



T.C.

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM

DALI

Yüksek Lisans Tezi

**ÜNİVERSİTE PERSONELİNİN BİREYSEL
YARATICILIK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
ARASINDAKİ İLİŞKİ ALGISI-BANDIRMA
ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

Yeliz ASLAN

205017018

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Celalettin Yanık

Bandırma-2023

T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM
DALI

Yüksek Lisans Tezi

ÜNİVERSİTE PERSONELİNİN BİREYSEL
YARATICILIK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
ARASINDAKİ İLİŞKİ ALGISI-BANDIRMA
ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Yeliz ASLAN

205017018

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Celalettin Yanık

Bandırma-2023

ETİK BEYAN

TÜRKİYE CUMHURİYETİ BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (11/11/2023)

Yeliz Aslan

İmza

ÖZET

ÜNİVERSİTE PERSONELİNİN BİREYSEL YARATICILIK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ ALGISI-BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Yeliz ASLAN

Yapılan bu araştırmada üniversite personelinin bireysel yaratıcılık düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi bünyesinde görev yapan 100 akademik ve 100 idari personel olmak üzere toplam 200 personel katılmıştır. Araştırmanın veri toplama sürecinde “Kişisel Bilgi Formu”, “Bireysel Yaratıcılık Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın veri analiz sürecinde SPSS 25.0 programında Independent Samples T test, MANOVA analizi ile Pearson Korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırmanın sonunda üniversite personelinin bireysel yaratıcılık düzeyleri ile örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Akademik ve idari personelin bireysel yaratıcılık düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ilişkinin olmadığı görülmüştür ($p>0.05$). Araştırmaya katılan personelin bireysel yaratıcılık düzeyinin görev türlerine ve eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği ($p<0.04$), bunun yanında araştırmaya katılan personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin ise sadece eğitim durumu değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0.05$). Sonuç olarak, üniversite personelinin bireysel yaratıcılık ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ilişkinin olmadığı, buna karşılık bireysel yaratıcılık ve örgütsel bağlılık düzeyinin demografik değişkenlere göre değiştiği söylenebilir.

Anahtar kelimeler: Üniversite personeli, bireysel yaratıcılık, örgütsel bağlılık

ABSTRACT

UNIVERSITY STAFF’S PERCEPTION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN INDIVIDUAL CREATIVITY AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT – THE SAMPLE OF BANDIRMA ONYEDI EYLÜL UNIVERSITY

Yeliz ASLAN

In this study, it was aimed to examine the relationship between the individual creativity levels of university staff and their organizational commitment. A total of 200 personnel, including 100 academic and 100 administrative personnel working at Bandırma Onyedi Eylül University, participated in the research. In the data collection process of the study, ‘Personal Information Form’, ‘Individual Creativity Scale’ and ‘Organizational Commitment Scale’ were used. In the data analysis process of the research, Independent Samples T test, MANOVA analysis and Pearson Correlation analysis were used in SPSS 25.0 program. At the end of the research, it was found that the individual creativity levels and organizational commitment of university staff were at medium levels. It was seen that there was no significant relationship between the individual creativity levels of academic and administrative staff and their organizational commitment ($p>0.05$). It was determined that the individual creativity level of the personnel who participated in the research showed a significant difference according to their job type and educational status ($p<0.04$), while the organizational commitment levels of the personnel who participated in the research differed only according to the variable of educational status ($p<0.05$). As a result, it can be said that there is no significant relationship between the individual creativity and organizational commitment levels of university personnel, on the contrary, the individual creativity and organizational commitment levels vary according to demographic variables.

Keywords: University staff, individual creativity, organizational commitment

ÖNSÖZ

Üniversite personelinin bireysel yaratıcılık ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki algısının Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi örneğinde ve bilimsel veriler ışığında ortaya konmasının amaçlandığı çalışmamda öncelikle danışmanlığımı üstlenen, konu seçiminden araştırmanın yürütölmesine dek beni sınırlamayıp özgür bırakan ve böylece bireysel yaratıcılık kapasitemi görmemi sağlayan; tez çalışmamda bana kıymetli bilgi birikimiyle her daim ışık tutan, destek ve emeklerini esirgemeyen, öğrencisi olmaktan her zaman gurur duyacağım tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Celalettin YANIK’a sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmada yer alan bireysel yaratıcılık ölçeği kullanımında izin ve yardımlarını esirgemeyen Sayın Prof. Dr. Fikret Soyer hocama ve örgütsel bağlılık ölçeği kullanımında izin ve yardımlarını esirgemeyen Sayın Prof. Dr. Lütfiye ÖZDEMİR hocama teşekkürü bir borç bilirim.

Bunun yanında tez savunmama katılarak kıymetli ve yapıcı eleştirileriyle tezin son halini almasını sağlayan değerli hocalarım Sayın Prof. Dr. Fatih YILMAZ ve Dr. Öğr. Üyesi Nahit BEK’e teşekkürü bir borç bilirim.

Hayatım boyunca beni destekleyen, haklarını asla ödeyemeyeceğim çok kıymetli annem ve babama, bu dünyaya tekrar gelsem aynı çocukların annesi olmak isteyeceğim çocuklarım İrem ve Eren’e ve Onkoloji bölümlerinde tedavi gören tüm savaşçılara...

Yeliz ASLAN

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ	vi
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	5
1. YARATICILIK.....	5
1.1. Yaratıcılık Kavramı	5
1.1.1. Yaratıcılığın Tarihsel Süreci	7
1.1.2. Bireysel Yaratıcılık Kavramı.....	8
1.1.3. Yaratıcı Bireyin Özellikleri	9
1.1.4. Bireysel Yaratıcılığın Örgütsel Yapılardaki Önemi.....	10
1.1.5. Bireysel Yaratıcılıkla İlgili Kuramlar	16
1.1.5.1. Psikanalitik Kuram.....	16
1.1.5.2. Gestalt Kuramı	20
1.1.5.3. Bilişsel ve Gelişimsel Kuram.....	21
1.1.5.4. İnsancıl (Hümanist) Kuram.....	21
1.1.6. Yaratıcılığı Etkileyen ve Yaratıcılıktan Etkilenen Faktörler	21
1.1.6.1. Bireysel Faktörler.....	22
1.1.6.2. Örgütsel Faktörler	23
1.1.6.3. Toplumsal Faktörler	26
İKİNCİ BÖLÜM.....	27
2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	27
2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı	27
2.2. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar.....	28
2.2.1. Kanter'in Yaklaşımı	28
2.2.2. Q'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı	28
2.2.3. Penley ve Gould'un Yaklaşımı.....	29
2.2.4. Salancik'in Yaklaşımı.....	29
2.2.5. Katz ve Khan Yaklaşımı.....	30
2.2.6. Meyer ve Allen'in Örgütsel Bağlılık Modeli	30

2.2.7. Mowday Yaklaşımı.....	31
2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	32
2.3.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Bireysel Faktörler.....	32
2.3.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgütsel Faktörler	34
2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	38
2.4.1. Bireysel Sonuçlar	39
2.4.2. Örgütsel Sonuçlar	42
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	43
3. ÜNİVERSİTE PERSONELİNİN BİREYSEL YARATICILIK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ ALGISI: BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ	43
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	43
3.2. Araştırmanın Kapsamı.....	43
3.3. Araştırmanın Yöntemi	43
3.4.1. Kişisel Bilgi Formu.....	44
3.4.2. Bireysel Yaratıcılık Ölçeği	45
3.4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	45
3.5. Verilerin Analizi	46
3.6. Araştırmanın Sınırlılıkları	46
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	47
4. BULGULAR	47
SONUÇLAR	58
KAYNAKLAR.....	69
EKLER.....	87
EK-1: Anket Formu.....	88
ÖZGEÇMİŞ.....	90

