzeylerinin yaş değişkenine göre incelenmesi.....	29
Tablo 12. Yaratıcı düşünme düzeylerinin medeni duruma göre incelenmesi	30
Tablo 13. Yaratıcı düşünme düzeylerinin eğitim durumuna göre incelenmesi.....	30
Tablo 14. Yaratıcı Düşünme düzeylerinin çocuk sahibi olmaya göre incelenmesi.....	31
Tablo 15. Yaratıcı düşünme düzeylerinin kendisiyle ilgili yaratıcılık değerlendirmesine göre incelenmesi	31
Tablo 16. Yaratıcı Düşünme düzeylerinin çalışılan bölüme göre incelenmesi.....	32
Tablo 17. Yaratıcı düşünme düzeylerinin iş deneyim süresine göre incelenmesi.....	32
Tablo 18. Yaratıcı düşünme düzeylerinin çalışılan pozisyona göre incelenmesi.....	33
Tablo 19. Yaratıcı düşünme düzeylerinin yetişilen kültüre göre incelenmesi	33
Tablo 20. Yaratıcı düşünme düzeylerinin hanedeki kültür çeşitliliğine göre incelenmesi	34
Tablo 21. Hipotez kabul/red tablosu	34

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Araştırma Modeli	18
---------------------------------	----



GİRİŞ

Günümüzde bilim ve teknoloji alanlarında sürekli değişim ve gelişmeler meydana gelmektedir. Bu gelişmelerden tüm sektörler gibi, bir hizmet sektörü olan sağlık sektörünün de etkilenmesi olağandır. Küreselleşen dünyaya ayak uydurabilmek için kişilerin birçok yönden yeterli olması gerekmektedir. Kişiler günlük ve iş yaşamları dâhil olmak üzere yaşadıkları süre boyunca sürekli sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Karşılaşılan sorunların çözülebilmesi için farklı ve güncel fikirlerin geliştirilmesi ve uygulanması yaratıcılık yönünden önemli bir yere sahiptir (Bahar, 2006). Kurumların rekabet ortamında avantajlı konuma geçmeleri için hizmet alanların beklentilerini karşılamaları ciddi önem arz etmektedir. Hizmet alanların hizmet verenlerden beklentileri; yaratıcı olma, farklı ve yeni hizmetler sunma, problemlere uygun çözüm yolları bulma, gelişen ve değişen çağa adapte olma, gelişen teknolojinin ışığında yol izleme, vb. özelliklerdir. Bu durumda hizmet alanın beklentilerini önceden tahmin eden kurumlar rakiplerine göre daha avantajlı konuma yükselirler (Pıçakçı, 2013). Kurumların hızla gerçekleşen değişim ve gelişimlere kendini hazırlaması ve bu duruma karşısında yeni ve farklı çözümler/fikirler üretmesi rekabet avantajı sağlamada önemli bir etkidir. Bu gelişmeler, rekabet ortamındaki kurumların varlıklarını devam ettirebilmeleri için diğerlerinden farklı ve diğerlerine benzemeyen nitelikler barındırmasını, gereğinde risk almalarını ve yeni fikirler geliştirmelerini önemli kılmıştır. Bu bağlamda yaratıcılık, çalışanların kurum içi etkililiklerini artırmada ve kurum dışı rekabet ortamında başarı elde etmede önemli rol oynamaktadır (Kanbur ve Özyer, 2016).

Günümüz dünyasında hızla yaşanan bu gelişmeler neticesinde hasta ve hasta yakınlarının teşhis, tedavi ve bakım gibi hizmet alanlarında beklentileri artmaktadır. Diğer yandan, sağlık çalışanlarının bu gelişmelere ve yeniliklere uyum sağlaması, beklentileri karşılaması ve karşılaştıkları sorunları çözebilmesi için yaratıcılıklarını kullanması gerekebilmektedir. Bununla birlikte çeşitlenen sağlık sorunları ve müşteri beklentileri doğrultusunda yeni ve farklı çözüm önerileri ile sağlık sektörüne hızla giriş yapan birçok özel girişim de piyasayı hareketlendirmekte ve rekabet yaratmaktadır. Günümüz örgütleri, kaliteli ürün ve hizmet sunmaktan daha ziyade, üretim süreçlerine artı değerler katabildikleri ve bu değerleri rakiplerinden daha farklı, daha etkili bir şekilde

sokabildikleri ölçüde bu yoğun rekabet ortamında işlerlik gösterebilmektedirler (Cumming, 1998). Örgütler bu yoğun rekabet ortamında değişimlerin yarattığı zorluğu yönetebilmek üzere değişime uyum göstermeye çalışmaktansa değişimi kendisi yaratmalı ve aktif bir rol üstlenmelidirler (Naktiyok, 2010). Rekabette yaratıcılık ve inovasyonun öneminin anlaşılması ile bu konuda birçok araştırma yapılmıştır. Örgütlerin bu konuda başarı sağlayabilmelerini sağlayan en önemli kaynakları ise ellerindeki insan kaynağıdır. Örgütsel yaratıcılık ve yenilik konularındaki araştırmalarda 80'lerin sonuna dek yeni yöntemler/ürünler/hizmetler yaratmanın örgütlerin verimliliği ve büyümesi için elzem olduğu, 90'lar itibarıyla ise örgütsel yaratıcılık ve yeniliğin insan kaynağının tecrübe, maharet ve kabiliyetlerine dayandığı vurgulanmıştır (Gupta ve Singhal, 1993). Bu doğrultuda sağlık hizmetleri sunumunda yeni fikirlere açık, çözüm odaklı, eldekiyle yetinmeyen, yeni tedavi/bakım yöntemlerine karşı hevesli olan profesyonel çalışanlar sağlık örgütlerini rekabet ortamında avantajlı konuma yükselteceklerdir.

Bununla birlikte yaşanan bilimsel, teknolojik, sosyal ve ekonomik değişimler ve gelişmeler hem toplumsal ve hem de bireysel değerlerde paralel olarak değişimler meydana getirmiştir. Bu değişimlerin örgütsel ve profesyonel bazda incelenmesi, güncel olarak bireysel değerlerin bireysel tutum ve davranışlara, ayrıca yapılan işe olan etkisini görmeyi sağlamaktadır. Bu bağlamda sağlık kurumlarında çalışan bireylerin bireysel değerleri ile yaratıcı düşünme yeteneği arasındaki ilişki çalışmanın problemini oluşturmaktadır.

1. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. DEĞER

TDK' ya göre değer “bir şeyin önemini tespit etmeye sağlayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği soyut kavram” olarak tanımlanmaktadır. Literatürde en çok atıf yapılan tanımlamalardan biri Rokeach'a aittir. Rokeach (1980) değeri “*belirli bir tavır şeklinin veya varoluşun son durumunun bireysel veya toplumsal olarak ters veya ters bir tavır şekline veya varoluşun son durumuna tercih edildiğine yönelik ısrarlı bir inanç*” olarak tanımlamıştır. Schwartz'a (2012) göre değer, insanların evrensel olarak kabul edilebilir üç ihtiyacının bir veya daha fazlasından temellenir. Bu evrensel ihtiyaçlar; (1) canlı bir varlık olarak bireylerin ihtiyaçları, (2) toplumsal olarak ilişki durumunun gerektirdiği ihtiyaçlar, (3) grup olarak yaşamı devam ettirme ve rahatlık düzeyi ihtiyaçlarıdır. Değerin birçok tanımı mevcuttur ve bu tanımlara değinmek gerekirse; değerler ilgi duyulan ve istek oluşturan şeylerdir (Aydın, 2003). Değerler iyi ve kötünün ayrımındaki yargılarımız, doğru ve yanlışın bilinmesinde yardımcı olan inançlarımızdır (Fidan, 2009).

Sosyal boyutta ise değerler, bireylerin kendi davranışlarını ve diğer bireylerin davranışlarını değerlendirmek üzere başvurdukları oldukça yerleşik ölçütlerdir (Sousa ve Coelho, 2011). Farklı bir tanıma göre değerler, toplumda yaşayan bireylere önemli olan ve tercih edilmesi gereken davranışları göstererek yaşamlarında rehberlik yaparlar (Akbaş, 2008). Değerler kişilerin fikir, tavır, davranış ve faaliyetlerinde önemli bir kıstas olarak yaşanan toplumun ayrılmaz bir parçasıdır. Toplumda gerçekleşen her durum benimsenen değerlere göre idrak edilerek farklı durumlarla kıyaslanır. Kişiler tercih, seçim ve kararlarında yaşadıkları toplumun benimsediği değerleri kıstas olarak kullanırlar (Dilmaç ve diğerleri, 2008). Değerler evrene ve diğer kişilere yönelik görüşlerimizi etkilemekle birlikte, kişinin inandığı olgular ile bağlantılıdır (Hüseyiniklioğlu, 2019). İnsanların yaşamlarındaki koşullar, bazı değerlerin diğerlerinden daha kolay takip edilmesini veya ifade edilmesini mümkün kılar. Genel

olarak insanlar değerlerini hayatlarının koşullarına uyarlar. Örneğin varlıklı kişiler otorite değerlerini daha kolay uyarlar ve serbest meslekler, kendi kaderini tayin etme değerlerini daha kolay uyarlar (Schwartz, 2005).

Değer kavramı kültürel, toplumsal ve bireysel olarak ele alınabilir (Bacanlı, 2000). Değerler ile bireyler arasındaki etkileşim çift yönlüdür. Değerler bireyleri, bireyler de değerleri önemli ölçüde etkiler. Fakat değerler yaş, eğitim seviyesi, sosyoekonomik faktörlere göre farklı düzeylerde idrak edilir (Aydın, 2003). Değerler toplumların kültürel ve sosyal yapılarının, aile yapılarının farklılıklarını ortaya koyar. Aynı zamanda kişilerin beklentilerinin ve gereksinimlerinin anlaşılacak kişiler arası iletişimin olumlu yönde ilerlemesine katkı sağlar. Bu bağlamda yeterli bilgiye sahip yetiştirme ve yönetme gibi sorumlulukları olan kişiler çalışma hayatında daha avantajlı olarak varsayılabilir (Uyguç, 2003).

Bireysel davranış olarak değerler, kişilerin ihtiyaçları ile toplumsal yaşamın gereklilikleri arasında denge kuran yargılardır (Balcı, 2010). Schwartz'a (2012) göre değerler kültürleri, toplumları ve bireyleri tanımak, yaşadıkları değişimleri gözlemlemek, tutum ve davranışlarının temellerini analiz etmek amacıyla kullanılmaktadır. Günlük yaşantımızda önemli bir yere sahip olan değerler, birlikte davranış seçimlerimizde de etkilidir. Aynı zamanda değerler öz kişiliğin algılanmasında önemli bir yere sahiptir (Sari, 2005). Değerler bireylerin gündelik hayatlarında kendileri için önem taşıyan olguların bilinmesinde oldukça etkili olmakla birlikte olması muhtemel durumlar ve bu durumların neticesinde kişilerin gösterdiği iyi/kötü tavırlar, düşünceler ve hisler konusunda da oldukça etkilidir. Kişileri diğerlerine benzer ve farklı kılan değerler, kişilerin hayat görüşlerini de etkilemektedir (Kurt, 2015). Kısacası değer yaşama dair görüşlerimiz ve hedeflerimiz doğrultusunda verdiğimiz kararlarda etkili olan ve yaşam ilkelerimizi meydana getiren bir olgudur (Aktepe ve Yel, 2009).

Değerlerin başka bir özelliği de değişebilir olmalarıdır. Bu değişimler bazı etmenler karşısında az veya çok olabilir (Aydın, 2003). Edinilen yeni bilgilerin var olan tercih ve davranışları değiştirmesiyle değer yargılarında değişim meydana gelebilir (Yılmaz, 2009). Değerlerdeki değişim bireyin kendi açısından önceliğine ve birey tarafından değere verilen önem durumuna göre oluşur (Fidan, 2009).

Ayrıca değerler öncelik bakımından kişiden kişiye değişmektedir (Yılmaz, 2009). Değerler kişiler için önemine göre farklı sıralama gösterebilmektedir. Bu sebeple

değerler kişilerin ve toplumların kabul ettiği önceliğe göre belirlenebilir. Bu öncelikler doğrultusunda kişilerin duygu, tavır ve amaçlarında bütünleşme meydana gelir (Pınar, 2022). Bireylerin değer öncelikleri, yaşadıkları toplumun değerler sıralamasından önemli ölçüde etkilenirler (Yılmaz, 2009).

Bununla birlikte, değerler hayatta bir düzen oluşturarak toplumdaki bireylerin bir arada yaşamalarına olanak sağlamaktadır (Fidan, 2009). Değer ve kültür kavramları birbirleriyle bağımlı iki kavramdır. Kişilerin yaşamlarını sürdürdüğü toplumun benimsediği kültür değerleri, düşünce ve kuralları, inandıkları şeyler, kişilerin sergiledikleri tavır ve davranışların topluma uygunluğunu belirler (Kurt, 2015). Bir toplumun kültürü, benimsediği değer yargılarıyla meydana gelir (Bacanlı, 2000). Anlam yükü fazla olan değer kavramı, bir kültürde yaşamını sürdüren kişilere; önemli olan durumlar ve bu durumlarda sergilenmesi gereken tavırlar için kılavuzluk yapmaktadır (Türen, 2022). Değerler bir toplumda yaşayan kişileri birbirlerine yaklaştırırken farklı toplumları birbirinden farklı kılar (Yapıcı ve diğerleri, 2012). Birbirinden farklı toplumların aynı değer yargısına sahip olması olağan olmakla birlikte bu değere verilen önem düzeyi farklılık gösterebilir (Türen, 2022). Değerler genetik olarak aktarılmazlar, bir sonraki nesle aktarımı sosyal rolleri öğrenmeyle sağlanır (Aydın, 2003; Aktepe ve Yel, 2009). Değerlerin yıllarca etkinliğini devam ettirmesinde ve kalıcılığının sağlanmasında toplum tarafından içselleştirilmesi, toplumun desteği, onayı ve takdiri oldukça önemlidir (Sari, 2005; Fidan, 2009).

Değerler teorisi üzerinde birçok sınıflandırma yapılmıştır. Bunlardan Schwartz (1992) değeri motivasyona göre on başlık altında toplamıştır. Bu başlıklar; “*self-direction (kendini yönetme)*, *stimulation (uyarılma)*, *hedonism (hazcılık)*, *achievement (başarı)*, *power (güç)*, *security (güvenlik)*, *conformity (uygunluk)*, *tradition (gelenek)*, *benevolence (yardımseverlik)*, *universalism (evrenselcilik)*” olarak tanımlanmıştır. Spranger (1928) ise değeri 6 başlık altında toplamıştır. Bu başlıklar; estetik değer, teorik (bilimsel) değer, iktisadi(ekonomik) değer, dini değer, siyasi(politik) değer, sosyal değer olarak ele alınmıştır. Ayrıca Rokeach (1973) değeri “*amaçsal*” (temel) değerler ve “*araç*” değerler olmak üzere iki başlık altında ele almıştır. Bu iki başlık her biri 18 olmak üzere toplam 36 kalemden oluşmaktadır. Amaçsal değerler başarı, bilgelik, mutluluk, huzur, özgürlük gibi değerlerdir. Araç değerler ise sorumlu olmak, cesaret göstermek, tutkulu olmak gibi değerlerdir. Amaçsal değerler yaşamın temel amacı

olarak benimsenen değerleri, araç değerler ise temel amaçları gerçekleştirmek için kabul gören davranışları ve tutumları içermektedir (Akt: Çalışkur ve Aslan, 2013; Parlar ve Cansoy, 2016; Akçay, 2018). Amaçsal değerler evrensel ve yaşamsal olgularla ifade edilmekle birlikte araçsal değerler genellikle bireylerin benlikleriyle ifade edilir (Bacanlı, 2000). Aşağıda (Tablo1) Schwartz'ın değer boyutları ve bunların içeriği gösterilmiştir;

Tablo 1. Schwartz'ın değer boyutları ve içeriği tablosu

Değer boyutu	İçeriği
<i>Kendini Yönetme(Self-Direction)</i>	Kendi seçimlerinde bağımsız, özgür, cesur ve meraklı olmayı kapsayan değerdir.
<i>Uyarılma(Stimulation)</i>	Heyecan dolu ve değişikliğe açık bir yaşamı kapsayan değerdir.
<i>Hazcılık(Hedonism)</i>	Bireysel zevki ve hayattan zevk almayı kapsayan değerdir.
<i>Başarı(Achievement)</i>	Kişisel başarı yönelimini konu alan, başarılı, etkili, hırslı, becerili olmayı kapsayan değerdir.
<i>Güç(Power)</i>	Toplumsal statü ve mevki, otoriterlik, kişiler ve kaynaklar üzerinde kontrol sahibi olmayı kapsayan değerdir.
<i>Güvenlik(Security)</i>	Ulusun, toplumun ve bireyin ilişkilerinde uyum ve güvenliği kapsayan değerdir.
<i>Uygunluk(Conformity)</i>	Toplumun belli başlı kurallarına ve beklentilerine uyum sağlayan tavır ve davranış sergilemeyi kapsayan değerdir.
<i>Gelenek(Tradition)</i>	Toplumun benimsediği dini ve kültürel geleneklere uyum sağlamayı, saygı duymayı ve kabullenmeyi kapsayan değerdir.
<i>Yardımseverlik(Benevolence)</i>	Kişisel ilişkilerde ilişki kurulan kişinin iyiliğini gözeterek dürüst, sadık sorumluluk sahibi vb. davranış boyutlarını kapsayan ve tersi durumları sınırlandıran değerdir.
<i>Evrenselcilik(Universalism)</i>	Evrenin ve bireylerin refahını korumaya yönelik, çevreyi koruma, dünya barışı gibi tutumları kapsayan değerdir.

Kaynak: Yılmaz (2009); Polat ve Çalışkan (2013); Kurt (2015); Küçük (2016)

1.2. BİREYSEL DEĞERLER

Bireysel değerler soyut bir kavram olmakla birlikte, bireylerin benimsediği ve yaşamında var olan hedeflerini gerçekleştirmek amacıyla yaptıkları seçimler olarak tanımlanabilir (Koca, 2009). Aynı zamanda bireysel değerler, bireyin içinde var olduğu kültürün bir ürünü olarak nitelendirilebilir (Yılmaz, 2009). Bireysel değerler kişinin doğumundan ölümüne kadar olan yaşam sürecinde sosyal ortamlarda şekillenir. Bu yönüyle bireysel değerler yaşanan kültürün yansımasıdır (Uyguç, 2003). Bireysel değerler doğumdan sonra ilk yıllarda şekillenmeye başlayarak, kişinin yaşamında geçirilen yıllarda edinilen deneyimler ile gelişir (Köse, 2019). Bireysel değerler, algıları, görüşleri ve kişilerin yaşamlarında kıymetli kıldığı olguları ifade etmektedir (Hüseyiniklioğlu, 2019). Bireysel değerler, bireylerin hayatında önem verdiği düşünce, görüş ve unsurları açıklamaktadır. Değerler kişilerin hayatları boyunca sahip oldukları tavırlar, amaçlar, istekler ve önemsedikleri unsurlar üzerinde etkilidir (Yılmaz, 2013). Bireysel değerler toplumun içselleştirdiği ahlaki, dini ve geleneksel normlar etkisiyle şekillenir. Ayrıca bireysel değerler sosyal ortamlarda gelişmesi nedeniyle içinde bulunulan sosyal ve kültürel sistemin bir ürünü olarak ele alınabilir (Köse, 2019). Bireysel değerler kişilerin tutum ve davranışlarına yön veren inanış kalıplarıdır. Kişiler çalıştıkları ortama davranışları ile birlikte değerlerini de getirirler.

Bireylerin davranışlarının nedenlerinin açıklanması ve yorumlanması değerlerin incelenmesiyle mümkündür (Pınar, 2022). Değerler kişilerin yaşamlarında yön verici bir role sahip olmakla birlikte kişilerin çalışma hayatlarında karşılaştıkları sorunlara çözüm üretme, karar verme, bireysel iletişimi sağlama ve kişisel gelişimini devam ettirme olarak nitelendirilebilir (Asan ve diğerleri, 2008). Değerler algıyı ve davranışı etkilerken kişilerarası ilişkileri de etkiler. Birbirleriyle benzer nitelikte değer yargılarına sahip bireyler, gelişen durumlar karşısında benzer şekilde algı ve tavır gösterirler. Bu doğrultuda bireylere, diğer bireylerin tutum ve davranışlarını önceden tahmin ederek, duruma uygun şekilde yön verme şansı sağlarlar (Meglino ve Raylin, 1998).

Değerlerin aynı iş ortamında çalışan bireylerin tutum ve davranışları üzerinde önemli bir etkisi mevcuttur. Birbirine benzer değerlere sahip olan bireylerin iletişimlerinin daha iyi olduğu, olumsuz iş ilişkilerinin azaldığı bilinmektedir. Olumsuz iş iletişiminde, belirsizlikte ve çatışmalarda meydana gelen azalma ise çalışanların işe bağlılıklarını ve iş motivasyonlarını arttırmaktadır (Erkmen ve Şencan, 1994).

Kurumlarda çalışan bireylerin insani değerlere verdiği önem ölçüsünde, kurum kültüründe ve çalışılan ortamda olumlu etkiler yaratır. Bu durum bireysel performansın iyileşmesini ve kurumsal iş başarısını beraberinde getirir (Yılmaz, 2009).

1.3. YARATICILIK VE YARATICI DÜŞÜNME YETENEĞİ

Sürekli ilerleyen teknolojik gelişmelerin altında ve rekabet ortamında çalışan kurumlar başarı elde etmek amacıyla mevcut olandan daha fazla esnek, yenilikçi ve girişimci olmak durumundadırlar. İç ve dış rekabet ortamında çalışanların yaratıcılık düzeyleri yenilik açısından önemli bir etmendir. Çalışanların ilerleyen teknolojiye uyum sağlama, yeni fikirler üretme ve iyileştirme çalışmaları yapmaları yaratıcılıklarını gösterir. Bu sebep dolayısıyla diğer tüm sektörler gibi sağlık sektöründe de yaratıcılık önemli bir yere sahiptir (Eren ve Gündüz, 2002). Günümüzde gelişen bilim ve teknoloji temelli çağdaş yaşam kişilerin bireysel, toplumsal ve iş yaşamlarında yer alan problemlerini çözmelerine olanak sağlayan yaratıcı düşünme becerilerini etkinleştirmeyi gerekli hale getirmektedir (Öztürk, 2004).

Yaratıcılık; bilim, eğitim, sanat, işletmecilik gibi alanlarda daha önce üretilmemiş fikirler meydana getirme olarak tanımlanabilir (Kaya ve diğerleri, 2007). Kelime anlamı olarak ise Latince kökenli olmakla birlikte “create” kelimesinden türemiştir ve meydana getirmek, doğurmak, üretmek anlamlarına gelmektedir (Aslan, 2001a). Yaratıcılık fikir yürütme ve problemlere çözüm bulma ile yakından ilgilidir (Yurdakal, 2018). Yaratıcılık ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Bu tanımların ortak paydaları; soruna karşı farkındalık oluşması, soruna yönelik seçenekler yaratmak, çözüme yönelik sorular oluşturmak, sorunu her yönüyle analiz etmek, yeni ve farklı düşünceler yaratmak olarak sıralanabilir (Karakuş, 2001).

Yaratıcılık, farkındalık, yeniliklere açıklık, esneklik, anlama ve kavrama, buluş gibi kavramaları içeren bir süreçtir (Aslan ve diğerleri, 1997). Ayrıca, yaratıcılık bir problem çözme süreci olarak da tanımlanmaktadır. Çoğu kaynakta bu sürecin dört aşamadan oluştuğu görülmektedir (Aslan, 2001b; Onur ve Zorlu, 2017; Midilli, 2019). Bu aşamalar “*hazırlık, kuluçka, düşüncenin aydınlanması ve düşüncenin oluşması*” şeklinde sıralanmaktadır (Midilli, 2019).

1.Hazırlık Aşaması: Başlangıç aşaması olarak bilinir. Problemin fark edildiği yani tanındığı, öğrenilmeye başlanıldığı ve problemle ilgili hipotezlerin oluşturulduğu aşamadır (Aslan, 2001b; Şabanoğlu, 2020).

2.Kuluçka Aşaması: Eski ve yeni bilgilerin birleştiği aşamadır (Onur ve Zorlu, 2017). Bilinçli olarak sorunun düşünülmemesine rağmen zihinde o sorunun çözülmeye çalışıldığı süreçtir (Şabanoğlu, 2020).

3.Düşüncenin Aydınlanması: Bireyin zihninde çözümün oluşmaya başladığı ve aydınlanmanın yaşandığı aşamadır (Aslan, 2001b).

4.Düşüncenin Oluşması: Bulunan çözümün doğru ve yanlışlarının değerlendirildiği ve düzeltildiği aşamadır (Aslan, 2001b).

Bu süreç bireylerin hedef/amaçlarına erişebilmeleri için izledikleri aşamaları kapsar (Saraçoğlu ve diğerleri, 2010). Yaratıcılık sürecinin bu aşamalarında kişilerin kuşkucu, sorunu çözme konusunda istikrarlı, özgür fikirler üretebilme ve problemi birçok boyutuyla ele alabilme özelliklerine sahip olması önemlidir. Bu süreç sonucunda beklenen olgu; meydana gelen çıktının farklı, özgün ve çok boyutlu olmasıdır. Yaratıcılık aşamalarında üretilen çıktının, kişinin var olan çevresi tarafından kabul edilirliliği ve içselleştirilirliliği pozitif yönde ilerlemeye olanak sağlar (Gürdal, 2022). Yaratıcılık sürecinin aşamalarında her zaman aynı sıralamada ilerleme söz konusu olmayabilir. Bireyin, süreç içerisinde aşamaları tekrar etmesi ve aşamalar arası geçiş yapması olağandır (Aslan, 2001b; Bozça, 2019; Midilli, 2019; Yeşilyurt, 2020). Kişinin yaratıcılık sürecinin hangi aşamasında etkin olacağı, sahip olduğu yaratıcı kişilik özellikleri ile ilgilidir.

Yaratıcılık doğuştan var olan geliştirilebilir bir özelliktir (Yalçın ve Çiçek, 2021). Benzer şekilde Çavuşoğlu (2007) yaratıcılığın tüm bireylerde farklı düzeylerde var olan ve geliştirebilen bir özellik olduğunu belirtmektedir. Yaratıcı kişi, yeni çözüm yolları üreten ve özgün sentez yapabilendir (San, 1979). Yaratıcı bireyler belirledikleri amaçlara erişmek için toplumca benimsenmiş yöntemlerden farklı olarak güncel ve kolay yöntemler oluştururlar. Farklı yöntemlerle amaca erişme çalışmaları, esasında yaratıcılığı meydana getiren ana kavramdır (Yurdakal, 2018). Yaratıcı kişiler, meraklıdırlar ve hayal güçleri yüksektir. Bu sayede aynı ve ters anlam içeren durumları bir arada kullanabilirler (Onur ve Zorlu, 2017). Yaratıcı bireylerin ilgi alanları çok boyutludur, kuşkucudurlar, önsezileri güçlüdür ve içe dönüktürler (Çellek, 2003).

Ayrıca yaratıcıları diğer bireylerden ayıran olumlu yönde farklılıklar mevcuttur. Yaratıcı bireyler etrafında var olan herhangi bir problemi fark etmekle kalmayıp problemin ortadan kalkması için gereken emeği gösteren ve sorumluluk üstlenen kişilerdir. Söz konusu sorunu geçmiş zamanda uygulanmamış çözüm yollarıyla ortadan kaldırma yeteneğine haiz kişilerdir (Aslan, 2001a). Yaratıcılığı geliştirmenin, kişilerin iletişim yeteneklerini geliştirmelerine ve güncel durumlara ayak uydurmada kolaylık sağlama gibi faydaları da mevcuttur (Yenilmez ve Yolcu, 2007).

Yaratıcılık kişilerin belirli bir düşünce kalıbında kalmak için ısrarcı olmaması, bu kalıpları değiştirme ve geliştirme görüşlerine açık olması, farklı seçeneklere açık olması, herhangi bir problemi anlama, analiz etme ve çözümlemesi, daha önce ortaya çıkmamış düşünceleri üretmeye yönelik olan becerilerdir (Eren ve Gündüz 2002). Tüm durumlarda yaratıcılık, içinde öğrenme isteği, gözünde canlandırma, yeni bir şeyler oluşturma gibi öğeleri barındırır. Yaratıcı bireyler problem çözme becerileri yüksek olan bireylerdir (Yaman ve Yalçın, 2003). Yetersizlik ve sorunlar karşısında çok boyutlu düşünerek kısa sürede farklı çözüm yolları kullanarak problemi çözme yetenekleri yüksektir, esnek düşünebilme özellikleri vardır, alışılmışın dışında çözüm yolları bulabilirler (Onur ve Zorlu, 2017). Yaratıcılığın kişiden kişiye farklılık gösteren, geniş yelpazeli bir düşünce ürünü olduğu bilinmektedir. Bizler günlük yaşantımızı devam ettirirken sorunlara çözüm üretme aşamasında, bağımsız bir şekilde yaratıcılığı kullanmış oluruz (Onur ve Zorlu, 2017). Torrance (1968), yaratıcılığı; *“zor ve uyumsuz durumların ve bilgi eksikliklerinin meydana getirdiği problemlerin sorgulandığı, problemle alakalı ek bilgilerin arandığı ve yeni bağlantıların kurulduğu, problemin çözüme odaklı tahmin ve hipotezlerin kurulduğu, kurulan hipotezlerin test edildiği, düzenlemelerin ve değişikliklerin yapıldığı, sonuçların bildirildiği bir süreç”* olarak tanımlamıştır.

Yaratıcı düşünme ve yaratıcılık kavramları birbirlerinin yerine kullanılmasına rağmen farklı anlamlar içermektedir. Yaratıcılık, yaratıcı düşünmeye göre daha kapsamlı bir kavramdır. Yaratıcı düşünme genellikle zekâsal faaliyetleri içerirken yaratıcılık hem zekâsal faaliyetleri hem de uygulamaya yönelik faaliyetleri içermektedir (Özerbaş, 2011). Akgün ve diğerleri (2012) yaratıcılığı; bilgi ve düş gücünün bir araya gelmesi ile oluşan zekâsal aktiviteleri içeren yetenek olarak tanımlamıştır. Yaman ve Yalçın (2003) ise yaratıcılığı; bilinçli veya bilinçaltında gerçekleşen, bilişsel aktiviteleri

içeren aktif bir etkinlik olarak tanımlamıştır. Yaratıcılık herhangi bir problem karşısında yeni ve farklı fikirler sunmayı, daha önce bulunmamış çözüm yolları ve ürünler meydana getirmeyi içermektedir. Aynı zamanda yaratıcılık, bireyin günlük yaşantısında karşılaştığı problemleri kendine özgü çözümler üreterek ortadan kaldırması olarak ele alınabilir (Adıgüzel, 2016). Bireyler kendilerine yönelik yeni bir şeyleri fark ettikleri, var olan durumu yeniden yorumladıkları ve düşündüklerinde yaratıcı olarak nitelendirilebilirler. Bu durumda diğer bireylerin aynı durum üzerindeki farkındalığı, yorumu ve düşüncesi önemsizdir. Yaratıcılık bireysel olarak meydana gelmekle birlikte onu düşünen birey için yeni ve eşsiz bir düşüncedir (Gartenhaus ve diğerleri, 2000). Yaratıcılığın geliştirilmesinde rol alan bazı etmenler vardır. Bu etmenlere çevre, eğitim ve yetenekler örnek gösterilebilir. Bu etmenler bireylerin iletişim ve olaylara uyum sağlama süreçlerinde yer alırlar (Yenilmez ve Yolcu, 2007; Şahin, 2016). Yaratıcılık Guilford'un (1950) yaklaşımına dayandırılarak dört boyut altında ele alınmıştır. Bu boyutlar;

1. *Akıcılık*: Belirli bir zaman dilimi içerisinde problem çözme alternatifleri ve düşünce üretme becerisidir.
2. *Esneklik*: Üretilen düşünce ve alternatiflerin birbirinden farklı tür ve kategorilerde yer almasıdır.
3. *Özgünlük*: Daha önce rastlanılmamış diğerlerinden farklı, yeni düşünce ve alternatif çözüm meydana getirme becerisidir.
4. *Zenginleştirme*: Meydana getirilen düşünce veya çözümlere eklemeler yapabilme, çözüm geliştirme yeteneğidir (Akt; Özben ve Argun, 2005; Yenilmez ve Yolcu, 2007).

Literatürde yaratıcılık ve yaratıcı düşünme ile ilgili yapılan çalışmalarda birçok değişken ile ilişkisi sorgulanmıştır. Örneğin, Özben ve Argun (2005) çalışmasında yaratıcılığın cinsiyet ve mezun olunan okul değişkenleriyle ilişkisi incelemiştir. Benzer bir çalışmada ise Adıgüzel (2006) yaratıcılık ile cinsiyet, mesleki kıdem ve mezuniyet durumu değişkenleri arasındaki ilişki incelemiştir. Benzer şekilde Şahin (2006), çalışmasında yaratıcı kişiliklerin cinsiyet, mezun olunan okul türü, eğitim seviyesive mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılıklarını incelemiştir. Yine benzer şekilde, Balay (2010) çalışmasında ise yaratıcılık düzeyinin cinsiyet, görev, mesleklerini icra ettikleri birim ve çalıştıkları kurum değişkenlerine göre farklılıklarını incelemiştir.

Başka bir çalışma ise Şabanoğlu (2020) tarafından yapılmış olup yaratıcılığın cinsiyet, medeni hal, eğitim seviyesi, çalışılan bölüm ve kıdem yılı değişkenleri ile ilişkisini incelemiştir. Benzer olarak, Tanıt (2007) çalışmasında yaratıcılık ile cinsiyet, medeni hal, eğitim seviyesi, çalışılan kurum, çalışma yılı ve meslek dalı değişkenleriyle ilişkisini incelemiştir. Yaratıcılık ile ilgili diğer bir çalışma ise Gökkaya (2019) tarafından yapılmış olup çalışmada yaratıcılık ile *özaşakınlık, hazcılık, özgenişletim, muhafazakarcılık ve değişime açıklık* değerleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

1.4. BİREYSEL DEĞERLER VE YARATICILIK

Yaratıcı bireylerin kişilik özellikleri bilinmektedir, çalışanların yaratıcılığını arttıracak bireysel değerlerin de bilinmesinde fayda vardır (Kurt, 2012). Bireysel yaratıcılığın en belirgin özelliklerinden biri bireysel esnekliktir. Bu esneklik merak edilen durum için kendi değerlerinde değişikliği kabul etme olarak tanımlanabilir (Balay, 2010). İş ortamında “yerleşmiş olan düzene bağlı kalma, yeniliğe ve değişime kapalı olma, geçmişteki örnek modellerin baskısı, iş görenlerin hata yapmalarını kabul etmeme, üst kademedeki çalışanlar tarafından ast kademedeki bulunan çalışanlara karşı güvensizlik, vb.” tutum ve davranışlar bireysel yaratıcılığı olumsuz yönde etkileyen davranışlardır. Böyle bir iş ortamında çalışanların bireysel yaratıcılığını gösterebilmesinde en önemli etken bireylerin yaşadıkları çevre, kültür ve değerleridir (Kılınç, 2001). Konuyla ilgili yapılan çalışmalarda yaratıcılığa ve yeniliklere açık bir yönetime sahip kurumlarda çalışan bireylerin yaptıkları işe ve çalıştıkları kuruma olan bağlılıklarının, bireysel başarısının ve verimliliğinin arttığı tespit edilmiştir (Pıçakcı, 2013). Yapılan benzer çalışmalarda ise bireysel değerlerin; kurumlarda çalışanların tutumları, davranışları, bir olay karşısında belirledikleri yön ve görüş açıları gibi kişilik özelliklerinin bilinmesi ile birlikte yaratıcılığı meydana getiren özelliklerin bilinmesine yardımcı olacağına dair öngörüler mevcuttur. Değerler ve yaratıcılık bağlamında elde edilen sonuçlara göre kurumların çalışanlarını yerleştirecekleri pozisyon yönünden bir değerlendirme ölçütü olabileceği gibi, yenilik yönünden yönetime büyük katkı sağlayacağına dair öneriler de bulunmaktadır (Gökkaya, 2019).

Tanıt (2007) tarafından yapılan bir çalışmada, değer ve yaratıcılık ilişkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Çalışmada değerler *yardımseverlik, öz yönetim, güç, evrenselcilik, hazcılık, geleneksellik, başarı, uyarılma, güvenlik ve uyum* boyutlarıyla

incelenmiştir. Gökkaya (2019), bireysel değerlerin yaratıcılık üzerindeki etkisini incelemek üzere çalışma yapmıştır. Bu kapsamda bireysel değerleri *özaşkınlık*, *hazcılık*, *özgenişletim*, *muhafazakarcılık* ve *değişime açıklık* boyutlarında ele almıştır. Bireysel değerlerin *değişime açıklık* boyutunu *öz yönelim* ve *uyarılma* alt boyutlarında incelemiştir. *Özaşkınlık* boyutunu ise *yardımseverlik* ve *evrenselcilik* alt boyutları olarak incelemiştir. Aynı zamanda *özgenişletim* boyutunu ise *güç* ve *başarı* alt boyutları olarak incelemiştir. *Muhafazakârcılık* boyutunu ise *uyma*, *gelenek* ve *güvenlik* alt boyutlarında incelemiştir. Benzer şekilde, Kurt (2012) bireysel değerler ve yaratıcılık ilişkisini ele alan çalışmasında bireysel değerleri birçok boyut altında ele almıştır. Bu boyutlar *öz yönelim*, *başarı*, *evrensellik*, *güvenlik* ve *öz uyarılım* olarak incelenmiştir.

Görüldüğü üzere örnek olarak ele alınan tanımlamaların hemen hepsinde yaratıcılıkta bireysel değerlerin önemi üzerinde durulmuştur. Bu çalışmada sağlık kurumlarında çalışan bireylerin bireysel değerleri ile yaratıcı düşünme yeteneği arasındaki ilişki özellikle yaratıcılığın hangi değerlerden beslendiği noktasında incelenecektir.