TABLÖLAR

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgilerin İlişkin Frekans ve Yüzdelik Dağılımlar	44
Tablo 2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	46
Tablo 3. Katılımcıların Bireysel Yaratıcılık Ölçeği Maddelerine Verdikleri Yanıtların Dağılımları	47
Tablo 4. Katılımcıların Bireysel Yaratıcılık Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	48
Tablo 5. Katılımcıların Görevlerine Göre Bireysel Yaratıcılık Düzeylerinin Karşılaştırılması	48
Tablo 6. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Bireysel Yaratıcılık Düzeylerinin Karşılaştırılması	48
Tablo 7. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Bireysel Yaratıcılık Düzeylerinin Karşılaştırılması	49
Tablo 8. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Bireysel Yaratıcılık Düzeylerinin Karşılaştırılması	50
Tablo 9. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Bireysel Yaratıcılık Düzeylerinin Karşılaştırılması**	50
Tablo 10. Katılımcıların Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Bireysel Yaratıcılık Düzeylerinin Karşılaştırılması	51
Tablo 11. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği Maddelerine Verdikleri Yanıtların Dağılımları	52
Tablo 12. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	53
Tablo 13. Katılımcıların Görevlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması	53
Tablo 14. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması	53
Tablo 15. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması	54

Tablo 16. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması	54
Tablo 17. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması**	55
Tablo 18. Katılımcıların Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması	56
Tablo 19. Katılımcıların Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	57



KISALTMALAR

OCQ : Organizational Commitment Questionnaire (İşe Adanmışlık Ölçeği)

SPSS : Statical Package For Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi)



GİRİŞ

Diğer insanlardan farklı olarak hayal gücüne dayanan, özgün ve yeni bir ürünü ortaya çıkarabilme becerisine “yaratıcılık” denilmektedir (Demir, 2013: 85). Torrance tarafından yaratıcılık kavramı, eksik ya da yaratıcı unsurları, boşlukları sezip bunlara ilişkin varsayım ya da düşünceler kurup, sonuçlarını karşılaştırarak, söz konusu varsayımları değiştirip yeniden sınamak olarak açıklanmaktadır (Ceylan, 2008: 8). Başka bir deyişle yaratıcılık, kalıplaşmış fikir ve mevcut kuralların dışına çıkabilmek, yaşama farklı yönlerden bakabilmek, bundan dolayı yeni yolların keşfedilmesi diğer insanların yaşamlarına açık olunması, aşılacak istenen fikirlerin yıkılması ve yeni fikir çizgisinin belirlenerek geliştirilmesi, bilinmeyenin merak edilmesi, farklı sonuçlara neden olan yeni şeylerin bulunması, mevcut sorunların çözümüne yeni alternatiflerin sunulması, metot veya strateji şeklinde bilinmeyen ürünlerin tasarlanması, geliştirilmesi, fikirler arasında yeni bağlar kurulmasıdır (Özerbaş, 2011: 678).

Toplumsal ve bireysel anlamda gelişim için yaratıcılık özelliğinin önemli olduğu görülmektedir. Zira toplumsal ve bireysel ilerlemelerin gerçekleşebilmesinde yaratıcı kişiliği olan insanların yer aldığı belirtilmektedir. Yaratıcı kişilik özelliğinin yüksek olduğu bilinen kişilerin çalışma ortamındaki mevcut iş ve konuları fark edilmeksizin, yer aldıkları ortamlardaki engeller olmadığı müddetçe kendilerini fark ettirme eğiliminde oldukları bilinmektedir. Yaratıcılık düzeyi yüksek kişilerden oluşan toplumun kültürel, ekonomik, bilimsel ve sanatsal açıdan üstün bir hale gelmesinin beklendiği belirtilmektedir. Zira yaratıcılık düzeyi yüksek insanların her açıdan ilerleme ve öne çıkmaya yönelik çabasının olduğu görülmektedir. Yaratıcılık düzeyi yüksek kişilerin iş yerindeki sorunlara çözüm alternatifleri geliştirebilmeleri, çalışma hayatında da yaratıcı kişilerin önemini güçlendirdiği belirtilmektedir. Bilhassa endüstri alanında faaliyet gösteren kurumlarda yaratıcılık düzeyi yüksek bireylerin sorunlar için çözüm alternatifleri geliştirebilmelerinin firmalar için önemli bir üstünlük olduğu ifade edilmektedir (Mohammed ve diğerleri, 2019: 3234; Güngör, 2007: 5). Bu durum son yıllarda farklı alanlarda olduğu gibi iş yaşamında da yaratıcılık üzerine yapılan araştırmaların artmasına zemin hazırlamıştır (Fidanboy ve Fidanboy, 2022: 308; Uğurlu ve Ceylan, 2014: 96; Turunç ve Mert, 2020: 204).

İş yaşamında çalışanların ve yöneticilerin yaratıcılık düzeylerinin yanında örgütsel bağlılık düzeyleri de üzerinde sıklıkla durulan konular arasında yer almaktadır. Bunun temel nedenlerinin başında örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olmasının çalışanların işe yönelik tutumlarını ve örgütsel verimliliği olumlu yönde etkilemesi gelmektedir (Zincirkıran ve diğerleri, 2015: 59; Sökmen ve Benk, 2017: 415; Hanaysha ve Majid, 2018: 17; Westower ve diğerleri, 2010: 372). Literatürde yer alan çalışmalar incelendiği zaman bireysel ve örgütsel açıdan birçok olumlu sonucu beraberinde getirdiği için örgütsel bağlılık kavramının üzerinde sıklıkla durulan konular arasında yer aldığı görülmektedir. Örgütsel bağlılıkta bireyin örgüte karşı duygusal açıdan bağlı olmasının yanında devam bağlılığı ya da normatif bağlılık sahibi olması da söz konusudur (Çöl ve Gül, 2005: 293). Duygusal bağlılığın söz konusu olduğu durumda birey hem işiyle hem de örgüt ile özdeşleştiği için görevine devam etmektedir. Normatif bağlılıkta bireyin etik ve ahlaki açıdan başka bir işe gitmeme isteği, buna paralel olarak mevcut işyerinde çalışma arzusu söz konusudur. Devam bağlılığında ise çalışanlar genellikle başka iş bulma şansları olmamaları nedeniyle mevcut işyerine devam etmektedir (Yalçın ve İplik, 2005: 398; Taşcı ve diğerleri, 2016: 132).

Çalışanların bireysel yaratıcılıklarına ve kişisel becerilerine uygun işlerde çalışmalarının örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir (Belli, 2014: 59). Bunun yanında bireyin sahip olduğu demografik özellikler ile sosyal ve örgütsel faktörler de örgütsel bağlılık üzerinde önemli birer belirleyicidir. Örneğin; erkek çalışanlara kıyasla kadınlarda örgütsel bağlılık düzeyi daha düşüktür. Eğitim düzeyine göre incelendiği zaman genellikle eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılık düzeyi azalmaktadır. Gelir düzeyi açısından ele alındığı zaman ise aylık gelir düzeyi azaldıkça örgütsel bağlılığın da azaldığı görülmektedir (Karakuş, 2018: 74; Düzgün ve Marşap, 2018: 787; Tayfun ve diğerleri, 2008: 5). Örgütsel açıdan ele alındığı zaman yönetici davranışları, işin niteliği, çalışma ortamının fiziksel özellikleri ve yönetici davranışlarının örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici olduğu belirtilmektedir (İbicioğlu ve diğerleri, 2009: 2; Erkmen ve Bozkurt, 2011: 197).

Literatürde yer alan bilgiler değerlendirildiği zaman hem yaratıcılık hem de örgütsel bağlılık düzeyinin iş yaşamında önemli birer konu olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık ve yaratıcılık iş yaşamında çalışanları ve örgütleri olumlu yönde etkileyen birer unsur olmalarına karşılık, yaratıcılık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin ele alındığı çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu kapsamda yapılan bu çalışmada üniversite çalışanın bireysel yaratıcılık düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın hipotezleri ise aşağıdaki gibi belirlenmiştir;

1. Araştırmaya katılan üniversite personelinin bireysel yaratıcılık düzeyleri görev türlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
2. Araştırmaya katılan üniversite personelinin bireysel yaratıcılık düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
3. Araştırmaya katılan üniversite personelinin bireysel yaratıcılık düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.
4. Araştırmaya katılan üniversite personelinin bireysel yaratıcılık düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
5. Araştırmaya katılan üniversite personelinin bireysel yaratıcılık düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.
6. Araştırmaya katılan üniversite personelinin bireysel yaratıcılık düzeyleri mevcut kurumlarında çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
7. Araştırmaya katılan üniversite personelinin örgütsel bağlılık düzeyleri görev türlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
8. Araştırmaya katılan üniversite personelinin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
9. Araştırmaya katılan üniversite personelinin örgütsel bağlılık düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.
10. Araştırmaya katılan üniversite personelinin örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

11. Araştırmaya katılan üniversite personelinin örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

12. Araştırmaya katılan üniversite personelinin örgütsel bağlılık düzeyleri mevcut kurumlarında çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

13. Üniversite personelinin bireysel yaratıcılık ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır.