2. BÖLÜM

UYGULAMA

2.1. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Bu çalışmanın amacı sağlık kurumlarında çalışan bireylerin bireysel değerleri ile yaratıcı düşünme yeteneği arasındaki ilişki incelemektir. Bu ilişkiyi incelemek üzere tanımlayıcı araştırma modeli kullanılmıştır. Çalışma örneklemini sağlık kurumlarında çalışan bireyler oluşturmaktadır. Araştırma, çalışanların demografik bilgileriyle birlikte bireysel değerleri ve yaratıcı kapasitelerini ortaya çıkaracak olan anket sorularıyla yürütülmüştür.

2.1.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kars ilinde yer alan farklı sağlık kurumlarında görev yapan sağlık çalışanları ve örneklemini de bu kuruluşlardan kolayda örnekleme yoluyla ulaşılabilen sağlık personeli oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme, örneklem belirlenen yerlerden örnek oluşturmaya çalışılan ve olasılıklı olmayan örneklem yöntemidir (Güner ve diğerleri, 2020). Kolayda örnekleme yöntemi anket çalışmasına katılan kişilerin örnekleme eklenmesini açıklar (Sünnetçioğlu ve diğerleri, 2017).

Öncelikle Kars ilindeki sağlık çalışanlarının sayısına ulaşabilmek üzere İl Sağlık Müdürlüğü'nden bilgi talebinde bulunulmuştur. 1200 kişilik personel sayısı, ana kütle olarak kabul edilmiştir. Ana kütle temsil edebilecek örneklem hacminin hesaplanabilmesi için Yazıcıoğlu ve Erdoğan'ın (2004) önerdiği " $\alpha= 0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri" tablosu temel alınmıştır. Tabloya göre %5 örneklem hatasına göre minimum 278 katılımcıya ulaşılması gerekmekte olup 408 kişiye ulaşılmıştır.

2.1.2. Veri Toplama Yöntemi

Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket ile veri toplama tercih edilmiştir. Veri toplamak üzere internet ortamındaki bir araştırma platformu olan Google formlar kullanılarak anket çalışması çevrimiçi şekilde sunulmuştur. Kars il sağlık müdürlüğüne başvuru yapılarak izin alınmasından sonra, kurumlar ziyaret

edilerek yöneticiler vasıtasıyla konuyla ilgili personele bilgi verilmiş ve çalışmaya gönüllü katılımları talep edilmiştir. Katılım sağlamak isteyenlere anketin çevrimiçi ortamdaki linki gönderilmiştir. Çalışanlar araştırmaya katılmaya davet edilirken bilimsel araştırmada etik ilkelerden biri olarak uygun bulunan gönüllü katılım ilkesine (Aydın, 2006) önem verilmiştir. Anketin başına “*bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayınlarda kullanılmasını kabul ediyorum*” ifadesinin yer aldığı onay kutucuğu eklenerek rızaları alınmıştır. Çevrimiçi ankette tüm sorular zaruri tutulmuş, böylelikle anketlerde eksiklik kalmamıştır. Araştırma 408 kişinin katılımı ile tamamlanmıştır.

2.1.3. Veri Toplama Araçları

Portre Değerler Anketi: Bireysel değerleri saptamak üzere Schwartz ve arkadaşları (2001) tarafından bireylerin değer yönelimlerini ortaya koymak amacıyla geliştirilen ve Demirutku ve Sümer'in (2010) Türkçeye uyarladığı Portre Değerler Anketi kullanılmıştır. Schwartz ve arkadaşları (2001), değişik değer türlerine ilişkin değerleri endirekt olarak hesaplayan 40 madde oluşturmuşlardır. Bu maddelerin her biri iki cümleden oluşur ve varsayıma dayandırılarak örneklenen kişilerin hedeflerini ve arzularını tanımlar. Maddeler geliştirilirken, anlaşılır olması için 11 yaş seviyesine kadar indirgenerek hazırlanmıştır. Katılımcılar tüm maddelerde yer alan kişi tanımlamalarında kendilerine benzeme derecelerine uyumlu olan kutucuğu işaretleyerek cevaplamaktadırlar. Yönerge şu şekildedir: “*Aşağıdaki bazı kişiler kısaca tanımlanmaktadır. Lütfen her tanımlı okuyun ve bu kişilerin size ne derece benzediğini ya da benzemediğini düşünün. Tanımda verilen kişinin size ne kadar benzediğini göstermek için ifadelerin yanındaki seçeneklerden (1 – 6 arasında) size uygun olanını işaretleyiniz.*”

Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmalarını yürüten Demirutku ve Sümer’e (2010) göre uyarlama esnasında Türk örnekleminde çıkan sonuç ile orijinal sonuç büyük ölçüde örtüşmüş ancak birkaç farklılık gözlenmiştir. Bunlardan ilki *uyuma* ve *geleneksellik* değer tipi alanlarının birleştiği görülmüştür. İkincisi ise arkadaşlara bağlılığı ölçen *madde 18*’in orijinal çalışmada *iyilikseverlik* boyutunun altında olmasına rağmen Türk örnekleminde *güvenlik* değer boyutu altında yer almış olmasıdır. Demirutku ve Sümer (2010), bu durumu iyiliksever değerlerden biri olan

ve grubun iyiliğini koruma çabası olarak açıklanabilen arkadaşlık sadakatinin görece öneminin *güvenlik* boyutunu desteklediği veya bireysel/sosyal güvenliği önemli bulanların arkadaşlıkları bir güven aracı olarak gördükleri şeklinde yorumlamıştır.

Khatena – Torrance Yaratıcı Algılama Envanteri: Yaratıcılığı ve yaratıcılık yeteneğini etkileyen bireysel özelliklerin ölçülmesi amacıyla Khatena – Torrance Yaratıcı Algılama Envanteri (KTCPI) kullanılmıştır. Aslan ve Efil’in (2009) Türkçeye uyarladığı WKOPAY ve SAM, boyutlar bazında değerlendirildiğinde yaratıcı kişiliğin tamamen farklı boyutlarını ölçer ve bu iki ölçek tek başına kullanılabilir. Bu çalışmada SAM ölçeği kullanılmıştır.

- ***Ne Tür Bir İnsansınız? (WKOPAY?):*** Yaratıcılığı etkileyen kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla oluşturulan bir ölçektir. Ölçek 50 adet ve hepsi “a” ve “b” seçeneklerinden oluşan tanımlamalardan oluşur. Katılımcı bu ifadelerden (a ve b) kendisini tanımlayan seçeneği işaretler. Ölçek beş faktörden oluşur, her faktöre ilişkin benzer yanıtlara puan cetveli dikkate alınarak 1 puan verilmektedir. Bu durum hem faktörlere yönelik hem de ölçeğe yönelik puan hesaplamaya imkân tanımaktadır (Khatena ve Torrance, 1971).
- ***Kendim Hakkında Bir Şeyler (SAM):*** Yaratıcı düşünme yeteneğinin ürün ve süreç açısından potansiyelini ortaya çıkarmak için tasarlanan SAM ölçeği 50 ifadeden oluşur. İfadelerde yer alan tanımlamalar kişiyi tanımlıyorsa yanındaki kutucuğa işaret konulur, eğer tanımlamıyorsa kutucuk boş bırakılır. Puan cetvelinde yer alan yanıtı onay işareti konulan ifadeler 1 puan alır. Sonraki aşamada bu puanlar toplanarak her bir faktöre ilişkin skorlar hesaplanır. Ayrıca gerekli durumlarda toplam ölçek puanları da hesaplanabilir (Khatena ve Torrance, 1971).

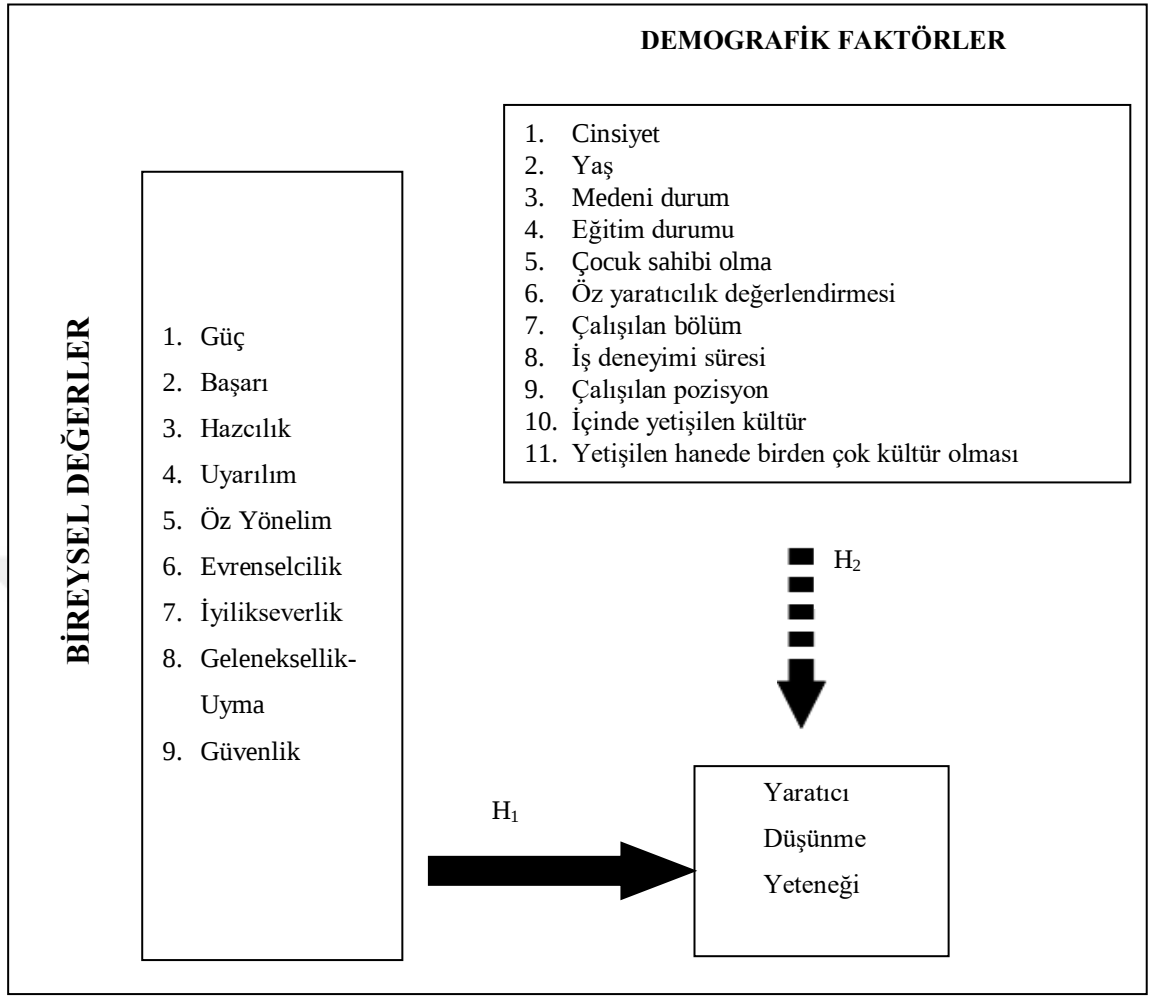
2.1.4. Araştırma Sınırlılıkları

Bu araştırma Kars ilinde yer alan devlete bağlı olan bazı sağlık kurumlarında yapılmıştır. Çalışma sadece Kars Harakani Devlet Hastanesi, Kafkas Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Kars Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi, Kars 112 Ambulans Başhekimliği kurumlarında görev yapan ve 2023 yılı Ocak ve Haziran ayları arasında araştırmaya gönüllü olarak katılan sağlık çalışanları ile sınırlıdır.

2.1.5. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Çalışma temel anlamda iki teoriye dayandırılmaktadır. Bu teoriler Schwartz tarafından geliştirilen temel değerler teorisi ve Torrance tarafından geliştirilen yaratıcılık teorisidir. Temel değerler teorisi tüm kültürlerdeki insanların temel olarak kabul ettiği bir değer olgusunu ifade etmektedir. Teorinin temeli on farklı değer boyutuna ve bu boyutların birbirleriyle ilişkisine dayanmaktadır. Aslında değer teorisi insanları motive eden evrensel bir organizasyon olduğu fikrini savunur. Ancak değerlerin yapısı evrensel olsa da farklı grupları motive eden farklı değer olgularından bahsetmek mümkündür (Schwartz, 2012). Ayrıca bireylerin yaratıcılık düzeylerini ölçmek için ise Torrance (1968) tarafından geliştirilen yaratıcı düşünme teorisinden faydalanılmıştır. Yaratıcı düşünme teorisi ile Torrance (1968) yaratıcılığın bireyler açısından ne anlama geldiğini anlamaya çalışmıştır. Takip eden süreçte ise Khatena ve Torrance (1971) yaratıcı düşünme kapasitesi ve yaratıcılığa yön veren bireysel özellikleri keşfetmeye odaklanmışlardır.

Yukarıdaki veriler dikkate alındığında çalışmanın amacı, sağlık kurumlarında çalışan bireylerin bireysel değerleri ile yaratıcı düşünme yeteneği arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu temel amaç etrafında, bu bireylerin çalıştıkları pozisyonlara, cinsiyetlerine, eğitim düzeylerine, vb bazı değişkenlere göre yaratıcılık düzeylerinin ve bireysel değerlerinin tespit edilmesi, yaratıcılığı yüksek bireylerin hangi değer grubunda toplandığının keşfedilmesi gibi alt amaçlar da mevcuttur. Bu doğrultuda oluşturulan araştırma modeli ve hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Şekil 1'deki araştırma modeli verileri dikkate alındığında aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur;

H1a: Bireysel değerlerden *güç* değeri yaratıcı düşünmeyi anlamlı düzeyde etkiler.

H1b: Bireysel değerlerden *başarı* değeri yaratıcı düşünmeyi anlamlı düzeyde etkiler.

H1c: Bireysel değerlerden *hazcılık* değeri yaratıcı düşünmeyi anlamlı düzeyde etkiler.

H1d: Bireysel değerlerden *uyarılım* değeri yaratıcı düşünmeyi anlamlı düzeyde etkiler.

H1e: Bireysel değerlerden *öz yönelim* değeri yaratıcı düşünmeyi anlamlı düzeyde etkiler.

H1f: Bireysel değerlerden *evrenselcilik* değeri yaratıcı düşünmeyi anlamlı düzeyde etkiler.

H1g: Bireysel değerlerden *iyilikseverlik* değeri yaratıcı düşünmeyi anlamlı düzeyde etkiler.

H1h: Bireysel değerlerden *uyma-geleneksellik* değeri yaratıcı düşünmeyi anlamlı düzeyde etkiler.

H1i: Bireysel değerlerden *güvenlik* değeri yaratıcı düşünmeyi anlamlı düzeyde etkiler.

H2a: Yaratıcı düşünme düzeyi cinsiyet faktörüne göre anlamlı farklılık gösterir.

H2b: Yaratıcı düşünme düzeyi yaş faktörüne göre anlamlı farklılık gösterir.

H2c: Yaratıcı düşünme düzeyi medeni durum faktörüne göre anlamlı farklılık gösterir.

H2d: Yaratıcı düşünme düzeyi eğitim durumu faktörüne göre anlamlı farklılık gösterir.

H2e: Yaratıcı düşünme düzeyi çocuk sahibi olma faktörüne göre anlamlı farklılık gösterir.

H2f: Yaratıcı düşünme düzeyi kendiyle ilgili yaratıcılık değerlendirmesine göre anlamlı farklılık gösterir.

H2g: Yaratıcı düşünme düzeyi çalışılan bölüme göre anlamlı farklılık gösterir.

H2h: Yaratıcı düşünme düzeyi iş deneyim süresine göre anlamlı farklılık gösterir.

H2i: Yaratıcı düşünme düzeyi çalışılan pozisyona göre anlamlı farklılık gösterir.

H2j: Yaratıcı düşünme düzeyi içinde yetişilen kültüre göre anlamlı farklılık gösterir.

H2k: Yaratıcı düşünme düzeyi hanedeki çok kültürlülüğe göre anlamlı farklılık gösterir.

2.2. ANALİZLER VE BULGULAR

Çalışmaya başlanmadan önce tüm katılımcılara çalışma hakkında bilgi verilmiştir. Daha sonra katılımcılara anket soruları sorulmuş, sorulara verilen cevaplar bu çalışmanın veri setini oluşturmuştur. Araştırma sonucunda toplanacak veri seti SPSS (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı) ortamına aktarılarak istatistikî ölçümler uygulanmıştır. Yapılmış olan ölçümler arasında frekans dağılımları, normal dağılım

testi. T-Testi, Kruskal Wallis-H Testi, korelasyon ve regresyon analizleri bulunmaktadır.

2.2.1. Demografik Verilere İlişkin Bulgular

Demografik verilere ilişkin analizler aşamasında frekans analizinden faydalanılmıştır. Analiz kapsamında “*cinsiyet*”, “*yaş*”, “*medeni durum*”, “*eğitim durumu*”, “*çocuk sahibi olma*”, “*öz yaratıcılık değerlendirmesi*”, “*çalışılan bölüm*”, “*iş deneyim süresi*”, “*iş pozisyonu*”, “*içinde yetişilen kültür*”, “*hane kültürel çeşitlilik*” faktörleri frekans ve oran olarak değerlendirilmiştir. Demografik verilere ilişkin analiz sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Demografik verilere ilişkin frekans analizi

	FREKANS	(%)
Cinsiyet		
Kadın	292	71,6
Erkek	116	28,4
Yaş		
22-32	280	68,6
33-43	85	20,8
44-54	32	7,8
55 ve üzeri	11	2,7
Medeni durum		
Bekâr	196	48,0
Evli	212	52,0
Eğitim durumu		
Lise	26	6,4
Ön Lisans	92	22,5
Lisans	250	61,3
Lisansüstü	40	9,8
Çocuğunuz sahipliği		
Evet	166	40,7
Hayır	242	59,3
Yaratıcılık değerlendirmesi		
Evet	335	82,1
Hayır	73	17,9
Çalışılan bölüm		
Acil	27	6,6
Tahlil-tetkik	45	11,0
Dâhiliye hastalıkları	23	5,6
İdari kısım	30	7,4
Cerrahi branş	32	7,8
Yoğun bakım ve terminal dön. bakım	96	23,5
Poliklinik hizmetleri	33	8,1
Kadın hastalıkları ve doğum servisi	19	4,7

112 ambulans başhekimliği	22	5,4
Ameliyathane hizmetleri	24	5,9
Diğer	57	14,0
İş deneyim süresi (yıl)		
1-8 yıl	238	58,3
9-16 yıl	106	26,0
17-24 yıl	27	6,6
25-32 yıl	25	6,1
33 yıl ve üzeri	12	2,9
Çalışılan pozisyonu		
Diğer tıp hizmetleri	19	4,7
Ebe	39	9,6
Doktor	18	4,4
Hemşire	244	59,8
Laborant	12	2,9
Sağlık memuru	21	5,1
Tekniker	55	13,5
İçinde Yetişilen Kültür		
Marmara	16	3,9
Ege	23	5,6
Akdeniz	38	9,3
Güneydoğu Anadolu	41	10,0
Doğu Anadolu	224	54,9
İç Anadolu	43	10,5
Karadeniz	23	5,6
Hanede çok kültürlülük		
Evet	76	18,6
Hayır	332	81,4

Araştırmaya katılan bireylerin %71,6'sı kadınlardan, %28,4'ü erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların medeni durumları değerlendirildiğinde %48'i bekâr ve %52'si evlidir. Araştırmaya katılan bireylerin % 68,6'sı 22-32 yaş aralığında dağılım göstermiştir. Katılımcıların eğitim durumları değerlendirildiğinde %61,3'ü lisans düzeyi eğitim durumuna sahiptir. Ayrıca araştırmaya katılan bireylerin %59,3'ü çocuk sahibi değildir. Katılımcıların öz yaratıcılık değerlendirmeleri sonucunda, %82,1'i kendilerini yaratıcı olarak tanımlamıştır. Katılımcıların %23,5'i yoğun bakım ve terminal dönem bakım ünitelerinde çalışmaktadır. Yine araştırmaya katılan bireylerin %58,3'ü 1-8 yıl aralığında iş deneyim süresine sahiptir. Ayrıca katılımcıların %59,8'i hemşire pozisyonunda çalışmaktadır. Araştırmaya katılan bireylerin %54,9'u Doğu Anadolu kültüründe yetişmiş olduğu ve oldukça az bir kısmının yaşadığı evde kültür çeşitliliği bulunduğu belirlenmiştir.

2.2.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi ve Bulguları

Geçerlilik ve güvenilirlik analizi kapsamında “Bireysel Değerler”, “SAM Yaratıcılık Ölçeği” değişkenlerine ilişkin güvenilirlik katsayıları Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3. Ölçeklerin güvenilirlik katsayıları

Ölçek	Cronbach Alfa(α)	Ölçek Madde Sayısı
Bireysel Değerler	0,908	40
SAM Yaratıcılık Ölçeği	0,870	50

Güvenilirlik analizi kapsamında ölçeklere ait Cronbach Alfa değerleri incelenmiştir. Hair (2013) bu değer 0,80 değerinden yüksek olmasının yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu gösterdiğini ifade etmiştir. Yine Hair (2017) keşifsel araştırmalarda bu değer 0,60 değerinden büyük olmasının kabul edilebilir olduğunu dile getirmiştir. Tablo 3’te sunulan güvenilirlik katsayılarına göre bireysel değerler ve SAM yaratıcılık ölçeğinin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Portre Değerler Ölçeği’nin geliştirilmesi esnasında birçok farklı kültürde uygulandığı görülmüştür. Bu kültürlerden elde edilen güvenilirlik katsayıları değişmekle birlikte ortalamada 0.60’tan yüksek seyrettiği belirtilmiştir (Schwartz, 1992). Ayrıca Portre Değerler Ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışmalarını yürüten Demirutku ve Sümer (2010), değerler için Cronbach Alfa ve Test-Tekrar Test ile güvenilirlik katsayılarını hesaplamışlardır. Birinci uygulama sonuçlarında, en düşük güvenilirliğe sahip olan değer *öz yönelim* (0,56) olurken, en yüksek güvenilirliğe sahip olan değer *başarı* (0,82) olduğu sonucuna ulaşmışlardır. İkinci uygulama sonrasında ise değerlerden *gelenekselliğin* (0,63) ve başarının (0,84) arasında farklılaştığı sonucuna varmışlardır. Yaptıkları test-tekrar test analizinde ise güvenilirliği en düşük olan değer *öz yönelim* (0,65), en yüksek olan değer ise *geleneksellik* (0,82) olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

SAM ölçeğinin içinde yer aldığı Khatena-Torrance Yaratıcılık Algısı Envanteri’nin orijinal test formunun geliştirilmesi esnasında toplam 6254 kişilik 6-17 yaş arasında değişen normal ve üstün yetenekli öğrenciler ile 18 yaş üstü yetiştikten

oluşan oldukça geniş bir örneklem grubundan veri toplanmıştır. WKOPAY (Ne tür bir insansınız?) alt ölçeği ve SAM (Kendim hakkında bir şeyler) alt ölçeği ayrı ayrı geliştirilmiş; 1976 yılında Khatena-Torrance Yaratıcı Algılama Envanteri adı altında birleştirilmiştir (Khatena, 1977). Envanterin güvenilirliğini hesaplamak için ise orijinal çalışmada iç tutarlılıkla birlikte test-tekrar test uygulamaları gerçekleştirilmiştir. İç tutarlılık analizlerinde 16 farklı üniversiteden 1792 öğrenciyle elde edilen verinin analizi sonucunda, korelasyon katsayısı olarak r değeri 0.75 ile 0.80 aralığında, Spearman Brown değerleri ve 0.78 Cronbach alfa değeri hesaplanmıştır (Morse, 1994; Kıray, 2013).

2.2.3. Normal Dağılım Analizi ve Bulguları

Çalışmada ölçek verilerinin normal dağılım gösterip göstermediğini ölçmek için Kolmogorov-Smirnov Testi, Shapiro-Wilk Testi ve çarpıklık/basıklık analizinin gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda bu testlere ilişkin veriler Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4. Normal dağılım test sonuçları

Değişkenler	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	Df	P	İstatistik	N	P
<i>Uyarılım</i>	0,111	408	0,000	0,959	408	0,000
<i>Öz yönelim</i>	0,137	408	0,000	0,935	408	0,000
<i>Evrenselcilik</i>	0,189	408	0,000	0,860	408	0,000
<i>İyilikseverlik</i>	0,170	408	0,000	0,924	408	0,000
<i>Güvenlik</i>	0,139	408	0,000	0,895	408	0,000
<i>Güç</i>	0,078	408	0,000	0,982	408	0,000
<i>Başarı</i>	0,095	408	0,000	0,967	408	0,000
<i>Hazcılık</i>	0,173	408	0,000	0,916	408	0,000
<i>Uyma-Gelen.</i>	0,112	408	0,000	0,944	408	0,000

Shapiro-Wilk Testleri sonucunda p değerlerinin 0,05 değerinden büyük olması gerekmektedir. Ayrıca sadece gerçekleştirilen Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk Testleri değil aynı zamanda çarpıklık/basıklık testinin de incelenmesi normallik testi için önerilmektedir (Demir, 2022). Dolayısıyla çalışmaya ait tüm boyutlarda $p > 0,05$

şartının sağlanmadığı görülmektedir. Ancak normal dağılım için sadece bu koşul yeterli değildir. Bu koşulun dışında çarpıklık/basıklık katsayılarının da değerlendirilmesi gerekmektedir.

Tablo 5. Çarpıklık basıklık testi sonuçları

Değişken	Ortalama	S.Sapma	Çarpıklık	Basıklık
<i>Uyarılım</i>	4,4641	0,88072	-0,690	0,775
<i>Öz yönelim</i>	4,8181	0,69166	-1,069	2,878
<i>Evrenselcilik</i>	5,2292	6,67225	-1,844	6,666
<i>İyilikseverlik</i>	4,8260	0,79478	-1,049	2,227
<i>Güvenlik</i>	5,0167	0,64813	-1,608	5,244
<i>Güç</i>	3,7165	1,11181	-0,200	-0,458
<i>Başarı</i>	4,2194	1,02096	-0,580	0,194
<i>Hazcılık</i>	4,7173	0,96973	-1,070	1,330
<i>Uyma-Gelen.</i>	4,6535	0,71638	-1,021	1,916

Çarpıklık/basıklık değeri ile ilgili literatürde birçok görüş bulunmaktadır. Trochim ve Donnelly (2006), George ve Mallery (2010), Field (2013), Gravetter ve Wallnau (2014) bu değer -2 ile +2 arasında olması gerektiğini savunmaktadır. Tabachnick ve Fidell (2013) ise bu değer -1,5 ile +1,5 arasında olması gerektiğini savunmaktadır. Ayrıca Bulmer (1979), Hair ve diğerleri (2013) bu değer -1 ile +1 arasında olması gerektiğini savunmaktadır. Daha fazla araştırmacı tarafından kabul görmesi sebebiyle, bu çalışmada bu değerlerden -2 ile +2 aralığının kullanımı dikkate alınmıştır. Dolayısıyla Tablo 5’de boyutlardan birçoğunun bu koşulu sağlamadığı görülmüştür. Böyle bir koşulda Stevens (1996) uç değer analizi yapılmasının ve yapılan uç değer analizi sonucunda veri setindeki tüm soruların yer aldığı ve veri setinden çıkarılacak uç değer sorularının sonrasındaki analizin her ikisinin de raporlanmasının uygun olduğunu ifade etmiştir (Merter ve Vannata, 2010; Çokluk ve diğerleri, 2014). Bu noktada

verilerin uç değerde yer almasının araştırmacıların veri girişindeki hataları, deneğin örneklemin alındığı ana kütlenin bir üyesi olmaması ve deneğin örneklemin geri kalanından farklı olması gibi sebeplerden kaynaklandığı yargısı literatürde yer almaktadır (Tabachnick and Fidell, 2013). Bu açıdan anket verileri ve örneklem tekrar kontrol edilmiş ve bir hata bulunamamıştır. Bu açıdan uç değerlerin bulunmasının bu katılımcıların örneklemin diğer kısmından farklı olması olabilir. Bu doğrultuda uç değer analizi yapılmış ve uç değerde yer alan bazı katılımcı cevapları (k379, k376, k358, k352, k343, k342, k334, k332, k325, k308, k284, k276, k238, k234, k206, k188, k167, k154, k152, k150, k141, k134, k121, k107, k100, k97, k72, k63, k49, k48, k46, k42, k38, k25) çıkarılmıştır. Çıkarılan sorular neticesinde analiz tekrarlanmıştır.

Verilerin revize edilmesi sonrası Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk Testi sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 6. Verilerin revize edilmesi sonrası normal dağılım test sonuçları

Değişkenler	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	Df	P	İstatistik	N	P
<i>Uyarılım</i>	0,101	374	0,000	0,974	374	0,000
<i>Öz yönelim</i>	0,126	374	0,000	0,970	374	0,000
<i>Evrenselcilik</i>	0,108	374	0,000	0,937	374	0,000
<i>İyilikseverlik</i>	0,160	374	0,000	0,951	374	0,000
<i>Güvenlik</i>	0,100	374	0,000	0,963	374	0,000
<i>Güç</i>	0,085	374	0,000	0,981	374	0,000
<i>Başarı</i>	0,101	374	0,000	0,973	374	0,000
<i>Hazcılık</i>	0,170	374	0,000	0,944	374	0,000
<i>Uyma-Gelen.</i>	0,097	374	0,000	0,973	374	0,000

Demir'in (2022) normallik ölçümleri ile ilgili yaptığı bir karşılaştırma sonucunda, daha önceki çalışmalardan da destek alarak belirttiği üzere büyük örneklem sayısına sahip olan gruplar için Kolmogorov-Smirnov daha iyi sonuç vermektedir. Bu araştırma için Kolmogorov-Smirnov değerlerine bakıldığında anlamlılık düzeyinin $p > 0.05$ olması gerekirken altında kalması sebebiyle normal dağılmadığı söylenebilir (Tablo 6).

Normallik testinin ikinci koşulu ise çarpıklık/basıklık testidir. Bu teste ilişkin sonuçlar da Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Verilerin revize edilmesi sonrası çarpıklık basıklık testi sonuçları

Değişken	Ortalama	S.Sapma	Çarpıklık	Basıklık
<i>Uyarılım</i>	4,5775	0,75019	-0,254	-0,225
<i>Öz yönelim</i>	4,9646	0,57388	-0,280	-0,305
<i>Evrenselcilik</i>	5,3084	0,52702	-0,671	-0,117
<i>İyilikseverlik</i>	4,9029	0,68718	-0,464	-0,276
<i>Güvenlik</i>	5,1074	0,51168	-0,594	0,147
<i>Güç</i>	3,7709	1,08589	-0,204	-0,499
<i>Başarı</i>	4,3182	0,94541	-0,484	0,063
<i>Hazcılık</i>	4,8663	0,77836	-0,583	-0,143
<i>Uyma-Gelen.</i>	4,7423	0,60790	-0,500	-0,128

Tablo 7’de verilen veriler incelendiğinde tüm boyutların çarpıklık ve basıklık katsayılarının -2 ile +2 arasında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla normal dağılımın bir diğer koşulunun da sağlandığı görülmektedir.

2.2.4. Korelasyon Analizi ve Bulguları

Korelasyon analizi değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü yönünü ölçmek için kullanılmaktadır. Bu açıdan korelasyon analizi sonucunda elde edilen pearson korelasyon (r) değerlerinin 0,10-0,29 arasında olması değişkenler arasında düşük ilişkinin olduğunu, 0,30-0,49 arasında olması değişkenler arasında orta seviyede ilişkinin olduğunu, 0,5-1.0 arasında olması ise değişkenler arasında yüksek seviyede bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Seçer, 2015). Bu verilerden hareketle korelasyon değerleri Tablo 8’te sunulmuştur.

Tablo 8. Korelasyon analizi

		SAM Yaratıcı Düşünme
<i>Güç</i>	PearsonCorrelation	-0,196**
	Significant (P)	0,000
	N	374
<i>Başarı</i>	PearsonCorrelation	-0,200**
	Significant (P)	0,000
	N	374
<i>Hazcılık</i>	PearsonCorrelation	-0,171**
	Significant (P)	0,001
	N	374
<i>Uyarılım</i>	PearsonCorrelation	-0,275**
	Significant (P)	0,000
	N	374
<i>Özyönelim</i>	PearsonCorrelation	-0,282**
	Significant (P)	0,000

	N	374
<i>Evrenselcilik</i>	PearsonCorrelation	-0,185**
	Significant (P)	0,000
	N	374
<i>İyilikseverlik</i>	PearsonCorrelation	-0,168**
	Significant (P)	0,001
	N	374
<i>Uyma-Geleneksellik</i>	PearsonCorrelation	-0,122*
	Significant (P)	0,018
	N	374
<i>Güvenlik</i>	PearsonCorrelation	-0,089
	Significant (P)	0,087
	N	374

Not: (**= 0,01 önem seviyesinde anlamlı düzeyde ilişki vardır. *= 0,05 önem seviyesinde anlamlı düzeyde ilişki vardır.)

Tablo 8 incelendiğinde; *uyarılımla* ile yaratıcılık arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde negatif yönlü düşük seviyede bir ilişkinin olduğu ($p < 0,01$), *öz yönelim* ile yaratıcılık arasında yüzde 1 anlamlılık düzeyinde negatif yönlü düşük seviyede bir ilişkinin olduğu ($p < 0,01$), *evrenselcilik* ile yaratıcılık arasında yüzde 1 anlamlılık düzeyinde negatif yönlü düşük seviyede bir ilişkinin olduğu ($p < 0,01$), *iyilikseverlik* ile yaratıcılık arasında yüzde 1 anlamlılık düzeyinde negatif yönlü düşük seviyede bir ilişkinin olduğu ($p < 0,01$), *güç* ile yaratıcılık arasında yüzde 1 anlamlılık düzeyinde negatif yönlü düşük seviyede bir ilişkinin olduğu ($p < 0,01$), *başarı* ile yaratıcılık arasında yüzde 1 anlamlılık düzeyinde negatif yönlü düşük seviyede bir ilişkinin olduğu ($p < 0,01$) sonucuna ulaşılmıştır. *Uyma-geleneksellik* ile yaratıcı düşünme arasında yüzde 5 önem seviyesinde negatif yönlü ve düşük seviyede bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p < 0,05$). Ancak *güvenlik* değeri ile yaratıcılık arasında istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir ilişkinin olmadığı sonucuna varılmıştır.

2.2.5. Regresyon Analizi ve Bulguları

Çalışmanın bir diğer aşaması ise yaratıcı düşünme yeteneği üzerinde etkili olan bireysel değerlerin incelenmesine ilişkin analizdir. Bu kapsamda gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. Bireysel değerlerin yaratıcı düşünme yeteneğine etkisine yönelik basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

Yaratıcı Değerler	DEĞİŞKEN	B	Beta	T	P	R ²	F
	<i>Güç</i>	-1,216	-0,196	-3,848	0,000**	0,038	14,807
	<i>Başarı</i>	-0,122	-0,200	-3,928	0,000**	0,040	15,432

<i>Hazcılık</i>	-1,486	-0,171	-3,355	0,001**	0,029	11,255
<i>Uyarılım</i>	-2,473	-0,275	-5,514	0,000**	0,076	30,405
<i>Özyönelim</i>	-3,321	-0,282	-5,678	0,000**	0,080	32,239
<i>Evrenselcilik</i>	-2,369	-0,185	-3,631	0,000**	0,034	13,182
<i>İyilikseverlik</i>	-1,654	-0,168	-3,296	0,001**	0,028	10,866
<i>Uyma-Geleneksellik</i>	-1,352	-0,122	-2,367	0,018*	0,015	5,601
<i>Güvenlik</i>	-1,168	-0,089	-1,176	0,087	0,008	2,943

**0,01 anlamlılık düzeyi, * 0,05 anlamlılık düzeyi

Tablo 9’da yer alan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda yaratıcı düşünme yeteneği üzerinde etkisi olan bireysel değerler değişkenleri incelenmiştir. *Güvenlik* değeri dışında yer alan tüm değerlerin yaratıcı düşünme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Bu açıdan *başarı*, *öz yönelim*, *güç*, *hazcılık*, *iyilikseverlik*, *evrenselcilik*, *uyarılım* boyutlarının yaratıcı düşünme istatistiksel olarak 0,01 anlamlılık düzeyinde etkilediği bulunmuştur ($p < 0,01$). Bu noktada bu boyutlardan *güç* boyutunun yaratıcı düşünme yeteneğindeki toplam varyansın %3,8’ini açıkladığı, *başarı* boyutunun toplam varyansın %4’ünü açıkladığı, *hazcılık* boyutunun toplam varyansın %2,9 unu açıkladığı, *uyarılım* boyutunun toplam varyansın %7,6’sını açıkladığı, *öz yönelim* boyutunun toplam varyansın %8’ini açıkladığı, *evrenselcilik* boyutunun toplam varyansın %3,4’ünü açıkladığı, *iyilikseverlik* boyutunun toplam varyansın %2,8’ini açıkladığı görülmüştür. Bir diğer bulgu ise *uyma-geleneksellik* boyutunun yaratıcı düşünme yeteneğini 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak etkilediğidir ($p < 0,05$). Bu noktada *uyma-geleneksellik* boyutunun yaratıcı düşünme yeteneğindeki toplam varyansın %1,5’ ini açıkladığı saptanmıştır.

2.2.6. Farklılık Ölçüm Analizi ve Bulguları

Farklılık ölçüm analizi kapsamında katılımcıların yaratıcı düşünme düzeylerinin medeni durum, cinsiyet, eğitim durumu, yaş, çocuk sahibi olma, kendiyle ilgili yaratıcılık değerlendirmesi, çalışılan bölüm, iş deneyim süresi, çalışılan pozisyon, yetişilen kültür ve hanedeki çok kültürlülük değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu doğrultuda önce veri setinin analizlerde kullanılacak testlerin koşullarına uygun olup olmadığına bakılmıştır. Örneklem veri sayısının 30’dan küçük olduğu durumlar parametrik testlerin kullanılmasına imkân veren koşulların sağlanmadığı durumlardan biridir (Kalaycıoğlu ve Akhanlı, 2020; Lehmann, 1975).

Dolayısıyla burada parametrik olmayan (non-parametrik) testlerin uygulanmasına karar verilmiştir.