BİRİNCİ BÖLÜM

1. YARATICILIK

Çalışmanın bu bölümünde yaratıcılık kavramı ile ilişkili temel kuramsal bilgilere yer verilmiştir.

1.1. Yaratıcılık Kavramı

Yaratıcılık Kavramı, Sanskritçede “Kar” kelimesinden çoğalmıştır. Keşfetmek ve oluşturmak manalarına gelir (Golandaz, 2003,310).

Öncelikle tecrübelerle müsait bir yapıda olunması gerekliliğini içinde barındıran yaratıcılık kavramı, farklı bakış açılarının da olabileceğini kabullenerek yeni deneyimlere açık olma konusunda cesur olabilme, yeniliğe adapte olma ve yaratıcılığın farklı şekillerini de görerek deneyime açık olmaktır (Gel, 1994: 41).

J.A.Mott’un yaratıcılık tanımında, bireyde keşfedilmiş ve keşfedilmeyi bekleyen bütün kabiliyetleri imar etme, ayrıca orijinal fikirleri şekillendirme, ortaya çıkarma ve bulma enerjisidir. Bununla beraber yaratıcılığın kümülatif ilgi güdüsü, birdenbire çıkma, şaşkınlık yaratma, olmayanı fark edebilme ve orijinal tutumlar sergileme becerisini bünyesinde barındırır (Sarı, 1998: 3).

Prof.Dr.Alev Arık’ın yaratıcılık tanımında, “kişiye değişik ve yaratıcı fikir halkalarını hayata geçirerek sıradan fikirlerin prangalarından kurtulma kuvveti vererek kişiyi ve toplumu memnun eden düşüncelerdeki elastikiyet, orijinallik ve hassaslığın tümüdür” (Arık, 1990:13).

A.Christine Parham’ın yaratıcılık tanımına göre; yaratıcılık, bir çok becerinin karmasıdır. Bu sebeple basitçe tanımlama yapmak zordur. Yaratıcılık, problemlere farklı, orijinal ve geçerli çareler bulabilme, az ya da çok sayıdaki problemi teker teker ve yeterli ölçüde ele alma yeteneğidir (Parham, 1988:279).

Parkhurst (1999, s.18)’e göre yaratıcılık; henüz çözüme kavuşmamış veya çeşitli kişiler tarafından çözüme kavuşmuş sorunların çözümünde yepyeni fikirler üretmek, ayrıca orijinal eserlerin ortaya konmasında gösterilen yetenek ve niteliklilik olarak

tanımlanmaktadır. Goodman (1995: 86)'a göre yaratıcılık; yenileşim sürecini ifade eder. Yaratıcılık, orijinal düşünce üretme kabiliyetidir (Barker,2002: 23).

Luecke (2011)'ye göre yaratıcılık duygu durumu değil; meseleleri çözüme kavuşturmak, gereksinimleri karşılamak için farklı görüşler üretmek ve bu görüşleri açıklama durumudur.

(May, 1998: 63)' a göre yaratıcılık; daha önce var olmayan bir şeyi üretmek ve ortaya çıkarmakla ilgili olan süreci ifade etmektedir.

Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük 'de yer alan tanıma göre ise yaratıcılığın; “bir şeyi yaratmaya iten farazi yatkınlık” olduğu ifade edilmektedir (Türk Dil Kurumu, 2021).

Amabile ve diğerleri (1996: 1154)' e göre de yaratıcılık; bilimde, eğitimde, sanat dallarında, sağlıkta, teknolojik ve kültürel alanların herhangi birinde var olanın dışında, özgün, orijinal ve faydalı görüşlerin ortaya çıkarılmasıdır.

(Oldham ve Cummings, 1997)'e göre; Örgütsel bir yapıya bağlı çalışanların ürettikleri orijinal, yararlı eserler ya da verdikleri hizmetlerle ilgili oluşturdukları prosesler yaratıcılık olarak değerlendirilebilir. Çalışanlar tarafından meydana getirilen ve örgüt belleğinde özgün kategorisinde yerini alan ürünlerin yararlı olmasına ek olarak örgütsel yapının sahip olduğu hedefleri karşılaması ve değer kalıcı olması da zorunlu olacaktır.

Bu tanımlara ek olarak Clark ve James (1999)'e göre yaratıcılığın tanımı, alışlagelmiş olanın dışında değişik ve faydalı kanıları yaratmak şeklindedir.

Sungur (1992)'a göre yaratıcılık; problemlere, aksiliklere, ahenksizliklere karşı hassas olma, problemi adlandırma ve problemin çözümlenmesine yönelik çözüm yolları aramaktır.

Yaratıcılığın bileşenleri olan ve herkeste var olduğuna inanılan üç faktörü Amabile şu şekilde izah etmiştir.

1. Girişim: Bilimsel verilerin, teknolojik yetkinliğin, yöntemsellüğün ve kültürel birikimin toplamıdır.

2. Özgün düşünceler oluşturabilme: Kişilerin var olan problemlere yaklaşım biçimleridir.

3. GÜDÜLENME: Sorunların çözümüne dair nasıl bir yol izleneceğiyle ilgili istenç ve uyarım. Amabile (1998)

Alanyazında yaratıcılık, çeşitli süreçleri ifade etmektedir. Birinci adım olan hazırlanma sahasında birey sorunun varlığını tespit etmekte ve çözümüne yönelik atılganlık göstermektedir. İkinci adım olan kuluçka safhasında birey başka işlerle meşgul olurken belleğinin gerisinde sorunla alakalı çareler aramaktadır. Aranılan ışığa ulaşılan üçüncü adımda birey sorunun çarelerine ulaşır. Dördüncü adım olan teyit etme safhasında ise ulaşılan çarelerin soruna yönelik faydalılık düzeyi kontrol edilmektedir (Wallas, 1926 akt: Solso vd., 2018: 556).

Yaratıcılık sürecini oluşturan öğeler; orijinallik, yararlı olma ve ortaya çıkan eserdir. Fikirler ve olgular arasında bağlantı kurmak yoluyla olaylara yeni bir pencereden bakabilmek olgusu orijinalliği, kullanışlılık yararlılığı, daha önce olmayanı meydana çıkarmak ise ortaya çıkan yeni eser olarak karşılığını bulmaktadır (Andreasen, 2019: 21-22)

1.1.1. Yaratıcılığın Tarihsel Süreci

Sawyer (2003: 20)'a göre; 1950 yılından sonra yaratıcılık kavramına ilişkin çalışmaların önemi artmış ve 1970'li yıllarda genel tanımıyla “yepyeni bir ürün meydana getirmek” olarak yaygın bir perspektifte kabul görmüştür. Bu genel kanının önemli aktörleri olarak karşımıza çıkan orijinal bir görüş ortaya koymak ve bu doğrultuda ortaya çıkan ürünün de yeni bir ürün olması gerekliliği vurgulanmıştır. Fakat yaratıcılık kavramının gelişiminde yeniliğin sadece kendi başına yeterli olmayacağı aynı zamanda halk tarafından da anlamlı bulunması ve kabul görmesi gerekliliği ifade edilmektedir (Aktaran: Canal, 2017: 49). Naktiyok, 2004: 163'a göre; bu sebeple çağcıl inanişâ göre, yaratıcılık için uygun bir ortamda dünyaya gelen ve etkin bir biçimde cesaretlendirilerek destek verilen kişilerin yaratıcılık ve yaratıcı yetenekler konusunda kendilerini ileri taşıma imkanları daha fazladır. Bunun yanı sıra sanata olan yatkınlık ve kabiliyet sahibi olan kişiler diğer insanlara göre yaratıcılıkta daha önde olmaktadır.

Mitoloji çağından bugüne değin delillerle mucitlerin arasında bir bağlantı bulunduğuyula ilgili yaygın bir kanı bulunmaktadır (Reilly vd., 2001;1068).