Bu doğrultuda yaratıcı düşünme düzeyinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi amacıyla Bağımsız Örneklemeler İçin T-Testi'nden faydalanılmıştır. Bağımsız örneklemeler için T-Testi sonucu Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10. Yaratıcı düşünme düzeylerinin cinsiyete göre incelenmesi

	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	Ss	t	P
Yaratıcı Düşünme Düzeyi	Kadın	270	14,0370	6,64155	-1.860	0,064
	Erkek	104	15,4808	6,94218		

Katılımcıların yaratıcı düşünme düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için gerçekleştirilen Bağımsız Örneklemeler İçin T-Testi sonucunda değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($t_{372}=-1.860$, $p>0,05$). Dolayısıyla cinsiyet faktörünün katılımcıların yaratıcılık düzeylerinde etkin rol almadığı söylenebilir.

Araştırmada yaratıcı düşünme düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini ölçmek amacıyla non-parametrik bir varyans ölçüm testi olan Kruskal Wallis Testi'nden faydalanılmıştır. Test sonuçları Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11. Yaratıcı düşünme düzeylerinin yaş değişkenine göre incelenmesi

	Yaş	N	$\bar{x}$	Ss	Sıra Ort.	SD	Kruskal Wallis	
							χ^2	P
Yaratıcı Düşünme Düzeyi	22-32	259	14,08	6,89	180,97	3	6,645	0,084
	33-43	78	14,53	5,94	192,26			
	44-54	27	15,33	5,65	209,93			
	55 ve +	110	20,70	9,17	258,95			

Katılımcıların yaratıcı düşünme düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin ölçümü için gerçekleştirilen Kruskal Wallis Testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($\chi^2_{374}=6,645$, $p>0,05$).

Araştırmada incelenen bir diğer demografik değişken ise medeni durum faktörüdür. Katılımcıların yaratıcı düşünme düzeylerinin medeni durum faktörüne göre

anlamli farklılık gösterip göstermediğini ölçmek için bağımsız örneklemeler için T-Testi uygulanmıştır. Analize ilişkin veriler Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12. Yaratıcı düşünme düzeylerinin medeni duruma göre incelenmesi

	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	Ss	t	P
Yaratıcı Düşünme Düzeyi	Bekâr	179	14,5140	6,74442	0,207	0,836
	Evli	195	14,3692	6,76841		

Katılımcıların yaratıcı düşünme düzeylerinin medeni durum faktörüne göre anlamli düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için gerçekleştirilen bağımsız örneklemeler için T-Testi sonucunda değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamli bir fark olmadığı saptanmıştır ($t_{372}=0,207$, $p>0,05$). Dolayısıyla medeni durumun katılımcıların yaratıcılık düzeylerinde etkin rol almadığı söylenebilir.

Çalışmada incelenen bir diğer demografik değişken ise eğitim durumudur. Bireylerin yaratıcı düşünme düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını ölçmek amacıyla non-parametrik bir test olan Kruskal Wallis Testi’nden faydalanılmıştır. Test sonuçları Tablo 13’de sunulmuştur.

Tablo 13. Yaratıcı düşünme düzeylerinin eğitim durumuna göre incelenmesi

	Eğitim Durumu	N	$\bar{x}$	Ss	Sıra Ort.	Kruskal Wallis	
						χ^2	P
Yaratıcı Düşünme Düzeyi	Lise	25	15,44	7,43	203,98	0,672	0,880
	Önlis.	84	13,83	4,99	184,20		
	Lisans	227	14,48	6,97	187,19		
	L.üstü	38	14,87	8,31	185,83		

Katılımcıların yaratıcı düşünme düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamli farklılık gösterip göstermediğinin ölçümü için gerçekleştirilen Kruskal Wallis Testi sonucunda gruplar arasında anlamli bir farkın bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($\chi^2_{374}= 0,672$, $p>0,05$).

Katılımcıların yaratıcı düşünme düzeylerinin ölçümünde kullanılan bir diğer demografik değişken çocuk sahibi olmadır. Bireylerin yaratıcı düşünme düzeylerinin çocuk sahibi olma faktörüne göre istatistiksel olarak anlamli farklılık gösterip

göstermediğinin ölçülmesi amacıyla gerçekleştirilen bağımsız örneklemeler için T-Testi sonuçları Tablo 14’de sunulmuştur.

Tablo 14. Yaratıcı Düşünme düzeylerinin çocuk sahibi olmaya göre incelenmesi

	Çocuğunuz Var mı?	N	$\bar{x}$	Ss	t	P
Yaratıcı Düşünme Düzeyi	Var	149	15,2819	6,73643	1,974	0,049
	Yok	225	13,8800	6,71278		

Katılımcıların yaratıcı düşünme düzeylerinin çocuk sahibi olma faktörüne göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için gerçekleştirilen bağımsız örneklemeler için T-Testi sonucunda değişkenler arasında % 5 anlamlılık seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($t_{372}=1,974$, $p<0,05$). Farkın düzeyinin belirlenmesi hususunda ise boyutlara ilişkin ortalamalara bakılmaktadır. Tablo incelendiğinde çocuğu olan bireylerin ($\bar{x}=15,2819$) çocuğu olmayan bireylere ($\bar{x}=13,8800$) göre daha yaratıcı düşündüğü saptanmıştır.

Katılımcıların yaratıcı düşünme düzeylerinin ölçümünde kullanılan bir diğer demografik değişken kendisiyle ilgili yaratıcılık değerlendirmesidir. Bireylerin yaratıcı düşünme düzeylerinin kendini yaratıcı olarak görme faktörüne göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin ölçmek için bağımsız örneklemeler için T-Testi’nden faydalanılmıştır. Analize ilişkin veriler Tablo 15’de sunulmuştur.

Tablo 15. Yaratıcı düşünme düzeylerinin kendisiyle ilgili yaratıcılık değerlendirmesine göre incelenmesi

	Kendinizi yaratıcı buluyor musunuz?	N	$\bar{x}$	Ss	t	P
Yaratıcı Düşünme Düzeyi	Evet	310	13,6613	6,18628	-5,061	0,00
	Hayır	64	18,2031	8,03401		

Katılımcıların yaratıcı düşünme düzeylerinin kendini yaratıcı tanımlama faktörüne göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için gerçekleştirilen bağımsız örneklemeler için T-Testi sonucunda değişkenler arasında % 5 anlamlılık seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($t_{372}=-5,061$,

$p<0,05$). Bu farklılıkta ise kendini yaratıcı olarak tanımlamayan bireylerin ($\bar{x}=18,2031$) kendini yaratıcı olarak tanımlayan bireylere ($\bar{x}=13,6613$) göre daha yaratıcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmada incelenen bir diğer değişken ise çalışılan bölüm faktörüdür. Katılımcıların yaratıcı düşünme düzeylerinin çalışılan bölüm faktörüne göre farklılık gösterip göstermediğini ölçmek için Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır. Test sonuçları Tablo 16’da sunulmuştur.

Tablo 16. Yaratıcı Düşünme düzeylerinin çalışılan bölüme göre incelenmesi

	Çalıştığı Bölüm	N	$\bar{x}$	Ss	Sıra Ort	Kruskal Wallis	
						χ^2	P
Yaratıcı Düşünme Düzeyi	Acil	26	15,42	6,04	205,62	13,581	0,193
	Tah.Tet	42	16,31	7,28	218,54		
	Dahil.	21	13,62	6,13	178,19		
	İdari.	27	16,37	7,72	215,63		
	Cerrahi	30	15,10	6,38	196,27		
	Y.Bakım	89	13,82	6,34	178,37		
	Polik.	30	13,43	6,43	171,30		
	Kad.Has.	17	13,35	10,28	164,44		
	112Amb.	17	16,24	6,78	226,26		
	Ameliyat.	21	13,29	5,56	160,55		
	Diğer	54	13,30	6,30	168,92		

Katılımcıların yaratıcı düşünme düzeylerinin çalışılan bölüm değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin ölçümü için kullanılan Kruskal Wallis Testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı tespit edilmiştir ($\chi^2_{374}=13,581$, $p<0,05$).

Farklılık analizinde ölçülen bir diğer değişken ise iş deneyim süresidir. Katılımcıların yaratıcı düşünme düzeylerinin iş deneyim süresine göre farklılık gösterip göstermediğinin ölçümü için Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır. Test sonuçları Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17. Yaratıcı düşünme düzeylerinin iş deneyim süresine göre incelenmesi

Süre (Yıl)	N	$\bar{x}$	Ss	Sıra Ort.	Kruskal Wallis	
					χ^2	P

Yaratıcı	1-8	225	14,33	6,63	186,12		
Düşünme	9-16	96	13,58	6,71	174,01	7,075	0,881
Düzeyi	17-24	20	15,00	6,03	198,80		
	25-32	22	16,09	6,47	221,32		
	33 ve +	11	19,82	9,15	245,36		

Katılımcıların yaratıcı düşünme düzeylerinin iş deneyim süresi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin ölçümü için gerçekleştirilen Kruskal Wallis Testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($\chi^2_{374} = 7,075$ $p < 0,05$).

Çalışmada yaratıcı düşünme düzeylerinin çalışılan pozisyona göre farklılık gösterip göstermediğinin de incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda uygulanan Kruskal Wallis Test sonuçları Tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo 18. Yaratıcı düşünme düzeylerinin çalışılan pozisyona göre incelenmesi

	Pozisyon	N	$\bar{x}$	Ss	Sıra Ort	Kruskal Wallis	
						χ^2	P
Yaratıcı Düşünme Düzeyi	Diğ.TıpHiz	17	14,59	5,94	200,53		
	Ebe	37	13,38	7,73	167,34		
	Doktor	17	13,88	6,01	176,79		
	Hemşire	225	14,09	6,70	180,93		
	Laborant	11	15,73	6,57	205,09		
	Sağlık Mem.	20	18,00	7,20	238,60	9,029	0,172
	Tekniker	47	15,26	6,34	208,13		

Katılımcıların yaratıcı düşünme düzeylerinin çalışılan pozisyona göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin ölçümü için gerçekleştirilen Kruskal Wallis Testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı saptanmıştır ($\chi^2_{374} = 9,029$ $p < 0,05$).

Çalışmada incelenen bir diğer değişken ise içinde yetişilen kültürdür. Çalışmada katılımcıların yaratıcı düşünme düzeylerinin içinde yetişilen kültüre göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda gruplara ilişkin katılımcı sayısının eşit olmamasından ve bazı gruplara ilişkin katılımcı sayısının 30 değerinin altında olmasından dolayı non-parametrik bir test olan Kruskal Wallis Testi’nden faydalanılmıştır. Test sonuçları Tablo 19’da sunulmuştur.

Tablo 19. Yaratıcı düşünme düzeylerinin yetişilen kültüre göre incelenmesi

	Kültür	N	$\bar{x}$	Ss	Sıra Ort.	Kruskal Wallis	
						χ^2	P
Yaratıcı Düşünme Düzeyi	Marmara	14	12,79	4,02	156,46	3,996	0,677
	Ege	22	13,86	6,74	183,91		
	Akdeniz	36	13,11	7,20	165,79		
	Güneydoğu	37	14,43	8,10	188,72		
	Doğu Ana.	205	14,95	6,50	195,10		
	İç Anadolu	39	13,64	5,87	177,76		
	Karadeniz	21	14,95	8,73	190,98		

Tablo 19 incelendiğinde katılımcıların yaratıcı düşünme düzeylerinin içinde yetişilen kültüre göre anlamlı farklılık göstermediği sonucu saptanmıştır ($\chi^2_{374}=3,996$, $p<0,05$).

Çalışmada incelenen bir diğer bölüm ise hanedeki çok kültürlülüktür. Hanedeki çok kültürlülüğün bireylerin yaratıcı düşünme düzeylerini etkileyip etkilemediğinin ölçülmesinin amaçlandığı çalışmada bağımsız örneklem için T-Testi uygulanmıştır. Test sonuçları Tablo 20’de sunulmuştur.

Tablo 20. Yaratıcı düşünme düzeylerinin hanedeki kültür çeşitliliğine göre incelenmesi

	Hanede Çok Kültürlülük	N	$\bar{x}$	Ss	T	P
Yaratıcı Düşünme Düzeyi	Var	68	12,5588	5,81655	-2,558	0,011
	Yok	306	14,8562	6,87730		

Tablo 20’de yer alan veriler incelendiğinde yaratıcı düşünme düzeylerinin kültür çeşitliliği değişkenine göre %5 anlamlılık seviyesinde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır ($t_{372}=-2,558$, $p<0,05$). Analiz sonuçları hanede çok kültürlülüğe sahip olan bireylerin ($\bar{x}=12,56$) hanede çok kültürlülüğe sahip olmayan bireylere ($\bar{x}=14,86$) göre daha düşük yaratıcı düşünme yeteneğine sahip olduğunu göstermiştir.

Elde edilen bulgular sonucunda hipotezlerin kabul ve red durumları, bulguların özeti mahiyetinde Tablo 21’de sunulmuştur.

Tablo 21. Hipotez kabul/red tablosu

No	Hipotez	Kabul/Red
H1a	Bireysel değerlerden <i>güç</i> değeri yaratıcı düşünmeyi anlamlı düzeyde etkiler.	Kabul
H1b	Bireysel değerlerden <i>başarı</i> değeri yaratıcı düşünmeyi anlamlı düzeyde	Kabul

	etkiler.	
H1c	Bireysel değerlerden <i>hazcılık</i> değeri yaratıcı düşünmeyi anlamlı düzeyde etkiler.	Kabul
H1d	Bireysel değerlerden <i>uyarılım</i> değeri yaratıcı düşünmeyi anlamlı düzeyde etkiler.	Kabul
H1e	Bireysel değerlerden <i>öz yönelim</i> değeri yaratıcı düşünmeyi anlamlı düzeyde etkiler.	Kabul
H1f	Bireysel değerlerden <i>evrenselcilik</i> değeri yaratıcı düşünmeyi anlamlı düzeyde etkiler.	Kabul
H1g	Bireysel değerlerden <i>iyilikseverlik</i> değeri yaratıcı düşünmeyi anlamlı düzeyde etkiler.	Kabul
H1h	Bireysel değerlerden <i>uyma-geleneksellik</i> değeri yaratıcı düşünmeyi anlamlı düzeyde etkiler.	Kabul
H1ı	Bireysel değerlerden <i>güvenlik</i> değeri yaratıcı düşünmeyi anlamlı düzeyde etkiler.	Red
H2a	Yaratıcı düşünme düzeyi cinsiyet faktörüne göre anlamlı farklılık gösterir.	Red
H2b	Yaratıcı düşünme düzeyi yaş faktörüne göre anlamlı farklılık gösterir.	Red
H2c	Yaratıcı düşünme düzeyi medeni durum faktörüne göre anlamlı farklılık gösterir.	Red
H2d	Yaratıcı düşünme düzeyi eğitim durumu faktörüne göre anlamlı farklılık gösterir.	Red
H2e	Yaratıcı düşünme düzeyi çocuk sahibi olma faktörüne göre anlamlı farklılık gösterir.	Kabul
H2f	Yaratıcı düşünme düzeyi kendiyle ilgili yaratıcılık değerlendirmesine göre anlamlı farklılık gösterir.	Kabul
H2g	Yaratıcı düşünme düzeyi çalışılan bölüme göre anlamlı farklılık gösterir.	Red
H2h	Yaratıcı düşünme düzeyi iş deneyim süresine göre anlamlı farklılık gösterir.	Red
H2ı	Yaratıcı düşünme düzeyi çalışılan pozisyona göre anlamlı farklılık gösterir.	Red
H2j	Yaratıcı düşünme düzeyi içinde yetişilen kültüre göre anlamlı farklılık gösterir.	Red
H2k	Yaratıcı düşünme düzeyi hanedeki çok kültürlülüğe göre anlamlı farklılık gösterir.	Kabul

3. TARTIŞMA

Bu çalışmada sağlık kurumlarında çalışan bireylerin bireysel değerleri ile yaratıcı düşünme yeteneği arasındaki ilişkiyi incelenmek amaçlanmıştır. Bu amacın belirlenmesindeki çıkış noktası bireysel bir durum olan yaratıcı düşünmenin yine bireysel bir durum olan değer sistemimizden besleniyor olmasıdır. Toplumsal kültür temeliyle oluşan bireysel değerler çoğunlukla içinde bulunulan topluluğun değerlerini temsil eder. Konuyla ilgili yapılan bir çalışmada toplulukçu (kolektivist) bir kültür yapısına sahip olan Filipin’li bireylerin *gelenekçilik*, *uyma*, *alçak gönüllülük*, *hürmet*,

itaat, iş birliği gibi konularda daha fazla puan aldıkları; buna karşılık bireyselci (indivüalist) bir kültüre sahip olan ABD’li bireylerin ise *yenilikçilik, yaratıcılık, meraklı olma, bağımsızlık, rekabetçi olma* gibi özelliklerle ilgili daha yüksek puanlar aldıkları ortaya çıkmıştır (Grimm, Church, Katigbak ve Reyes, 1999). Diğer yandan, bireyin kişisel inançlarına ve değerlerine bağlılık sadakatleri yaratıcılığı engelleyebilir (Yeşilyurt, 2020). Bu çalışmada yaratıcılığı besleyen veya engelleyen değerleri keşfetmek için bireysel değerlerin alt boyutlarının yaratıcı düşünme üzerindeki etkilerine yönelik sonuçlar ve yaratıcı düşünmenin demografik değişkenlere göre farklılık sonuçları incelenmiştir.

Eğitim sektöründeki bireylerle yaratıcılık ve değerler ilişkisini ele alan bir çalışmada yaratıcılık ve değer değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır (Tanıt, 2007). Bu çalışmada ise her an hızlı ve yaratıcı çözümlerin gerekli olduğu sağlık sektöründeki bireylerin bu konudaki yeterliliği ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır. Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlar incelendiğinde bireysel değerlerden *güç* ve *başarı* değerlerinin yaratıcı düşünmeyi anlamlı düzeyde ve negatif yönde etkilediği görülmektedir. Gökkaya’nın (2019) farklı sektörlerde üretim sağlayan ve Ar-Ge merkezlerinin yer aldığı kurumlarda yaratıcılıkla ilgili yaptığı araştırmasında, *özgenişletim* boyutu olarak ele aldığı *güç* ve *başarı* alt boyutlarının yaratıcılık ile anlamlı bir ilişkisi olmadığı sonucuna varılmıştır. Yine bulgular incelendiğinde tespit edilen diğer bir sonuç ise bireysel değerlerden *hazcılık* değerinin yaratıcı düşünmeyi anlamlı düzeyde ve negatif yönde etkilediğidir. Bu sonuca benzer olarak Gökkaya (2019), araştırmasında *hazcılık* değeri ile yaratıcılık arasında direkt anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Aynı zamanda çalışmanın verileri doğrultusunda bireysel değerlerden *uyarılım* ve *öz yönelim* değerlerinin yaratıcı düşünmeyi anlamlı seviyede ve negatif yönde etkilediği saptanmıştır. Bu bulgu dikkat çekicidir. Çünkü bireysel değerler konusundaki kaynak çalışmaların sahibi olan Schwartz (2012; Alparslan, Yastioğlu ve Taş, 2017) *öz yönelimi* “bağımsız düşünme, keşfetme ve yaratma” olarak tanımlamıştır. Bu noktadan hareketle *öz yönelim* ve yaratıcı düşünme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki beklenmektedir. Koç (2013) annelerin bireysel değerleri ile beş-altı yaş çocukların değer kazanımlarının ilişkisini inceleyen çalışmasında *öz yönelimi* “yeni şeyler ortaya çıkarmak ve merak etmek, yaratıcı olmak” olarak ele almıştır ve katılımcıların *öz yönelim* değeri altında yer alan “yaratıcı olma”yı önemsedini

saptamıştır. Bu çalışma ile örtüşmeyen bulgulara sahip olan Gökkaya'nın (2019) çalışmasında *uyarılım* ve *özyönelim* alt boyutları *değişime açıklık* boyutu altında ele alınmış ve bu değere sahip bireylerin daha fazla yaratıcı olabilecekleri sonucuna varılmıştır. Telef ve diğerleri (2013) ise öğretmen adayları üzerinde yaptığı çalışmada, *değişime açık olmayı* yaratıcılık ile ilişkili bir değer olarak nitelendirmiştir. Çalışmadan elde edilen diğer bir sonuç ise bireysel değerlerden *evrenselcilik* ve *iyilikseverlik* değerlerinin yaratıcı düşünmeyi anlamlı düzeyde ve negatif yönde etkilediği yönündedir. Bu çalışmanın sonucu ile benzerlik göstermeyen çalışma sonuçları vardır. Bu sonuçla örtüşmeyen bir sonuç Gökkaya'nın (2019) yaratıcılık konulu çalışmasında yer almaktadır. Gökkaya (2019), *evrenselcilik* ve *iyilikseverlik* alt boyutlarını *özaşkınlık* boyutu altında ele alarak bu boyutun yaratıcılık ile anlamlı düzeyde bir ilişkisinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde elde edilen diğer bir sonuç, bireysel değerlerden *uyma-geleneksellik* değerinin yaratıcı düşünmeyi anlamlı düzeyde ve negatif yönde etkilediğidir. Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda hipotezlerde yer alan değer boyutlarından *güvenlik* değeri dışında kalan diğer boyutlarının yaratıcı düşünmeyi anlamlı düzeyde etkiledikleri görülürken *güvenlik* değerinin yaratıcı düşünmeyi anlamlı düzeyde etkilemediği görülmüştür. Gökkaya (2019) tarafından yapılan ve bu sonuçlarla örtüşmeyen bir çalışma mevcuttur. Çalışmada *güvenlik* ve *uyma-geleneksellik* alt boyutları, *muhafazacı* değer boyutu altında ele alınmış olup, bu değere sahip bireylerin daha az yaratıcılık gösterme eğiliminde olabilecekleri sonucuna ulaşılmıştır.

Bireysel değerlerden sonra yaratıcı düşünme üzerinde demografik özelliklerin etkileri sorgulanmıştır. Bulgular incelendiğinde yaratıcı düşünme düzeyinin cinsiyet faktörüne göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Tespit edilen bu sonuçla örtüşen çalışmalar mevcuttur. Tanıt (2007), eğitim sektöründe yaptığı çalışmada yaratıcılık puanlarının cinsiyet faktörüne göre anlamlı farklılık göstermediğini saptamıştır. Bu sonucu destekler yönde yaratıcı düşünme becerilerinin cinsiyet faktörüne göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği sonucuna ulaşılan çalışmalar mevcuttur. Adıgüzel (2016) ve Polat (2017), sınıf öğretmenleri üzerinde yaptıkları çalışmalarda benzer sonuca ulaşmışlardır.

Yaş aldıkça artan deneyim, sosyallik, eğitim hayatı ve toplumsal kurallar yaratıcılığı pozitif ya da negatif yönde etkileyebilir (Yeşilyurt, 2020). Çalışma

verilerinde yaş faktörünün yaratıcı düşünme üzerinde bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Elde edilen sonuç ile örtüşen çalışmalar mevcuttur. Tanıt'ın (2007) eğitim sektöründe yaptığı yaratıcılık konulu bir araştırma sonucunda benzer şekilde yaratıcılık puanlarının yaş faktörüne göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Elde edilen bulgular doğrultusunda yaratıcı düşünme düzeyinin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yaratıcılığın medeni durum faktörüne göre anlamlı farklılık göstermediğini belirten çalışmalar mevcuttur (Tanıt, 2007; Polat, 2017).

Çalışma verilerinden elde edilen başka bir sonuç ise yaratıcı düşünme düzeyinin eğitim durumu faktörüne göre anlamlı farklılık göstermemesidir. Tanıt'ın (2007) çalışmasında yaratıcılık puanlarının eğitim durumu faktörüne göre anlamlı farklılık göstermediği bulgusu bu çalışmanın konuyla ilgili bulgusunu destekler niteliktedir. Yine benzer bir sonuç Polat (2017) tarafından yapılan bir çalışmada ele alınmış olup yaratıcılığın eğitim durumuna göre farklılık göstermediği sonucu elde edilmiştir.

Araştırma bulguları ile elde edilen başka bir sonuç ise yaratıcı düşünme düzeyinin çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği ve çocuğu olan bireylerin çocuğu olmayan bireylere göre daha fazla yaratıcı düşünme düzeyine sahip olduklarıdır. Cropley'in yaptığı "hayat boyu öğrenme ve eğitim sistemlerine genel bir bakış" konulu çalışmaya göre, toplumlarda tavır ve düşüncelerin kabul görülme kriterleri vardır ve bu kriterlere uygun davranma tercih edildiğinde sıra dışı ve orijinal davranışlara rastlanması zorlaşmaktadır. Ancak toplumun bu olumsuz etkisine rağmen yaratıcı ve yenilikçi davranmak isteyen bireyler için kolaylaştırıcı etki gösteren faktörler de bulunmaktadır. Bunlar ebeveynler, öğretmenler ve meslektaş gruplarıdır (Cropley, 1980). Ayrıca sanatçı yaratıcılığında çevrenin etkileri üzerine bir çalışma yürüten Düz'e (2010) göre, bireyin yaratıcılığının kökeni ailesidir. Genetik kalıtım, ailenin çocuğa ve çevreye karşı tutum ve davranışları, ebeveynlerin toplumsal yaşamda üstlendiği roller, gibi unsurlar çocuklar üzerinde önemli etkiye sahiptir. Buradan hareketle yaratıcılığı destekleyen ebeveynlerin de yaratıcı düşünmeyi deneyimlemiş olması beklenebilir. Bununla birlikte çocuklarında bu yeteneği geliştirme isteği, kendilerinde var olan yaratıcı düşünme yeteneğini tetikleyebilir.

Ayrıca elde edilen diğer bir sonuç ise yaratıcı düşünme düzeyinin kendiyile ilgili yaratıcılık değerlendirmesine göre anlamlı farklılık gösterdiği'dir. Çalışmada kendini yaratıcı olarak tanımlayan bireylerin kendini yaratıcı olarak tanımlamayan bireylere

göre yaratıcı düşünme yeteneklerinin daha düşük seviyede olduğu görülmüştür. Sağlıkta yönetici olmaya aday olan öğrencilerle yaptıkları bir çalışmada Kiroğlu Arslan, Kılıç, Samsa ve Tarhan (2023) bu çalışmadaki bulgunun aksine kendini yaratıcı olarak tanımlayanların gerçekte de daha yaratıcı olduğunu tespit etmiştir.

Aynı zamanda araştırma sonucunda yaratıcı düşünme düzeyinin çalışılan bölüme ve iş deneyim süresine göre anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır. Bu sonuçla örtüşen ve örtüşmeyen çalışmalar mevcuttur. Örtüşen nitelikte olan bir sonuç, Tanıt'ın (2007) çalışmasında yer almaktadır. Tanıt (2007) çalışmasında yaratıcılık puanlarının mesleki kıdem faktörüne göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Örtüşmeyen bir sonuç ise Polat'ın (2017) çalışmasında yer almaktadır. Polat (2017), sınıf öğretmenlerinin yaratıcılık düzeyleriyle alakalı çalışmasında bu sonuçların aksi olarak yaratıcılık düzeylerinin mesleki kıdeme göre anlamlı seviyede farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Çalışma bulgularına göre yaratıcı düşünme düzeyinin çalışılan pozisyona ve içinde yetişilen kültüre göre anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır. Ayrıca yaratıcı düşünme düzeyinin hanedeki çok kültürlülüğe göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır. Bu doğrultuda hanede çok kültüre sahip olan bireylerin yaratıcı düşünme yeteneklerinin hanede çok kültüre sahip olmayan bireylere göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

SONUÇ

Bu çalışmada, Kars ilinde İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı sağlık örgütlerinde görev yapan bireylerin bireysel değerlerinin (*başarı, uyarılım, güç, öz yönelim, iyilikseverlik, hazcılık, uyma-geleneksellik, evrenselcilik, güvenlik*) ve demografik özelliklerinin yaratıcı düşünme yeteneği üzerinde etkisi ölçülmüştür. Bireysel değerlerin yaratıcı düşünme yeteneği üzerindeki etkileri değerlendirildiğinde; bireysel değerlerden *başarı, öz yönelim, güç, evrenselcilik, hazcılık, iyilikseverlik, uyarılım ve uyma-geleneksellik* boyutlarının yaratıcı düşünmeyle ters yönde bir ilişkiye sahip olduğu saptanmıştır. Aslında bu durum kısmen beklenen bir sonuçtur. *Güvenlik, uyma-geleneksellik, muhafazacılık* gibi değerlerin daha geleneksel bir kültür yapısını temsil ettiğinden yaratıcılığı desteklemesi beklenmeyen bir sonuç olurdu. Elde edilen bu sonuçlardan farklı olarak güvenlik değerinin yaratıcı düşünme yeteneği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı saptanmıştır.

Demografik değişkenlerin yaratıcı düşünme yeteneği üzerindeki etkileri incelendiğinde yaratıcı düşünme düzeyinin medeni durum, cinsiyet, eğitim durumu, yaş, çalışılan pozisyon, çalışılan bölüm, içinde yetişilen kültür, iş deneyim süresi faktörlerine göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Ayrıca çocuğu olan bireylerin olmayanlara göre, kendini yaratıcı olarak tanımlamayanların tanımlayanlara göre, hanede çok kültüre sahip olmayanların olanlara göre daha fazla yaratıcı düşünme yeteneğine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Sağlık kurumlarında çalışan bireylerin yaratıcı düşünme yeteneklerini etkileyen bireysel değerlerin ve demografik faktörlerin bilinmesi yöneticilerin çalışanları görevlendirecekleri pozisyonlar ve faaliyet gösterilecek iş kolu bakımından önem arz etmektedir. Bu durumda sağlık çalışanların değer yönelimlerine paralel olarak yaratıcılıklarını ön plana çıkarabilecekleri görevlerde faaliyet göstermeleri kurumsal ve toplumsal yarar sağlayacaktır. Ayrıca incelediğimiz kadarıyla sağlık sektöründe bireysel değerler ile yaratıcı düşünme yeteneği arasındaki ilişkinin ölçüldüğü herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla çalışmanın literatürde önemli bir boşluğu doldurması beklenmektedir.

Araştırmanın Kars ilinde yer alan ve devlete bağlı olan sağlık kurumlarında çalışan bireyler üzerinde yapılması nedeniyle sonuçların genellenebilirliği sınırlıdır.

Gelecekteki çalışmalara sağlık kurumlarında çalışan bireylerin bireysel değerleri ile yaratıcı düşünme yetenekleri arasındaki ilişkiyi incelemek üzere özel girişim sağlık kurumlarında çalışan bireyler de dâhil edilmelidir. Ayrıca araştırma 408 katılımcının katılımı ile tamamlanmış olup gelecekteki çalışmalarda katılımcı sayısı artırılabilir. Bununla birlikte araştırma 2023 yılı Ocak ve Haziran ayları arasında araştırmaya gönüllü olarak katılan sağlık çalışanları ile sınırlı kalmıştır. Gelecekteki çalışmalarda bu süre uzatılabilir veya farklı zaman aralıklarında veri toplanarak karşılaştırmalı analizler kullanılabilir.

Sağlık sektöründe insan yaşamında ve sağlığında kritik rol oynayan sağlık sektörü çalışanlarının yaratıcı düşünebilme yetenekleri hem toplumsal hem de bireysel açıdan oldukça önemlidir. Yaratıcı düşünme yetisine sahip olan bireylerin iş yaşamında daha üretken oldukları ve örgütün verimliliğine daha fazla katkı sağladıkları aşikardır. Özellikle Covid-19 pandemi sürecinde sağlık çalışanların yüksek motivasyonla ve üretken bir şekilde çalışmasının toplum sağlığı ve güvenliği açısından ne denli önemli olduğu tekrar görülmüştür. Dolayısıyla yaratıcı düşünebilen çalışanların sağlık sektöründeki başarısı göz önüne alındığında, çalışanlarda yaratıcı düşünülebilme yeteneğini sağlayan faktörlerin incelenmesi hem toplumsal hem de akademik anlamda önemli bir boşluğu doldurmaktadır. Bu doğrultuda bireysel değerlerin çalışanların yaratıcı düşünme yeteneğini ne düzeyde etkilediğinin bilinmesi yöneticilerin bu doğrultuda stratejiler geliştirmesine yardım edecektir. Ayrıca yaratıcı düşünme yeteneği gerektiren görevlerin de bu bireysel değerlere sahip çalışanların belirlenerek onlara verilmesi açısından önemli faydaları da beraberinde getirecektir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, D.Ç. (2016). *Sınıf Öğretmenlerinin Yaratıcı Düşünme Becerileri İle Öğretmen Davranışlarının Öğrencilerin Yaratıcı Düşünme Becerilerinin Gelişimine Katkısı Arasındaki İlişki*. Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Akbaş, O. (2008). Değer eğitimi akımlarına genel bir bakış. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 6(16), 9–27.
- Akçay, V. H. (2018). Kişisel değerlerin psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisinde moderatör etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(1), 257–276.
- Akgün Çıtak, E. ve Uysal, G. (2012). Kavram analizi: eleştirel düşünme. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 9(3), 3–9.
- Aktepe, V. ve Yel, S. (2009). İlköğretim öğretmenlerinin değer yargılarının betimlenmesi: Kırşehir ili örneği. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(3), 607-622.
- Alparslan, A. M., Yastıoğlu, S. ve Taş, M. A. (2017). Bireysel ve sosyal başarı motivasyonunu açıklayan temel değerler: bir alan araştırması. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (2) , 133-151.
- Asan, T., Ekşi, F., Doğan, A. ve Ekşi, H. (2008). Bireysel değerler envanterinin dilsel eşdeğerlik geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 27, 15-38.
- Aslan, E. (2001a). Kavram boyutunda yaratıcılık. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(16), 15–21.
- Aslan, E. (2001b). Torrance yaratıcı düşünce testinin Türkçe versiyonu. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14, 19–40.
- Aslan, E., Aktan, E. ve Kamaraj, I. (1997). Anaokulu eğitiminin yaratıcılık ve yaratıcı problem-çözme becerisi üzerindeki etkisi. *Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9, 37–48.
- Aydın, İ. (2006). *Sosyal bilimlerde araştırmadan yayına etik değerler*. Sosyal Bilimlerde Süreli Yayıncılık, I. Ulusal Kurultay Bildirileri, 75.
- Aydın, M. (2003). gençliğin değer algısı: Konya örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(3), 121–144.

- Bacanli, H. (2000). Üniversite öğrencilerinin değer tercihleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20, 597-610.
- Bahar, M. (2006). *Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Yönetici Hemşirelerin Problem Çözme Becerileri Ve Yaratıcılık Düzeyleri*. Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Balay, R. (2010). The organizational creativity perceptions of academic staff. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 43(1), 41–78.
- Balcı, F. A. ve Yelken, T. Y. (2010). İlköğretim öğretmenlerinin “değer” kavramına yükledikleri anlamlar. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39, 81-90.
- Bozça, R. (2019). *Sağlık Yönetimi Alanında Eğitim Alan Öğrencilerin Yaratıcı Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Etkisinin İncelenmesi*. Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Edirne.
- Bulmer, M. G. (1979). *Principles of statistics*. Mineola, New York: Dover Publications Inc.
- Cropley, A. J. (1980). *Lifelong learning and systems of education an overview*. A. J. Cropley (Ed.), *Towards a system of lifelong education* (sf. 1-15). Frankfurt: Pergamon.
- Cumming, S. Brian (1998). Innovation overview and future challenges. *European Journal of Innovation Management*, 1(1), 21-29.
- Çalışkur, A. ve Aslan, A. E. (2013). Rokeach değerler envanteri güvenirlik ve geçerlik çalışması. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(29), 81–105.
- Çavuşoğlu D. (2007). *Küresel Rekabet Ortamlarında Örgütlerde Eğitim Programı Ve Öğrenim Yönetimine İlişkin Tutumların Değerlendirilmesi (Okullarda Araştırma)*. Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çellek, T. (2003). *Sanat ve bilim eğitiminde yaratıcılık*. Pivolka, 2(8), 3–11.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş. (2014), *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*, 3. Baskı, Ankara.

- Demir, A., Pesqué-Cela, V., Altunbas, Y., and Murinde, V. (2022). Fintech, financial inclusion and income inequality: a quantile regression approach. *The European Journal of Finance*, 28(1), 86-107.
- Demirutku, K. ve Sümer, N. (2010). Temel değerlerin ölçümü: Portre değerler anketinin Türkçe uyarlaması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13(25), 17-25
- Dılmaç, B., Bozgeyikli, H. ve Çikili, Y. (2008). Öğretmen adaylarının değer algılarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 6(16), 69-91.
- Düz, N. (2010). Çevrenin sanatçı yaratıcılığına etkileri ve sanat eğitimi. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler e-Dergisi*, 19 (Ocak-Şubat-Mart), 1-15.
- Eren, E. ve Gündüz, H. (2002). İş çevresinin yaratıcılık üzerindeki etkileri ve bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(5), 65-84.
- Erkmen, T. ve Şencan, H. (1994). Örgüt kültürünün iş doyumu üzerindeki etkisinin otomotiv sanayide faaliyet gösteren farklı büyüklükteki iki işletmede araştırılması. *İ. Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 23 (2), 107- 125.
- Fidan, N. K. (2009). Öğretmen adaylarının değer öğretimine ilişkin görüşleri. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 2(2), 1-18.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using SPSS*. Sage Publications.
- Gartenhaus, A. R. (2000). *Yaratıcı düşünme ve müzeler*. (Çeviri: Ruhiser Mergenci, Bekir Onur) Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- George, D., and Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0. Pearson.
- Gökkaya, H. (2019). *Bireysel Değerler ve Örgüt Kültürünün Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkileri*. İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Gravetter, F., and Wallnau, L. (2014). *Essentials of statistics for the behavioral sciences*. Wadsworth.
- Grimm, S. D., Church, A. T., Katigbak, M. S., ve Reyes, J. A. S. (1999). Self-described traits, values, and moods associated with individualism and collectivism: Testing IC theory in an individualistic (US) and a collectivistic (Philippine) culture. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 30(4), 466-500.
- Gupta, A.K. and Singhal, A. (1993). Managing human resources for innovation and creativity. *Research-Technology Management*, 36(3), 41-48.