Yaratıcılık kavramının evrimsel sürecine dahil olan çeşitli yaratıcılık kavramına ilişkin görüşler halen tartışma konusu olmaya devam ederken örgüt ikliminin ihtiyaç duyduğu yenilikçi beyinler ve farkındalık oluşturacak görüş açısına sahip çalışan kitlesi ihtiyacı, beraberinde yaratıcılığın çalışan özelliklerine indirgenerek incelenmesini de beraberinde getirmektedir diyebiliriz.

1.1.2. Bireysel Yaratıcılık Kavramı

Cengiz ve diğerleri (2010)'ne göre mevcutta olmayan herhangi bir şeyi üretmek kavramının tam karşılığı sayılamayan bireysel yaratıcılık; kişinin yaşamsal sürecinde edinmiş olduğu bilgiler dahilinde henüz keşfedilmemiş ilgileşimleri ortaya çıkarma süreçleri olarak tanımlanmaktadır.

Amabile (1996:1)' e göre yaratıcılık özelliğinin sadece üretken kişilerde var olduğuna dair genel toplumsal kanı vardır ve bu görüşü savunan araştırmacılar toplumsal çemberin üstlencesini görmemezlikten gelmişlerdir. Bu görüşün aksine yaratıcılığa ilişkin çağdaş görüşler basit becerilere sahip kişilerin yaptığı işlerde nadir görülen bir yaratıcı performans sergileyebilecekleri ve içinde bulunduğu toplumsal ortamın da kişinin yaratıcılığına etki edebileceğini savunmuşlardır.

Gelecek zamanda birtakım yaşanacak olaylara karşı önsezilere sahip olup buna karşın olası sonuçlarının kaygısını taşımamayı başarabilmek yaratıcılıktır (Naylor, 1999, 362).

Bireysel Yaratıcılığa özgü yapılan tanımlamalara baktığımızda ana modülasyonun yenilik ve çeşitlilik tanılarında yoğunlaştığını görmekteyiz. Yenilik ve çeşitliliğin yaratıcılığın kavramsal çerçevesi içerisinde değerlendirilmesinin sebebi ise yaratıcılığın sonucunda ortaya çıkmış olan yeni bir şeyi bünyesinde barındırmasından ileri gelmektedir. Bu eksen de yaratıcılığın kişinin kendisine özgü düşünce kalıplarından çıkıp mevcut ortamda olmayan yeni bir şey ortaya çıkarması veya farklı sorunlara farklı çözüm önerileri ile yaklaşımı olduğu söylenebilir.

1.1.3. Yaratıcı Bireyin Özellikleri

Kaufman (2009: 9-10)'a göre; yaratıcılığın evrimsel gelişimi 1950 yılından öncesi ve sonrası olarak ikiye ayrılabilir. 1950 yılından önce yaratıcılık tanımıyla alakalı çok fazla bir araştırma yapılmamış, Einstein, Freud, Platon ve Jung bu tanımla ilgili araştırmalar yapmış ve yaratıcılık tanımı bu filozoflar arasında tartışma konusu haline gelmiştir. Fakat bu filozoflar yaratıcılık tanımına fazla yoğunlaşmamışlardır. İnsani ve davranışsal süreçler üzerinde çalışan araştırmacıların bir kısmı genetik bilimi ve yeteneklere odaklanırken bir kısmı da akıl ve idrak konularına eğilmişlerdir.

Bireyler arası beceriklilik oranlarındaki ayrımlar yaratıcılık anlamında da kendini göstermektedir. Bireyin yaratıcılık yeteneği varsa diğer bireylere nazaran daha orijinal ve yeni düşünceler üretebilmektedir. Bunun yanı sıra özgün fikirleri açığa çıkaran bireyler, hür düşünebilen ve hareketlerinde de esnekliği yansıtabilen bireyler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyin yaratıcı özelliğinin olup olmaması tarzında bir ifadeden ziyade kişilik özelliklerine ve içinde olduğu şartlar nispetine değişik dereceleri olan bir fikrîsel yapı olarak değerlendirmek daha doğru olacaktır. Demek oluyor ki yaratıcılığın zamana yayılan bir gelişim göstermesi mümkündür ve öğrenilmesi mümkün bir beceridir (Yıldırım, 2007:112).

Örgütsel yapılardaki yaratıcılık özelliğine sahip çalışanlar, takım çalışmasına uyum sağlayabilen, yeni tecrübelerle açık ve tehditleri fark edebilen bir özellikte olmaktadır (Ache, 2000; 443).

İleri görüşlülük, yaratıcılığın işaretidir. Yaratıcılığa sahip bireyler yeni vazife ve olayları incelemeye şartlandırılmış bireylerdir (Harris, 2003; 4).

Bilimsel çalışmalarında yaratıcılığı işleyen araştırmacılar yaratıcı özelliğe sahip kişinin bilimsel verilere hâkim olması zorunluluğunda birleşmişlerdir (Carlsson vd., 2000; 873).

(Dasgupta, 2003; 683)'a göre yaratıcılık özelliğine sahip kişilerin bilgi birikimlerindeki fazlalık, çeşitlilik ve seçicilikleri mükemmel olup eğitim-bilimdeki yetkinlikleri kişisel çabalarına bağlıdır.

Yaratıcı kişilerin yaşamlarına bakıldığında öngörülemeyen kazanımlar ve başarısızlıkların merkezinde oldukları görülmektedir (Koestner-Walker, 1999; 93). Lakin sözü edilen kişiler, sonuç vermeyen deneyimlerinden olumlu anlamlar çıkarıp kişisel zenginliklerini artırma imkânı elde ettikleri yönünde değerlendirmede bulunabilirler (Simonton, 2000; 285; Fisher, 1999; 459).

Grigorenko ve Sternberg (2001)'e göre yaratıcı özelliklerle bedensel hastalıklar arasında doğru orantı bulunmaktadır. Demek oluyor ki yaratıcı bireylerde bedensel hastalıklar daha fazla görülmektedir. Bunun aksine yaratıcı özellikle ruhsal problemler arasındaki bağlantı ters orantılıdır. Böylece yaratıcılık, daha sağlıklı ruhsal beyinlerde gelişebilmektedir. Fakat Merten ve Fischer (1999)'e göre yaratıcı kişilik özelliğiyle ruhsal problemler ve denge bozukluklarında görülen tutumlar arasında büyük bağıntı vardır. Blagrove-Hartnell (2000)'e göre ise yaratıcılığa sahip kişilerin diğer kişilere göre daha fazla süreli, çeşitli ve tuhaf düşleri deneyimledikleri ifade edilmiştir.

Doç. Dr. Nuray Sungur'un yaratıcı insan özellikleri sıralaması şu şekildedir:

- 1- Alışlagelmişin dışında, kalıplara uymayan, sıra dışı tutumlara sahip, var olan fikirleri kabul etme gerekliliğine karşı çıkan birey,
- 2- Çevresindeki kusurları fark edebilecek oranda uyanık,
- 3- Var olan problemlerin sebebini araştırarak zekada,
- 4- Problemleri çözebilecek kadar bilgili ve tecrübeli bireydir (Sungur, 1997: 15)

1.1.4. Bireysel Yaratıcılığın Örgütsel Yapılardaki Önemi

Yaratıcılığın örgütsel bazlı tanımında komplike toplumsal yapı içinde bir arada ürün ve hizmet üreten kişilerce; kıymetli, yararlı ve orijinal görüş ve ya süreç üretimidir şeklinde tarif edilmektedir (Borghini, 2005: 19).

Binning (1991)'e göre yaratıcılık; bir organizasyonun “Bir sistemin gelişim ve değişim gösteren tabii becerileridir.

Yaratıcılık, kişinin kendisine yepyeni ufuklar açarak görevli olduğu alanda karşısına çıkan sorunların çevresinde gezinip bu sorunlara çözüm ararken eskimiş çözümlere farklı ve derin bir boyut kazandırmaya çalışmasıdır denebilir (Erçetin, 2001,76).