- Güner, E., Yerden, N. K. ve Öztekin, M. Y. (2020). Marka denkliği ile satın alma niyeti arasındaki ilişkide marka tercihinin önemi ve mobil telefon sektörü üzerine bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 16(55), 250-285.
- Gürdal, G. (2022). *Çocuklar İçin Felsefe Eğitiminde Hipotetik Düşünme Yönteminin İlkokul BİLSEM Öğrencilerinin Yaratıcı Düşünme Becerilerine Etkisi*. Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Hair, J., Hult, G.T., Ringle, C. and Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications, Los Angeles.
- Hair, J.F., Ringle, C.M. and Sarstedt, M. (2013). Partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance. *Long Range Planning*, 46 (1-2), 1-12.
- Hüseyinkılıç, B. (2019). Bireysel değerler ve örgütsel bağlılık düzeyi ilişkisi: asker hastanesi çalışanları üzerinde bir inceleme. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 23(2), 301-314.
- Kalaycıoğlu, O. ve Akhanlı, S. E. (2020). Sağlık araştırmalarında güç analizinin önemi ve temel prensipleri: Tıbbi çalışmalar üzerinde uygulamalı örnekler. *Turkish Journal of Public Health*, 18 (1), 103-112.
- Kanbur, E. ve Özyer, K. (2016). Çalışanların bireysel yaratıcılık düzeylerinin iç girişimcilik performanslarına etkisi. *Journal of Management and Economics Research*, 14(2), 264-275.
- Karakuş, M. (2001). Eğitim ve yaratıcılık. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 26(119), 3-7.
- Kaya, E.Ü. ve Düşükcan, M. (2007). İş gören yaratıcılığını etkileyen bireysel ve mesleki faktörler: sağlık sektöründe bir uygulama. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 201-224.
- Khatena, J. and Torrance, E. P. (1971). Attitude patterns and the production of original verbal images: a study in construct validity. *Gifted Child Quarterly*, 15 (2), 117-122.
- Kılınç, T. (2001). Yaratıcı düşünceyi engelleyen bir kültürde işletmelere düşen sorumluluklar. *Rota Yayınları Executive Excellence*, 53, 1-3.

- Kıray, G. (2013). *Khatena-Torrance Yaratıcılık Algı Envanterinin Türkiye Koşullarına Uyarlanması*. Psikoloji Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kıroğlu Arslan, I., Kılıç, C., Samsa, E. ve Tarhan, F. (2023). Başarılı yöneticiliğin niteliklerinden biri olarak yaratıcılık: sağlıkta yönetici adayları. *Türkiye Mesleki ve Sosyal Bilimler Dergisi*, (11), 67-79. DOI: 10.46236/jovosst.1261372
- Koca, A. İ. (2009). *Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri İle Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma*. İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çukurova.
- Koç, N. (2013). *Annelerin Kişisel Değerleri İle Beş-Altı Yaş Çocuklarının Değer Kazanımları Arasındaki İlişkiler*. İlköğretim Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Köse, G. (2019). *Ebe Adaylarının Bireysel Değerleri İle Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması*. Ebelik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kurt, E. (2015). İş yaşamında bireysel değerler: bir vakıf üniversitesi meslek yüksek okulu örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 18-36.
- Kurt, I. (2012). *The Relationship Between Organizational Climate, Individual Values and Creativity: The Mediating Role Of Leadership*. İşletme (İngilizce) Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Küçük, N. (2016). Schwartz'ın "değer yönelimleri ölçeği" ile Türkiye'deki öğrenciler üzerine yapılmış olan bazı araştırma bulgularının değerlendirilmesi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (57), 280-296.
- Lehmann, E.L. (2006). *Nonparametrics: Statistical Methods Based on Ranks*. NY: Springer.
- Meglino, B. M. and Ravlin, E. C. (1998). Individual values in organizations: concepts, controversies, and research. *Journal Of Management*, 24(3), 351-389.
- Merter, C. A. Vannatta., RA (2010). *Advanced and Multivariate Statistical Methods, Practical Application and Interpretation*.

- Midilli, M. (2019). *Özel Yetenekli İlkokul Öğrencilerinin Yaratıcı Düşünme Becerilerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Temel Eğitim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ordu.
- Morse, J. M. (1994). Designing funded qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 220–235). Sage Publications, Inc.
- Naktiyok, A. (2007). Yenilik yönelimi ve örgütsel faktörler. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 211-230.
- Onur, D. ve Zorlu, T. (2017). Yaratıcılık kavramı ile ilişkili kuramsal yaklaşımlar. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(3).
- Özben, Ş. ve Argun, Y. (2005). Buca eğitim fakültesi öğrencilerinin yaratıcılık boyutları puanlarının karşılaştırılması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 16–23.
- Özerbaş, M. A. (2011). Yaratıcı düşünme öğrenme ortamının akademik başarı ve bilgilerin kalıcılığa etkisi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(3), 675-705.
- Öztürk, Ş. (2004). Eğitimde yaratıcı düşünme. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (18), 77-84.
- Parlar, H. ve Cansoy, R. (2016). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının bir yordayıcısı olarak bireysel değerler. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 44(44), 125–142.
- Pıçakçı, K. (2013). *Örgüt İkliminin Bireylerin Yaratıcılık Performansı Üzerindeki Etkileri: Moda Sektöründe Bir Uygulama*. İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Pınar, S. (2022). *Kişilik Ve Öncü Bireysel Değerler Bağlamında Yönetim Tarzları Açısından Liderlik Davranışları Üzerine Bir Araştırma*. İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Polat, M. (2017). *Sınıf Öğretmenlerinin Eleştirel Düşünme Eğilimleri İle Yaratıcılık Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adıyaman.

- Polat, S. ve Çalışkan, M. (2013). Ortaokul öğrencilerinin değer yönelimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26(2), 387-404.
- Rokeach, M. ve Regan, J. F. (1980). The role of values in the counseling situation. *The Personnel and Guidance Journal*, 58(9), 576–582.
- San, İ. (1979). *Sanatsal Yaratma, Çocukta Yaratıcılık*. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Saraçoğlu, M., Duran, C. Ve Taşkın, E. (2010). Girişimcilikte yaratıcılığın üç boyutu: birey, süreç ve ürün. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 1-14.
- Sari, E. (2005). Öğretmen adaylarının değer tercihleri: Giresun eğitim fakültesi örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 3(10), 73–88.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: The oretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, Vol. 25, pp. (1–65). Academic Press.
- Schwartz, S. H. (2005). Robustness and fruitfulness of a theory of universals in individual values. *Valores e Trabalho*, 56-85.
- Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1–20.
- Schwartz, S. H., Melech, G., Lehmann, A., Burgess, S., Harris, M. and Owens, V. (2001). Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 32, 519-542.
- Seçer, İ. (2015). *SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi*. Anı Yayıncılık, Ankara.
- Sousa, C. M. and Coelho, F. (2011). From personal values to creativity: evidence from frontline service employees. *European Journal Of Marketing*, 45(7/8), 1029-1050.
- Spranger, E. (1928). *Types of men: The psychology and ethics of personality*. Halle (Saale): Max Niemeyer Verlag.
- Stevens, J. (1996). *Applied multivariate analysis for the social sciences*. Mahwah, New Jersey.
- Sünnetçioğlu, A., Yalçinkaya, P., Olcay, M. ve Okan, Ş. (2017). Turizm alanında yazılmış olan gastronomiye ilişkin tezlerin bibliyometrik profili. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(2), 345-354.

- Şabanoğlu, G. (2020). *Hemşirelerin Eleştirel ve Yaratıcı Düşünme Becerileri İle Bireyselleştirilmiş Bakım Algıları Arasındaki İlişki*. Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Şahin, G. (2016). *Öğretmenlerin Algıladıkları Okul Kültürü İle Yaratıcı Kişilik ve Yaratıcı Çevre İlişkilerinin İncelenmesi*. Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Boston. Pearson Education.
- Tanıt, T. (2007). *Eğitim Yöneticilerinin Değer Tercihleri İle Yaratıcılıkları arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Telef, B. B., Uzman, E., ve Ergün, E. (2013). *Öğretmen adaylarında psikolojik iyi oluş ve değerler arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Electronic Turkish Studies, 8(12).
- Torrance, E. P.(1968). *Education and the Creative Potential*. Minneapolis: The University of Minnesota Press.
- Trochim, W.M., and Donnelly, J.P. (2006). *The research methods knowledge base*. Atomic Dog.
- Türen, Ş. (2022). *60-72 Aylık Çocukların Annelerinin Sahip Oldukları Bireysel Değerler İle Çocuklarının Prososyal Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Temel Eğitim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Türk Dil Kurumu. (2023, 23 Mayıs.). Türk Dil Kurumu Sözlükleri. Erişim adresi: <https://sozluk.gov.tr/>
- Uyguç, N. (2003). Cinsiyet, bireysel değerler ve meslek seçimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 93-104.
- Yalçın, M. M. ve Çiçekler, C. Y. (2021). Öğretimde yaratıcılık ölçeği: geçerlik-güvenirlilik çalışması. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18, 5033-5066.
- Yaman, S. ve Yalçın, N. (2003). Fen bilgisi öğretiminde probleme dayalı öğrenme yaklaşımının yaratıcı düşünme becerisine etkisi. *İlköğretim-Online*, 4(1), 42–52.

- Yapıcı, A., Kutlu, M. O. ve Bilican, F. I. (2012). Öğretmen adaylarının değer yönelimleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(42), 129-151.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan (2004). S., *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yenilmez, K. ve Yolcu, B. (2007). Öğretmen davranışlarının yaratıcı düşünme becerilerinin gelişimine katkısı. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(18), 95-105.
- Yeşilyurt, E. (2020). Yaratıcılık ve yaratıcı düşünme: tüm boyut ve paydaşlarıyla kapsayıcı bir derleme çalışması. *OPUS International Journal of Society Researches*, 15(25), 3874-3915.
- Yılmaz, E. (2009). Öğretmenlerin değer tercihlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 7(17), 109–128.
- Yılmaz, E. (2009). Öğretmenlerin değer tercihlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 7(17), 109-128.
- Yılmaz, K. (2013). Üniversite öğrencilerinin dini yönelimleri ile bireysel değerleri arasındaki ilişki. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(29), 129-146.
- Yurdakal, İ. H. (2018). *Yaratıcı Okuma Çalışmalarının İlkokul 4. Sınıfta Okuma Ve Yaratıcı Düşünme Becerilerini Geliştirmeye Etkisi*. İlköğretim Eğitimi Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

EKLER

EK 1. ORJİNALLİK RAPORU FORMU

	ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA	
Tarih: 08/07/2023	
Tez Başlığı: Sağlık kurumlarında çalışan bireylerin bireysel değerleri ile yaratıcı düşünme yeteneği arasındaki ilişkinin incelenmesi Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 82 sayfalık kısmına ilişkin, 08/07/2023 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitinadlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 8 'tür. Uygulanan filtrelemeler: 1- ☒ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç 2- ☒ Kaynakça hariç 3- ☒ Alıntılar hariç/dâhil 4- ☒ 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç Ardahan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nde belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğuna beyan ederim. Gereğini saygılarımla arz ederim. 08.07.2023 Tarih ve İmza Adı Soyadı: Ebru SAMSA Öğrenci No: 21408500008 Anabilim Dalı: Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Programı: Statüsü: ☒ Yüksek Lisans ☐ Doktora	
<u>DANIŞMAN ONAYI</u> UYGUNDUR. <u>Dr. Öğr. Üyesi Işıl KIROĞLU ARSLAN</u>	

EK 2. ETİK KURUL İZİN FORMU



T.C.
ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rektörlük

Sayı : E-67796128-000-2200037496
Konu : Bilimsel Yayın ve Etik Kurul Kararı
(Dr.Öğr. Üyesi Işıl KIROĞLU
ARSLAN)

04.11.2022

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Işıl KIROĞLU ARSLAN

Danışmanı olduğunuz Yüksek Lisans Öğrencisi Ebru SAMSA'nın "**Sağlık Kurumlarında Çalışan Bireylerin Bireysel Değerleri ile Yaratıcı Düşünme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**" başlıklı tez çalışması ve bu tez çalışması kapsamında yapılacak araştırmalarda uygulayacağınız anket soruları ve ölçekler Üniversitemiz Etik Kurulu tarafından değerlendirilmiş olup, yapılan değerlendirme sonucu söz konusu tez çalışmanızın Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kriterlerine uygun olduğuna karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Mustafa YILDIZ
Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu Komisyon Başkanı

Belge Doğrulama Kodu: CF4FP7F

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi:

<http://ubys.ardahan.edu.tr/ERMS/Record/ConfirmationPage/Index>

Adres: Ardahan Üniversitesi Yenisey Kampüsü Rektörlük Hizmet Binası , Çamlıçatak Mevkii, Ardahan
75002
Telefon No: (0 478) 2117575
e-Posta: bayek@ardahan.edu.tr
Kep Adresi: ardahanuni@hs01.kep.tr

Faks No: (0 478) 2117509
İnternet Adresi: www.ardahan.edu.tr

Bilgi için : Kubilay Aras
Etik Kurulu Komisyon
Raporörü
Telefon No: (0 478) 2117575



EK 3. ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu araştırma bireysel değerler ile yaratıcı düşünme yeteneği arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik bilimsel bir çalışmadır. Size sunulan anketlerde geçen soruların doğru ya da yanlış cevabı yoktur; lütfen sizi en doğru yansıtacak şekilde cevap veriniz.

Çalışmadaki sorularda sizden kimliğinize yönelik kişisel bilgiler istenmemektedir. Verileriniz kesinlikle gizli tutulacak ve çalışma sonuçları sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır.

Bu araştırmaya vereceğiniz katkı çok önemlidir ve katkınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Ebru SAMSA

Bölüm 1: Demografik Özellikler

1	Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayınlarda kullanılmasını kabul ediyorum.	() Evet
2	Cinsiyetiniz:	() Kadın () Erkek
3	Yaşınız:	
4	Medeni durumunuz:	() Bekâr () Evli
5	Çocuğunuz var mı?	() Evet () Hayır
6	Çocuğunuz varsa sayısı:	() 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ve üzeri
7	Eğitim durumunuz:	() İlkokul () Ortaokul () Lise () Ön lisans () Lisans () Y. Lisans ve üzeri
8	Son mezun olduğunuz okulun türü (Sağlık Meslek lisesi, Sağlık MYO/YO, Tıp Fakültesi, İİBF, vb):	

9	Çalıştığınız pozisyon (göreviniz):	
10	Çalıştığınız bölüm/servis:	
11	İçinde yetiştiğiniz kültür:	☐ Marmara ☐ Ege ☐ Akdeniz ☐ Güneydoğu Anadolu ☐ Doğu Anadolu ☐ İç Anadolu ☐ Karadeniz ☐ Diğer (Lütfen belirtiniz):
12	İş deneyiminizin toplam süresi:	
13	Yaşadığınız evde birden çok kültür mevcut mu? (Örn; “Doğu ve Batı” veya “Karadeniz ve Ege” kültürü bir arada)	☐ Evet ☐ Hayır Evet ise hangileri?
14	İş ortamında problemleri çözerken başarılı çözüme ulaşmanızı sağlayan etmenler sizce nelerdir? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)	☐ Kişilik özellikleri ☐ Analitik değerlendirme ☐ Sezgi/ iç görü(☐ Konuya odaklanma ☐ Farklı görüşler alma ☐ Geçmiş deneyimler ☐ Diğer (Lütfen belirtiniz) ...
15	Kendinizi yaratıcı olarak tanımlıyor musunuz?	☐ Evet ☐ Hayır
16	Ne sıklıkta yaratıcılığınızı kullanırsınız?	☐ Hiç ☐ Nadiren ☐ Zaman zaman ☐ Sıklıkla
17	Sizce yaratıcılığınızı ne geliştirir? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)	☐ Yaratıcılık eğitimi ☐ Okul eğitimi ☐ İnsan ilişkileri ☐ Sosyal ağlar ☐ Teknoloji ☐ Yaratıcılık doğuştan olur ☐ Diğer: (Lütfen belirtiniz)

18	Çalıştığınız il/ilçe?	() Kars/Merkez () Sarıkamış () Kağızman () Digor () Akyaka () Susuz () Selim () Arpaçay
19	Çalıştığınız kurum?	() Devlet Hastanesi () Eğitim Ve Araştırma Hastanesi () Diş Hastanesi () Kars İl Ambulans Başhekimliği

Bölüm 2: Bireysel Değerler

Aşağıdaki bazı kişiler kısaca tanımlanmaktadır. Lütfen her tanımı okuyun ve bu kişilerin size ne derece benzediğini ya da benzemediğini düşünün. Tanımda verilen kişinin size ne kadar benzediğini göstermek için ifadelerin yanındaki seçeneklerden (1 – 6 arasında) size uygun olanı işaretleyiniz. Yanıtlarken sizde oluşan ilk etkiyi yansıtmaya çalışınız.

(1) Bana hiç benzemiyor, (2) Bana benzemiyor, (3) Bana çok az benziyor, (4) Bana az benziyor, (5) Bana benziyor, (6) Bana çok benziyor

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Yeni fikirler bulmak ve yaratıcı olmak onun için önemlidir. İşleri kendine özgü yollarla yapmaktan hoşlanır.						
2	Onun için zengin olmak önemlidir. Çok parası ve pahalı şeyleri olsun ister.						
3	Dünyada herkesin eşit muamele görmesinin önemli olduğunu düşünür. Hayatta herkesin eşit fırsatlara sahip olması gerektiğine inanır.						
4	Onun için yeteneklerini göstermek çok önemlidir. İnsanların onun yaptıklarına hayran olmasını ister.						
5	Onun için güvenli bir çevrede yaşamak önemlidir. Güvenliğini tehlikeye sokabilecek her şeyden kaçınır.						
6	Hayatta pek çok farklı şey yapmanın önemli olduğunu düşünür. Her zaman deneyecek yeni şeyler arar.						
7	İnsanların kendilerine söylenenleri yapmaları gerektiğine inanır. İnsanların her zaman, hatta başkaları izlemiyorken bile, kurallara uymaları						

	gerektiğini düşünür.						
8	Kendisinden farklı olan insanları dinlemek onun için önemlidir. Onlarla aynı fikirde olmadığında bile onları anlamak ister.						
9	Sahip olduğundan daha fazlasını istememenin önemli olduğunu düşünür. İnsanların sahip olduklarıyla tatmin olmaları gerektiğine inanır.						
10	Eğlenmek için her fırsatı kollar. Zevk veren şeyleri yapmak onun için önemlidir.						
11	Yaptığı işler hakkında kendi başına karar vermek onun için önemlidir. Faaliyetlerini seçip planlarken özgür olmaktan hoşlanır.						
12	Çevresindeki insanlara yardım etmek onun için çok önemlidir. Onların refaha kavuşmasını ister.						
13	Çok başarılı olmak onun için önemlidir. İnsanlar üzerinde iyi izlenim bırakmaktan hoşlanır.						
14	Ülkesinin güvende olması onun için çok önemlidir. Devletin içeriden ve dışarıdan gelebilecek tehditlere karşı uyanık olması gerektiğini düşünür.						
15	Risk almaktan hoşlanır. Her zaman macera peşinde koşar.						
16	Her zaman uygun şekilde davranmak onun için önemlidir. İnsanların yanlış diyeceği şeyleri yapmaktan kaçınmak ister.						
17	İşin başında olmak ve başkalarına ne yapacaklarını söylemek onun için önemlidir. İnsanların onun söylediklerini yapmalarını ister.						
18	Arkadaşlarına sadık olmak onun için önemlidir. Kendisini ona yakın olan insanlara adamak ister.						
19	İnsanların doğayı korumaları gerektiğine gönülden inanır. Çevreyi korumak onun için önemlidir.						
20	Dini inanç onun için önemlidir. Dininin gereklerini yerine getirmek için çok çaba harcar.						