Tüketici tutumlarında görülmekte olan kişiye en uygun olan ürün ve hizmeti tercih etme davranışı, gereksinimlerinin tam olarak karşılandığı firma ve kurumlarla yakınlık kurma isteği doğurmaktadır. Bu da gösteriyor ki bir örgütsel yapının hayatta kalabilmesi ve büyüyebilmesi için tüketici isteklerine karşılık verebilmesi, yaratıcı fikirleri destekleyebilmesi ve tüketici memnuniyetini sağlaması şarttır (Eren, 1982: 1)

Yaratıcılık çehresi kazanmak, bir örgütsel yapı için kıymetlidir. Zira yenileşmenin ilk aşaması yaratıcılıktır, bu sebeple bir örgüt içindeki stratejiyi belirleyen uzmanlarca yaratıcılığın özendirilmesi gerekmektedir. Örgütsel yapının başarısı, yaratıcı fikirlerin desteklenmesi oranında artacaktır. Verim artışının gerçekleşmesi ve tüketiciye servis edilen hizmetleri yönetmede farklı ve özgün düşüncelerin yaratılması için yaratıcılık şarttır. Yaratıcılık, üretim aşamasında ve ya hizmet sağlayıcılarının yaptığı faaliyetlerde farklı fikirler ortaya çıkmasına öncülük edebilecektir (Coode, 1997: 19)

Binning (Aktarım: Samen, 2008:364)'in yaratıcılık tanımlaması bir örgütün kademeli olarak ilerleme gösteren tabii becerileridir ve üç temel olguyu içinde barındırmaktadır şeklindedir. Sözü geçen olgulara göz atacak olursak:

1. Tabii Beceriler: Yaratıcılıktan yalnızca bir husus olarak bahsedilemeyeceği, çünkü kendi içinde gelişim, başkalaşım ve revizyon gibi yetenekleri de barındırdığı kabul edilmektedir. Her örgütün başkalaşım ve yenilenmeye dair doğal bir yeteneği vardır.

2. Sistemler: Sadece bireylerle sınırlı olmayan yaratıcılık tanımı, toplumsal yapılar, örgütsel yapılar ve teşebbüsleri de içine alan bir kavram olarak değerlendirilebilir. Tüm bu yapıların değişmeye açık olması beklenir.

3. Değişme: Değişme, yaratıcılık tanımında olması gereken fakat tek başına yeterli olan bir kavram değildir (Samen, 2008:364).

Fisher-Specht (1999)'e göre yaşam sürecinin her döneminde geliştirilebilecek ve canlılık kazandırılabilir süreci ifade eden yaratıcılık kavramı, liyakat ve geçimlilik duygusuna sahip bir birey özelliği olmasının yanında kararsızlık ve zorbalıkla da mücadele yöntemidir.

Yapılan işlerin tümünde gerekli bir kavram olmayan yaratıcılık ve yeniliğin, dalgalı bir zemin olan iktisadi yarıştaki işletmeler için önerge ve çözüm arayışlarından daha çok gerekli olduğu öngörülmektedir. Bilimsel çalışmalarda ve idareciliğin çalışma alanlarında iş görenlerin yaratıcı özelliklerini geliştiren, gelişime açık örgütsel yapılara duyulan alaka sürekli büyüme göstermektedir (Mumford vd., 2002;705).

Kompleks yapıya sahip işletmelerde yaratıcılık, gerilimi artıran, kavgaların ve karşıt görüşlerin ortaya çıkmasına neden olan; aynı zamanda duygusal anlamda tepkilere ve fikirsel çarpışmalara sebebiyet veren bir olgudur. Bunun nedenleri ise kompleks yapıdaki işletmeler, uzun vadeli düşünme ve hakimiyeti elinde tutma ihtiyatlılığı göstermekte ısrarcı olsalar da diğer taraftan da yaratıcılığın ve yeniliğin gerekliliği doğal süreçte kendiliğinden ortaya çıkmaktadır (Zhou- George, 2003; 545).

Yaratıcılık, iktisadi ilerlemenin lokomotifidir. Enformasyonun, teknoloji ve bilimin süratle ilerleme gösterdiği günümüzde, örgütsel yapıların farklılık oluşturma konusuna konsantre olmaları gerekmektedir. Zira ortaya konan yeni bir düşünce değişimleri de gerekli kılmaktadır (APKK, 2005, Rapor no:4).

Üretim ve hizmet sektörünün bugününe baktığımızda yaratıcılığın değerli olması yadsınamayacak bir gerçeklik olarak karşımıza çıkmaktadır. Üretken bir çağın nitelikleri şu şekilde sırlanabilir.

1. Bilimin teknolojik yapıya entegre edilmesinde verilecek destek
2. Bilginin önem kazandığı bu devirde pratikleşmeyi ve basitleştirmeyi sağlamak
3. Örgütsel yapıların gereksinimlerini güncelleme
4. İş görenlerin yaratıcılık alanında işle alakalı istekleri
5. Farklı dizaynların öncü konuma yerleştirilmesi
6. Piyasa ortamındaki farklılıklar

7. Uluslararası anlamda yarış içinde olma
8. İdarelerin farklı fikirsel yapılara sahip olmaları

Bu etkenler, yaratıcılık kavramını kaçınılmaz hale getirmektedir (Evcimen, 2006)

Rekabet ortamındaki büyümeye bağlı olarak yaratıcı görüşlerin artması gereklidir. Yapılan işin yönteminin daha yararlı olması, olası sorunlara etkin çözümler üretmek ve aktif bir şekilde sorun çözücü rolünde olmak kendi başına rekabette yeterli olmayacak, bunun yanında yaratıcılığın da gerekli olduğu gerçeği ortaya çıkacaktır. Rekabete dayalı bugünkü çalışma ortamına entegrasyonu sağlamanın en önemli hamlesi örgütlerdeki idarecilerin yerini girişimcilerin almasıdır. Örgütün kendisi yaratıcı rolünde değildir, yaratıcı özellikler çalışanların sahip olduğu becerilerdir. Bir örgütsel yapının yaratıcı ve öncü olabilmesi için iş görenlerinin sahip olduğu yaratıcı özelliklerini aktive etmesi gerekir (Bentley, 1999, s.28-29).

Bono'nun örgütlerin eylemlerine ışık tutacak olan ve önemli olarak değerlendirilebilecek yaratıcılık tanımında belirttiği şekilde yaratıcılık, değerin katma değere dönüşme metodudur (Bono, 1996: 72)

Fikir yürütmek ve yaratıcılık kişiye özeldir fakat takım çalışması ve güvende olmayı çalışanlarına hissettiren bir çalışma kültüründe yaratıcı fikirler daha kolay doğma imkânı bulur. Kişilerde var olan düzeyleri farklı olsa da yaratıcılığın kişisel bir yetenek olduğunu söylenebilir. Örgütsel yapılar; takım ruhu ve iş birliği zemini oluşturup, müşterek amaç ve hedeflerle veya belli başlı yöntem ve kalıplarla bireysel yaratıcılığı keşfederler ve böylece bundan yararlanırlar (Yıldırım, 1998, 123).

Dubrin (1998, 274)'e göre örgütsel yapılarda aktive edilebilirlik açısından yaygın benimsenmiş yaratıcılığa ilişkin model, beş kademedен meydana gelmektedir.

a) Fırsatları ya da Sorunu Tanımlama (Recognition): Birey, farklı bir imkânı ya da çözüme kavuşması gereken bir sorunu fark eder.

b) Konuya adapte olma (Immersion); Birey, sorunla ilgili konsantrasyonunu sağlayıp dikkatini sorun üzerinde toplamaya başlar. Birey, hafızasını yoklayarak sorunla

alakalı verileri biriktirerek tahlil ve gruplandırma yapmadan farklı çözüm yollarını hayal eder.

c) Kuluçka Dönemi (Incubation); Birey, topladığı verileri belli bir süre belleğinde saklar. Sorunun üzerinde herhangi bir şey istemese de bellek şuurlu alanda faaliyetini sürdürür. Bilgilerin sıcağıyla dönüşüme uğrayan bilgiler, manalı biçimlere de bürünür.

d) İçgörü (Insight); Sorunun çözümü umulmadık bir anda bireyin belleğinde belirir. Çoğunlukla uyumak istediğinde, banyo esnasında veya koşarken bu aydınlanma meydana gelir.

e) Doğrulamak (Verification) ve Kullanım (Application); Kişiler, bir değer olarak kabul edilen ve yaratıcılık ürünü olan tahlilin doğruluğunu ispat etmek için harekete geçerler. Doğrulama aşamasında ise fikri kuvvetlendirici deliller biriktirme, akılcılık yoluyla inandırmaya çalışma ve orijinal görüşlerle deneyimleme gibi süreçlerden geçerler. Kullanım aşamasındaysa azimli olmak şarttır zira bilinen görüşlerin birçoğu kullanımda mukavemetle karşılaşır ve reddedilir.

Karcioğlu ve Kaygın (2013: 101)'a göre küresel anlamda rekabetin ivme kazanması, bilimsel ve teknolojik alanlardaki yeniliklerin artmasıyla beraber yaratıcılık kavramının da önemi artmış buna bağlı olarak da kurum ve işletmeler hitap ettikleri hedef kitlelerin karşısına yarattıkları farklılık ve değerlerle çıkmaktadırlar.

Çekmecelioğlu (2006: 295)'a göre örgütsel yapılarda yenilikçiliğin kilit noktası bünyesinde çalışanların yaratıcı özelliklere sahip olmasıdır.

Tezci ve Gürol (2003: 52)'a göre yaratıcılık; kişinin yeni görüş açıları ile var olan düşüncüler arasındaki ilgiyi özümsemesini ve kendini sınırlı düşünsel kalıpların içerisinde sıkışıp kalmaktan kurtarmasına yardımcı olmaktadır.

Aksüzek (2008)'e göre çağımızın teknolojiden bilgi çağına geçişi ile birlikte iş yerlerinin ve kurumların rekabet etme gücüne sahip olmaları için çalışan bazında vasıfsal ve sayısal üstünlüğe sahip olmaları gerekmektedir (Marangoz, 2012'e göre bu istikamette yaratıcılığa önem kazandıran parametreleri sayacak olursak pazarda öncü olmak, globalleşme ve farklılaşan çalışan yapısına uyum sağlamak, farklılaşan toplumsal değerlendirmelere ve farkındalık düzeyi artan hedef kitleye hitap edebilmek,

süratli bir şekilde gelişen teknolojiye, sosyal ve demografik yapıya uyarlanma yeteneğidir.

Özsoy (2013: 264)'e göre yaratıcılık kavramı en sade tarifıyla yepyeni fikirlerin ortaya konulması şeklinde belirtilmekte ve yüksek yaratıcılık özelliklerine sahip çalışan yapısının işletmelere kazandırdığı pozitif katkılar bu anlamda önemli olmaktadır.

Bakan (2013: 8)'e göre yenilikçi görüş ve tutumla donatılmış çalışan yapısına sahip işletmeler ve kurumlar yaratıcı yeteneklerini görünür kılan çalışanlar sayesinde orijinal fikirler ve düşünsel farklılıklarla örgütsel anlamda problemlere yeni çözümler bulabilirler.

Runco ve Jaeger (2012: 92)'e göre yaratıcılık, özgün ve etkili olma zorunluluğunu da beraberinde getirir.

Örgütsel yaratıcılığın ortaya koymuş olduğu ürün, orijinaldir. Bu ürün, daha önce olmayan, faydalı ve iş tanımına uygun bir üründür (Malaga,2000; 126).

İnsan kaynaklarının mihenk taşı olarak yaratıcılığı öne süren düşünsel yaklaşımlar bulunmaktadır (Toynbee, 1964). Toplumsal ve teknolojik yenilikçiliğin ön şartı, yaratıcılık özelliklerine sahip insanlar ve devamlılık sürecidir (Runco, 2004).

Örgütlerde değişme süreci örgütün yapısal özelliklerinin tümünde değişikliğe gidilmesi olarak tanımlanabileceği gibi belli bir yapıta, izlemde ya da hizmette değişikliğe gidilmesi de değişimsel sürecin bir bölümüdür (Güney, 2007: 49).

Örgütsel yapının ayakta kalabilmesi için dış çevredeki dönüşümlere bağlı beklentilerin artmasına bağlı olarak bu beklentilere uyum sağlaması gerekir denebilir (Tunçer, 2011: 58).

Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse toplumsal karakteristiklerin değişime uğraması veya teknolojik gelişmelerin getirdiği yeniliklerin olmazsa olmazı yaratıcı beyinler ve bu beyinlerin ürettiği yaratıcı fikirlerdir.

Böylece örgütsel yapılarda çalışanların yenilikçi tutumlarının desteklenmesi, örgütün amaçladığı hedeflere ulaşmasında üstünlük sağlayacaktır. Kamu hizmeti veren kurumlarda bürokrasinin neden olduğu yavaşlık ve buna bağlı sorunlara farklı çözüm

önerileri getireceği ayrıca örgüt işleyişinin hız kazanmasına fayda sağlamak gibi bir rol üstleneceği düşünülmektedir.

Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi eğitim-öğretim alanlarında hizmet veren kurumsal bir yapıdır. Çalışanlar arasında bireysel yaratıcılığın geliştirilmesine verilecek katkıların artması, çalışanların cesaretlendirilmesi, kurum tarafından gerçekleştirilen faaliyetlerin daha yaratıcı ve verimli bir hale gelmesini sağlayabilir.

1.1.5. Bireysel Yaratıcılıkla İlgili Kuramlar

Tarihsel süreç içerisinde birçok araştırmacının bireysel yaratıcılığı açıklamaya yönelik kuramlar geliştirdikleri görülmektedir. Bireysel yaratıcılık üzerine geliştirilen bazı kuramlar aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.

1.1.5.1. Psikanalitik Kuram

Psikanalitik Kuram, Psikolojinin zihinsel yapıya olan bakış açısını zihin dışı alana yönelterek genişlemesini sağlar (Özsu,2015:6).

“Psikanaliz” tanım olarak 1885-1939 döneminde Sigmund Freud’un üzerinde çalıştığı psikonevroz ve diğer zihni rahatsızlıklarla alakalı psikoloji teorisinin bütünüdür. Psikanalizin ulaşmaya çalıştığı temel bağ, kişinin zihin aşamalarının zihin dışı etkenlerle olan ilişkisini meydana çıkarmaktır. Psikanalizin psikolojik bir terapi olarak sinirsel ve zihni rahatsızlıklarda asıl ulaşmaya çalıştığı nokta, kişi tutumlarının altında yatan nedenlerin uyarıcı ve dürtüsel hareketler olduğunu savunan dinamik psikolojiden güç almaktır (Snowden, 2011:22).

Psikanalizin amaçladığı bir diğer temel nokta da psikiyatrik alanda eksiklik olarak gördüğü ruhsal alt yapıyı oluşturmayı, vücut ve zihinsel hastalıkların ilişkisini açıkça ortaya koyacak ortak noktayı keşfetmeyi amaç edinir. Psikanalizde zihin, his, fikir ve arzulama basamakları yer aldığı gibi zihin dışı fikir ve arzuların da var olduğu fikri anlam kazanır (Koptagel, 1984: 18-19).

Bir diğer tanımlamayla psikanaliz, kişi psikolojisinin kuramı aynı zamanda da ruhsal hastalıkları iyileştirme yöntemidir. İçinde bulunduğumuz zaman diliminde ruhsal rahatsızlıkların iyileştirilmesinde baş vurulan psikolojik sağaltımların temel taşı olarak

kabul edilen psikanaliz, günümüzde bile evrensel anlamda psikanaliz üzerine çalışan araştırmacıların ilgi odağı olmaya devam etmektedir (Tilki, xx: 1).

Psikanalitik Kuram, yaratıcılık kuramlarının içinde en fazla tartışılan teori olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişi tutumlarının yalnızca şuurlu kalıplarla ifade edilmesinin yeterli olamayacağını savunan bu teori, ruhbilimin bilinçdışını da ele alması gerekliliğinin savunucusudur. Yaratıcılığa değişik bir anlayış getiren psikanalist teori, yaratıcılığı, kişide şuuraltına gönderilmiş ve kişinin ihtiyaç hissettiği hislerinin birdenbire ortaya çıkan bağımsız ilham kademesi şeklinde ifade eder (Onur, 2018:148).

Morris (2002’e göre Psikanalitik teoride yaratıcı özelliklere dair fikirler, benlik tabanlı savunmalar üstüne inşa edilmiştir.. Bu teori, tutumları kişinin sahip olduğu ruhsal özelliklerin özeti şeklinde belirtir.

Cüceloğlu (2005)’e göre Freud’un yaratıcılık tanımında bireyin direnemediği cinsel dürtüyle şuuraltının çarpışmasının ortaya çıkması, şuur dışı meydana gelen bir aşama olarak ele alınmaktadır. Freud’un değerlendirmesi baz alınarak psikanalitik teorisi şuur ve şuur dışı arasındaki dengeleme ile açıklanmaktadır.