21	Eşyaların düzenli ve temiz olması onun için önemlidir. Her şeyin pislik içinde olmasından hiç hoşlanmaz.						
22	Her şeyle ilgili olmanın önemli olduğunu düşünür. Meraklı olmaktan ve her türlü şeyi anlamaya çalışmaktan hoşlanır.						
23	Dünyadaki bütün insanların uyum içinde yaşaması gerektiğine inanır. Dünyadaki bütün gruplar arasında barışın güçlenmesi onun için önemlidir.						
24	Hırslı olmanın önemli olduğunu düşünür. Ne kadar kabiliyetli olduğunu göstermek ister.						
25	İşleri geleneksel yollarla yapmanın en iyisi olduğunu düşünür. Öğrendiği gelenek ve göreneklerin devam ettirmek onun için önemlidir.						
26	Hayattan zevk almak onun için önemlidir. Kendisini “ şımartmaktan” hoşlanır.						
27	Başkalarının ihtiyaçlarına cevap vermek onun için önemlidir. Tanıdıklarına destek olmaya çalışır.						
28	Ana babasına ve yaşlı insanlara her zaman saygı göstermesi gerektiğine inanır. Onun için itaatkâr olmak önemlidir.						
29	Herkese, hatta hiç tanımadığı insanlara bile adil muamele yapılmasını ister. Toplumdaki zayıfları korumak onun için önemlidir.						
30	Sürprizlerden hoşlanır. Heyecan verici bir yaşamının olması onun için önemlidir.						
31	Hastalanmaktan kaçınmak için çok çaba gösterir. Sağlıklı kalmak onun için çok önemlidir.						
32	Hayatta öne geçmek onun için önemlidir. Başkalarından daha iyi olmaya çalışır.						

33	Kendisini inciten insanları bağışlamak onun için önemlidir. İçlerindeki iyi yanları görmeye ve kin gütmemeye çalışır.						
34	Bağımsız olmak onun için önemlidir. Kendi ayakları üzerinde durmak ister.						
35	İstikrarlı bir hükümetin olması onun için önemlidir. Sosyal düzenin korunması konusunda endişelenir.						
36	Başkalarına karşı her zaman kibar olmak onun için önemlidir. Başkalarını hiçbir zaman rahatsız veya huzursuz etmemeye çalışır.						
37	Hayattan zevk almayı çok ister. İyi zaman geçirmek onun için önemlidir.						
38	Alçakgönüllü ve kibirsiz olmak onun için önemlidir. Dikkatleri üzerine çekmemeye çalışır.						
39	Her zaman kararları veren kişi olmak ister. Lider olmaktan hoşlanır.						
40	Doğaya uyum sağlamak ve onun uyumlu bir parçası olmak onun için önemlidir. İnsanların doğayı değiştirmemesi gerektiğine inanır.						

Bölüm 3: WKOPAY (Ne Tür Bir İnsansınız?) Ölçeği

Aşağıdaki her bir satırda sizi daha iyi tarif eden <u>sadece bir ifadeyi</u> işaretleyiniz.					
1	a	Tek başıma çalışmayı severim.		b	Grup içerisinde çalışmayı severim.
2	a	Çok çalışırım.		b	Düzenli ve tertipliyimdir.
3	a	Başkalarıyla iyi geçinirim.		b	Bazen küçük bir çocuk gibi şakacıyım.
4	a	Katıyımdır, değişmem.		b	İşimi zamanında yaparım.
5	a	İşimi zamanında yaparım.		b	Başımı belaya soksa da doğruyu söylerim.
6	a	Başkalarını umursarım.		b	İnandığım şeyler için cesaretim vardır.

7	a	Kurallara uyarım.	b	Kurallara uymam.
8	a	Dıştan bakıldığında mükemmelimdir.	b	Kendim olduğumda rahatımdır.
9	a	Olayların komik yönünü görürüm.	b	Çok konuşurum.
10	a	Hayalciyimdir.	b	Birçok konuda yetenekliyimdir.
11	a	Macera ararım.	b	İşimi zamanında yaparım.
12	a	Yaptığım işe tüm dikkatimi veririm.	b	Saygılı ve kibarımdır.
13	a	Öğrenmek ve bilmek isterim.	b	Enerji doluyumdur.
14	a	Zor görevleri denerim.	b	Başkalarından daha iyi olmak isterim.
15	a	İşlerin yapılış kurallarını ve yöntemlerini bozarım.	b	Güç sahibi kişileri kabullenirim.
16	a	İyi bir tahminciyimdir.	b	İyi hatırlarım.
17	a	Sessizimdir.	b	İtaatkarımdır.
18	a	Kendi adıma yargılarım.	b	Başkalarını umursarım.
19	a	Başkalarında hatalar bulurum.	b	Saygılı ve kibarımdır.
20	a	Güçlü duygular hissederim.	b	İçime atarım, kendimi tutarım.
21	a	Duyguları kolaylıkla ve çabuk bir şekilde hissederim.	b	Başkalarıyla iyi geçinirim.
22	a	Hayal gücüm kuvvetlidir.	b	Hata bulurum.
23	a	Başkalarının görüşlerini göz önüne almaya hazırım.	b	Benden istenilenin tam tersini yaparım.
24	a	Hata bulurum.	b	Popüler, sevilen biriyimdir.
25	a	Kararlı bir kişiyim.	b	İtaatkârım.
26	a	Problemlerin yanıtlarını hızlı bir şekilde görürüm.	b	Başladığım işi bitiririm.
27	a	Hiç sıkılmam.	b	Terbiyeliyimdir.
28	a	Gururluyumdur.	b	Saygılı ve kibarımdır.

29	a	Dikkatli ve terbiyeliyimdir.	b	Risk almaya hazırım.
30	a	Sevgi doluyumdur.	b	Saygılı ve kibarımdır.
31	a	Sürekli soru sorarım.	b	Sessizimdir.
32	a	Başkalarından daha iyi olmak isterim.	b	Kurallara uyarım.
33	a	Enerji doluyumdur.	b	Düzenli ve tertipliyimdir.
34	a	İyi hatırlarım.	b	Çok konuşurum.
35	a	Takdir almak isterim ve haklar konusunda ısrarcıyım.	b	İçimi atarım, kendimi tutarım.
36	a	Bir şey güzel olduğunda fark ederim.	b	Başkalarıyla iyi geçinirim.
37	a	Kendimden eminimdir.	b	Çekingenimdir.
38	a	Popüler, sevilen biriyim.	b	Birçok konuda yetenekliyimdir.
39	a	Kendi gereksinimlerimi karşılayabilirim.	b	Öğrenmek ve bilmek isterim.
40	a	Başladığım işi bitiririm.	b	İşimi vaktinde yaparım.
41	a	Garip ya da farklı olduğum düşünülür.	b	Başkalarıyla iyi geçinirim.
42	a	Kendimden eminimdir.	b	Fikir uyuşmazlığımı canlı bir şekilde ifade ederim.
43	a	Fikir uyuşmazlığımı canlı bir şekilde ifade ederim.	b	Çok konuşurum.
44	a	Bana meydan okuyan görevleri tercih ederim.	b	İşimi zamanında yaparım.
45	a	İyi bir tahminciyimdir.	b	Başkalarının görüşlerini göz önüne almaya hazırım.
46	a	Öğrenmek ve bilmek isterim.	b	Kendimden eminimdir.
47	a	İşlere kendi kendime başlarım.	b	İtaatkârım.
48	a	Problemlerin yanıtlarını hızlı bir şekilde görürüm.	b	İyi hatırlarım.

49	a	Başkalarının söylediği her şeyi kabul etmeye hazır değilim.	b	İtaatkârim.
50	a	Başkalarının iyiliği için çalışırım.	b	Saygılı ve kibarımdır.

Bölüm 4: SAM (Kendim Hakkında Bir Şeyler) Ölçeği

Aşağıdaki her bir ifade sizi tarif ediyorsa, bunu test kağıdınızda ayrılmış yere onay işareti (✓) koyarak belirtin. Eğer sizi tarif etmiyorsa, ilgili yeri boş bırakın.

1		Bir fikre eklemeler yapmayı severim.
2		Birçok yeteneğim var.
3		Tahmin yürütmeyi severim ama tahminim yanlış çıkarsa yenisini yürütürüm.
4		Hayal gücüm kuvvetlidir.
5		Başkaları benim farklı olduğumu düşünürler.
6		Yeni bir dans ya da şarkı yarattım.
7		Bir tür eliş ya da sanat yaptım.
8		Ürettiklerim başkalarına gösterildi ya da ödüller kazandı.
9		Bir nesneyi parçalayıp yeniden birleştirerek yeni bir şey yapmayı severim.
10		Tahminlerimin doğru olup olmadığını bulmaya çalıştım.
11		Bir sorunla karşılaştığımda orijinal çözümler bulmaya çalışırım.
12		Bir oyunun başrol oyuncusu ya da yönetmeni oldum.
13		Kesinlikle başkaları kadar yetenekliyim.
14		Risk almayı severim.
15		Yaptığım işe kendimi o kadar kaptırıyorum ki, etrafta olup bitenleri fark etmem.
16		Kurallarda ya da bir işin yapılış şekline önemli değişiklikler yapılmasını sağladım.
17		Başkalarının söylediklerinin her zaman doğru olmadığını biliyorum.
18		Başkalarının bir fikri anlamasına yardımcı olmak için görünebilen, dokunulabilen veya duyulabilenlerden yararlanırım.
19		Yeni bir şey yapmaya çalışırken düşüncelerimin ve hislerimin birlikte

		çalışmalarına izin veririm.
20		Bir işi yapmanın mutlaka bir yolunu bulurum.
21		Yeni şeyler yapabilirim.
22		Bir problemi tanımlayabilir ve kaynağını belirleyebilirim.
23		Birçok farklı şekilde dans ederim, şarkı söylerim ya da müzik alarım.
24		Bir müzikal ya da oyun için ışıklandırma planladım.
25		Nesneleri ya da fikirleri birleştirerek yeni bir şey yapabilirim.
26		Yorulmadan uzun süre çalışabilirim.
27		İşlerin komik yönünü görebilmek ve bunlara gülmek günlük sorunlarla başa çıkmama yardım ediyor.
28		Güzel şeylerden zevk alırım.
29		Yeni yemek pişirme yöntemleri denemekten ve bunları tarif etmekten hoşlanırım.
30		Problemlerin yanıtlarını aniden görürüm.
31		Kendi başıma bir öykü ya da şiir yazdım.
32		Uzak hedefler için çalışabilirim.
33		Arkadaşlarım gerçek olmalıdır.
34		Bilinmeyen beni heyecanlandırır.
35		Başkalarının hatalarını gelişmelerini sağlamak için bulurum.
36		Soru sormaktan asla bıkmam.
37		Başkalarının fikirleriyle ilgilenirim ve bunlara açığım.
38		Her zaman haklı olmasam da kendi adıma düşünürüm.
39		Kendi başıma çalışmayı severim.
40		Yargılamadan yeterli bilgi edinmeyi beklerim.
41		Bir şeyin yanıtını hiç kimse bilmediğinde bunu anlarım.
42		Bir şeyler yaparken şakacıyım ve ocuk gibiyimdir.
43		Bir müzikal ya da oyun için kostüm tasarladım.

44		İşleri başkalarının istediği gibi yapmayı sevmem.
45		Başkalarının zor dediği şeyleri yapmayı severim.
46		Daha iyi yapma arzusu daha çok çalışmamı sağlar.
47		Yeni bir formül ya da yöntem geliştirdim.
48		Organizasyon yapabilirim.
49		Bir oyun ya da müzikal için dekor yaptım.
50		Yeni bilgiler geldiğinde yargılarımı değiştirmeye hazırım.



EK 4. İZİN FORMLARI



T.C.
KAFKAS ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi Başhekimliği



Sayı : E-66093324-622.03-391
Konu : Ebru SAMSA Bilimsel Çalışma

17/02/2023

ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Lisansüstü Eğitim Enstitüsü)

Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi (Hastane)'mize vermiş olduğunuz ilgi tarih ve sayılı dilekçeniz Başhekimliğimizce incelenmiştir. Enstitünüz Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi (T.C. 42*****22) Ebru SAMSA, "Sağlık Kurumlarında Çalışan Bireylerin Bireysel Değerleri ile Yaratıcı Düşünme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı çalışmayı; kişisel sağlık verileri hakkındaki yönetmelik hükümleri çerçevesinde verileri anonim hale getirilerek, bilimsel çalışmanızda sınırlı kalmak kaydıyla, ilgili personellerinde onayını alarak yapmanız, Başhekimliğimizce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize rica ederim .

Prof. Dr. Başol CANBAKAN
Başhekim

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Evracınızı <https://www.turkiye.gov.tr/kafkas-universitesi-ebys> linkinden 696DB33EXE kodu ile doğrulayabilirsiniz.

Kafkas Üniversitesi Rektörlüğü
Ahmet ARSLAN Cad. Merkez/KARS
T: (474) 225 11 50 F: (474) 225 11 61
E-Posta: info@kafkas.edu.tr İnternet Adresi: www.kafkas.edu.tr
Kep Adresi: kafkasunv@hs01.kep.tr

Ayrıntılı Bilgi İçin: Ayhan KOÇ
Yazı İşleri - Evrak Kayıt Birimi

Tel:
E-Posta:



KARS İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ İZİN BELGESİ

Taraflar:

Bu protokol Kars İl Sağlık Müdürlüğü ile Ebru SAMSAM arasında düzenlenmiştir.

Çalışmanın gerçekleştirileceği kurum/kuruluşlar: Kars Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi, İl Ambulans Servis Başhekimliği, Harakani Devlet Hastanesi

Çalışmanın Adı: "Sağlık Kurumlarında Çalışan Bireylerin Bireysel Değerleri ile Yaratıcı Düşünme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Tanımlayıcı"

Bu çalışmayı yürütecek kişi/kişiler: Ebru SAMSAM, Dr. Öğretim Üyesi Işıl KIROĞLU ARSLAN

Bu protokol ilimiz sınırları içinde Kars İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı kurum ve kuruluşlarda verilen hizmetleri, yapılan koruyucu sağlık hizmeti çalışmalarını ya da yapılan kayıtlar sonucu elde edilen istatistik verileri içeren ve kurum personeli ve/veya kuruma başvuran kişilerle yapılacak anket çalışmalarını kurula bağlamak amacı ile düzenlenmiştir.

- Yapılacak bilimsel çalışma proje aşamasında iken Kars İl Sağlık Müdürlüğü tarafından değerlendirilecektir.
- Çalışma uygulanırken kapsam dışı hiçbir veri toplanmayacaktır.
- Veri toplama sırasında İl Sağlık Müdürlüğü personelinde yararlanılacaksa ayrıca İl Sağlık Müdürlüğünden onay alınacaktır.
- Çalışma yayın/tez haline getirilmeden önce İl Sağlık Müdürlüğünün ilgili birimi tarafından verilerin analizi değerlendirilecektir. Toplum sağlığı açısından sakıncalı verilerin yayınlanması kısıtlanabilecektir.
- Çalışma üniversite veya kurum tarafından kabul edildikten sonra bir nüshası kitapçık halinde Kars İl Sağlık Müdürlüğüne teslim edilecektir.
- Çalışmayı yapacak olan kişi e ve f maddelerini yerine getirmediği takdirde kurumumuza ait veriler yayın/proje/tez vs. gibi bilimsel bir çalışmada kullanılmayacaktır.
- Çalışma esnasında her tür ilaç uygulaması veya girişim için gerek hastanın kendisi ya da yasal vasisinden gerekse etik kuruldan onay alınacaktır.
- Araştırma verileri, sözel ya da yazılı olarak kullanıldığında ilgili kurum/kurumların (Hastane, Sağlık Müdürlüğü vs.) ismi zikredilmeyecektir.
- 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması ve Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Mahremiyeti Yönetmeliği çerçevesinde ve kimlik bilgilerinden arındırılmış olarak kullanılması gerekmektedir.

Protokolün süresi:

- Bu çalışmanın yürütücüsü kurumumuzda 5 ay süre ile çalışmasını yürütecektir.
- Başlangıç** 31.01.2023 /**Bitiş** 01.07.2023
- Protokol, çalışmanın taraflarca planlanan ve kabul edilen süresi ile sınırlıdır. Uzatılması ancak yeni bir protokole bağlıdır.
- Şartlarda oluşabilecek değişikliklere bağlı olarak İl Sağlık Müdürlüğü protokolü daha önce de sonlandırabilir.

Sözleşme Şartlarına Aykırılık:

Protokol süresince yapılacak çalışmalar sırasında, yapılan çalışmayı devam ettiren kişi ya da kişiler aynı olacaktır. Saha çalışmasına katılan ve protokolle tespit edilen kişide değişiklik yapılması ya da yeni kişinin çalışmaya dâhil edilmesi ancak Kars İl Sağlık Müdürlüğü onayı ile mümkün olabilecektir, ya da protokol iptal edilecektir. İlgili hükümler ihlal edildiğinde, protokolle imzası ve beyanı bulunan ilgili kişiler hakkında Kars İl Sağlık Müdürlüğüne; kamu kurumlarının çalışmalarına ait verilerin kamudaki gizlilik ilkelerine ve resmi işleyiş esaslarına aykırı davranıldığı gerekçesiyle adli merciler nezdinde suç duyurusunda bulunulacaktır.

İhtilafların çözümü:

Protokolün uygulanması ile ilgili çıkabilecek sorunların çözümü konusunda Kars ilindeki idari yargı mercileri yetkilidir.

İlgili protokol hükümlerini ve cezai müeyyidelerini okudum ve kabul ettim.

31/01/2023
Ebru SAMSAM

31/01/2023
Dr. Ercan KUYUMCU
Sağlık Hizmetleri Başkanı

OLUR
31/01/2023
Uzm. Dr. Zakir LAZOĞLU
İl Sağlık Müdürü

ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Ebru SAMSA

Doğum Yeri ve Tarihi :

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Anadolu Üniversitesi/ İktisat Fakültesi/ Kamu Yönetimi

Yüksek Lisans Öğrenimi : Ardahan Üniversitesi/ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü/
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

Bildiği Yabancı Diller :

Bilimsel Faaliyetleri : Kiroğlu Arslan, I., Kılıç, C., Samsa, E. ve Tarhan, F.
(2023). Başarılı yöneticiliğin niteliklerinden biri olarak yaratıcılık:
sağlıkta yönetici adayları. Türkiye Mesleki ve Sosyal Bilimler Dergisi,
(11), 67-79. DOI: 10.46236/jovosst.1261372

İş Deneyimi

Stajlar :

Projeler :

Çalıştığı Kurumlar : Kars Harakani Devlet Hastanesi

İletişim

E-Posta Adresi :

Tarih

Jüri Tarihi : 22.06.2023