Sigmund Freud tarafından ilk önceleri incelenen, Ernst Kris ve Lawrance Kubie tarafından olgunluk seviyesine çıkarılan Psikanalitik kuram, yaratıcılığı ruhsal ölçülerde ele almıştır. Psikanalitik kuramın öncülerinden Freud, Kris, Jung, Adler, Rank, Kubie, yaratıcılığın doğuşu, ifade ediliş biçimleri, nedensellikleri, kırılma noktaları ve faydaları ile alakadar olmuşlardır. Fakat aralarında fikir ayrılıkları olduğundan, bu düşünürlerin fikirleri tek tek temel noktalarıyla ifade edilmiştir. Freud’un psikanalitik kuram çerçevesindeki yaratıcılık tanımına baktığımızda farklı ve kabul edilebilir çareler bulma kabiliyetidir ve hayal mahsulü eserler ortaya çıkarma yeteneğidir. Düşlem ise aslında var olmayan obje ve hadiselerin tasarlanma sürecini anlama aşamasıdır. Gerçekte var olmayan dizaynları yaratan bu aşama, yaratıcılığın kazanım aşaması olmakta ve öncesinde fikir yürütülmemiş problemlere ve ihtiyaçlara cevap vermektedir. (Bozkurt, 1995:179).

Freud, halk içerisinde bazı boyunduruk ve kısıtlamalarla karşı karşıya gelen bireyin bazı arzularını yerine getiremeden, açığa çıkaramadan baskılamak zorunda kaldığını ifade etmektedir. Bireyin bedensel, cinsi veya diğer konulardaki arzularını terk

etmesi onu zorlayabilir. Tatmin sağlayamadığı arzularının zorlayıcılığı altında gerçeklik olgusunu doğru yorumlayamaz ve hayal dünyasında bir alan oluşturur.

Arzularının tatmini için gerçekliğin natamam taraflarını tamamlamaya çalışır. Yetenekli ve enerjik birey, hayallerini hayata geçirebilir. Dışsal baskılar ve bireyin zayıflığı sebebiyle amacına ulaşamazsa kendini realitenin dışında bulur ve daha çok tatmin olduğu iç dünyasına yönelir. Tatmin edemediği arzularını yarattığı hayal dünyasında tatmin etmeye uğraşır. Hayal etme duyguları kontrolsüz bir hale geldiğinde ise nevrotik hareketlere zemin yaratmış olur (Freud, 1996:64-65).

Freud, yaratıcılığın baş rolünde libido ve coşku olduğunu ifade etmektedir. Coşku, sezgisel reaksiyonların ortaya çıkışına mâni olunmadan, ulaşmak istenen hedeflerin dönüşüme uğrayarak dış çevrenin onaylayacağı davranışlar haline gelmesidir. Böylece öncelikli hedeflenen olgu kilitlenir ve hayata geçirilemez. Tatmin olmamış libido ve kavgacı potansiyel, benlik vasıtasıyla farklı formlara dönüşür. Birey, bazı yönleriyle özünden uzaklaşarak hayal dünyasına iltica eder (Sarı, 1998:25).

Freud, psikanalitik kuramda zanaat ve hayal dünyası arasındaki sıkı bağlantıyı vurgulamıştır. Zanaatkarın, nevrotik bireyle hem benzeştiği hem de ayrıldığı noktalar bulunmaktadır. Zanaatkar da etki alanında doyuma ulaştıramadığı arzu ve karşı konulmaz duygularla kaplıdır ve birey tüm insanoğlunun sahip olduğu çocukluk çağı istekleri ve cinsellikle ilgili arzularını hayal dünyasına dahil eder. Zanaatkar, nevrotik hareketler göstermesine yol açacak bu şartlardan yeniliği doğurma çabası ve değişimin görkemiyle sıyrılır (San, 1979:25).

Psikanalitik kuramda sanata ve yaratıcılığa dair fikirlere farklı bir boyut kazandıran Kris, e göre tutumların temel iki unsuru bulunmaktadır. Şuuraltı hatıralar, hayaller ve primitif reaksiyonların ilk başta engellenmemiş ifadeleri ile karışık problemin farklı çözümlerinde, mantıklı denetlemenin uygulamaya konulmasıdır. ”Denetimli gerileme” sisteminde benlik, egolu ve engellenmiş arzulara gözdağı veren şuuraltı öğelerin hücumunu kontrol altına alacak kuvvete sahip olur. Böylelikle benlik, karışıklık içerisinde boğulan akıl dışı, tuhaf fikirleri, problemleri çözmede olumlu bir göreve getirerek bireyin kendisi için olumsuz olacak bir tutuma sahip olmasını engeller (Yavuzer, 1996:57).

Jung'a göre bireyin devamlı şekilde kişisel dönüşüme doğru yolculuk yaptığı ve yaratıcılığı kuşanarak geri dönüşü söz konusudur. Bireyin tamamlanmaya meylettiği ve hayata baştan başlama isteği içinde olduğunu kabul eder. Jung' un yaklaşımını diğer yaklaşımlardan ayıran ayraç, karakterin soy bağlantılarını ve dönüşümünü önemsemesidir. Karakterin yapı taşları eski, primitif, şuur dışı ve kozmik özelliktedir (Gençtan, 1978:30).

Lawrence Kubie, şuur öncesinin yaratıcılığın temelini meydana getirdiğini vurgular. Kubie, öncelikle nevrotik tutumların yaratıcılığın üzerindeki yerleşikliğini ifade eder. Kubie'e göre endişe, suçlu olma ve buna benzer nevrotik karakter yapıları yaratıcılığa engel olmaktadır. Freud'un bireyin yaratılışından itibaren sahip olduğu sezgilerinden esinlendiği Jung ise; birey tutumlarının jenerasyonlarla çıkan ilk örnekleriyle tanımlandığını savunur, Adler ise; iki düşünürün de aksine bir düşünceyle bireyi toplumun dürtüleriyle dürtülenmiş bir varlık olarak görmekte kararlıdır. Adler'e göre birey, sosyal bir varlık olduğu için kendisinden başka kişilerle de bağlantı halindedir ve kişisel olmaktan ziyade toplumsal hayat tarzını iyileştirmiştir. Adler'e göre bu yönelim, bireyin bir ögesi olduğu toplum yapısı devamlılığıyla ilgili değil, bireyin yaratılışından itibaren toplumsal bir varlık olduğu ve toplumun yalnızca bu irtibatın şeklini belirleme konusunda etkili olacağıdır. Böylece Adler, Freud ve Jung gibi biyolojiye dayanan bir görüşe tutunmaktadır (Gençtan, 1978: 25-36).

Rank; çocuk ve annesi arasında var olan duygulu ilişkiye karşılık fiziksel ilişkiyi daha değerli görerek bebeğin dünyaya gelirken yaşamış olduğu soluksuz kalma ve annesinden vücutsal olarak ayrılması neticesinde hayatını kaybetme korkusu yaşadığı iddia edilmiştir. Ayrılma endişesi diye adlandırılabilir bu duygu, bebeğin gelişimi, olgunlaşması ve topluma adaptasyonu açısından zorunlu olan enerjiyi meydana getirir. Birey hayatı boyunca konfor, güven ve mutlu olma arayışındadır. Annesinden ayrılmanın neden olduğu ayrılma endişesi ile ailesi ve dış çevresiyle özdeşleşir. Birey, kendisini tamamlayabilmek amacıyla toplumla bütünleşir. Toplumsal alanda bir yer

edinmek ve “kahraman” ilan edilmeyi arzu eder. Toplumsal çevreden ayrılma endişesi bireyin yaratıcılığını geliştirir (Köknal, 1982:146).

“Kendini gerçekleştirme” olgusu, direkt söylenmese de ilk olarak Rank tarafından kullanılmıştır. Rank, bireyin özünde gelişmekte olan saf bir yönelim olduğunu, bununsa geçmişten ayrılmış bir şekilde özgür var olma gayretinde oluşunu vurgular. Kişi, güvende olduğu ve hayatına kolaylık sağlayan tanıdıklarından ayrılıp, özgürlüğünü yaşamak ister. Zira özgürlüğün zevk veren bir yapısı vardır. Lakin yaşanacak zorluklara da hazırlıklı olma gereği ortaya çıkar. Kişi, sadece bu şekilde kişilik ve varlığını ispat edebilir ve bunu sağlayan güç de “yaratıcı irade” dir. Alışlagelmiş ve ortalamanın altındaki birey, bu kararlılığı gösteremeyen bireydir ve toplumsal boyunduruğun altında ezilir, kişilik kazanamaz çünkü hayatta kalma endişesi nörotik yeteneklerini bastırır. Sağlam bir birey, kavga halindeki güçleri bir araya getirip harmanlayabilen kişidir. Yığından kopmanın zorluğunu göğüsler fakat nörotikten ayrı olarak kişilik kazanmaya gücü yeter ve toplumsal çevre ile uyumlu hale gelir. Kararlı olan birey, kendisini tamamlayabilen bireydir (Kuzgun,1972:171).

1.1.5.2. Gestalt Kuramı

Kelime anlamı olarak gestalt şeklin bütünü anlamına gelmektedir. Gestalt kuramının temelleri 1900’lerin başında Almanya’da Wertheimer tarafından yapılmış olan çalışmalarla atılmıştır (Steinman ve diğerleri, 2000: 2257). Sonraki dönemlerde bu prensipleri geliştiren isimlerin başında Kofka ve Köhler’in geldiği belirtilmektedir. Gestalt kuramında bireyin, yaşamında bir bütüne ulaşma isteğinin olduğu bilinmektedir. Kendi içindeki ve çevresindeki parçaları birleştirip, onları tam ve anlamlı bir bütün halinde algılamaya gayret ettiği belirtilmektedir. Bütün, parçaların toplamından fazlasını ifade etmektedir. Birey nesneleri, olayları ve durumları algılayıp anlamlandırırken parçaları tek tek değil, bütün halinde algılamaktadır. Bir kitap veya şarkının içinde olan sözler parça halinde bir anlam ifade etmezken kelimeler bir bütün halinde algılanması durumunda anlam kazanabilmektedir. Algılama sürecinde bütünü meydana getiren parçaların yerine söz konusu parçaların arasındaki ilişkinin önemli olduğu belirtilmektedir. Gestalt kuramında bireylerin nasıl algıladığının ortaya çıkarılması

adına kullanılmakta olan metodun içe bakış yöntemi olduğu görülmektedir. İçe bakış yönteminde birey kendi duygu, duyum ve düşüncelerini esnek bir şekilde açıklamaktadır (Behrens, 1998: 1; Mungan, 2021: 354).

1.1.5.3 Bilişsel ve Gelişimsel Kuram

Bazı araştırmacılara (Cüceloğlu, 2005; Morris, 2002) göre, Francis Galton, Jean Piaget, Graham Wallas ve Sarnoff ve Mednick'in öncüleri olduğu Bilişsel kuram, idrak, hafıza ve veri işlem aşamalarını ele alan bir alanı ifade eder ve canlı varlıkların içerisindeki kognitif aşamaların çeşit ve bünyeleriyle gözlemlenebilen tutumların çeşit ve yapı özellikleri arasında olan bağlantıyı inceler. Bilişsel kuram öncüleri bireylerin veriyi idrak etme, depolama ve belleğe geri dönüştürmesiyle alakalıdır. Bilişsel kuramcılar idrak, hafıza ve fikir yürütme benzeri veri işleme aşamalarının araştırılabileceğini ve araştırılması gerekliliğini savunmaktadırlar.

1.1.5.4. İnsancıl (Hümanist) Kuram

Hümanist teoriyi ortaya çıkaran düşünürler Abraham Maslow (1908-1970), Carl Rogers (1902-1987) ve Erich Fromm (1900-1980)'dur, fakat insancıl teorinin yapı taşı olarak Adler'in, bireyin mükemmele erişmek amacıyla aralıksız bir şekilde gayret sarf ettiği fikri kabul edilmektedir (Morris, 2002). Hümanist kuramın öncülerinden olan Maslow, yaratıcılığı bireyin temel gereksinimlerinin gerçekleştirilmesi adına oluşturduğu eylemsel dizilim ile ihtiyaç hiyerarşisinin en üst basamağında yer aldığı ve söz konusu basamakta yaratıcılığın kendiliğinden, ek bir çabayı gerektirmeksizin kolay ve saf bir şekilde ortaya çıktığını belirtmektedir. Yaratıcılığın temel ve ikincil yaratıcılık (disiplinli, kontrollü) olarak iki yönü ile tanımlandığı, insan davranışında etkili olan önemli unsurların başında güdülenme ve ihtiyaçların olduğunu ifade eden kişilik kuramının temelini de "kendini gerçekleştirme" kavramına dayandırdığı görülmektedir (Mansager ve Bluvshstein, 2017: 1; Woodman, 1981: 43).

1.1.6. Yaratıcılığı Etkileyen ve Yaratıcılıktan Etkilenen Faktörler

Yaratıcılığı etkileyen faktörler temel olarak bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörler olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Yaratıcılığı etkileyen söz konusu faktörler aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.

1.1.6.1. Bireysel Faktörler

Rıza (2000: 6)'ya göre de yaratıcılık, kişinin devamlı olarak farklılaşan uyarıcılarla tanışmasını değerlendirerek alışılmış kalıpların dışına çıkmasını gerektirir. Bu çerçevede kişisel alışkanlıkların bireysel yaratıcılığa negatif yönde tesirlerinin olması muhtemeldir. Mevcut olanı yinelemek olarak tanımlanan alışkanlıkların, farklı görüş açılarını daraltan yönüyle yenilikçi şeylerin meydana geliş hızını kesen bir engel oluşturduğu söylenebilir.

Korku, yaratıcılık özelliğini yok eden bir faktördür. Yanlış sürekli olarak yinelemek, geriye gitmek ve bozuk daire içinden çıkamamak gibi bir durumla karşı karşıya kalmamak için yapılan hatadan bir ders çıkarabilmeli ve bireye bu hatanın ne öğrettiği iyi tahlil edilmelidir (O'Grady ve Malloch, 2003, 342-343).

Yaratıcılık, görüşleri farklı şekillerde tertip ederek oluşturma gücüdür. Bu güç, örgütsel yapılarda çalışanların karakter ve alışkanlıklarıyla alakalıdır (Certo, 2000, 520).

Bireysel yaratıcılıkta çoğunlukla karşılaşılan sorunları sıralamak gerekirse;

- Sorgulamama
- Yeni düşünceleri kaydetmeme
- Yeni düşünceleri aralıklarla yinelememe.
- Yeni fikirleri ifade etmeme
- Düşünme konusunda alternatif yollar aramama
- Var olanla yetinme, extra tercihlerde bulunmama
- Yaratıcılık girişimlerinde pasif davranma
- Yaratıcılık denemelerinde sürekliliği sağlayamama (Hiam,1998)

Dürtü ve güdülenme, yaratıcılık özelliklerinin ilerleme göstermesi ve doğru bir şekilde idare edilmesinde hatırı sayılır bir görev üstlenir (Friedman, 2002; 53).

Motivasyon, bireyin bir işi yaparken sergilediği tutumları ifade eder. Kişisel etmenler olarak gereksinimler, dış etmenler olarak da mükafatlandırma ve cezalandırmaların kişiyi motive ettiği görülebilmektedir. Motive, bireyin bulunduğu çevreye karşı istekli olması ve aktif olması açısından gerekli olmakla birlikte çalışma ortamındaki tatmin duygusu için de şarttır. Yaratıcı özelliklerin ortaya çıkmasının ilk şartı esinlenme ve keşif duygusudur (Shalley-Smith, 2001; 3).

Belli bir noktaya kadar kişisel karakteristikler olarak görünen bu durumlar aslında kişinin iradeli bir şekilde sorunun üzerine gitmesiyle çözülebilir. Bunun için de kararlılığın ve kişinin içinde bulunduğu örgütteki yöneticilerin cesaretli, yaratıcı ve etik tavırları önemlidir.

1.1.6.2. Örgütsel Faktörler

Üretken toplumu meydana getirme, orijinal bir eser yaratma, orijinal eseri meydana çıkarırken yaratıcılık özelliklerini kullanan katılımcılar ve örgüt tarafından yaratıcılığa entegre edilmiş bir anlayış, yaratıcılığın örgütsel anlamda temel elemanlarıdır (Bratnicka ve Bratnicki, 2013: 155).

Bazı araştırmacılara (Çelik ve Akgemici, 1998: 21; Shalley and Gilson, 2004: 37) göre çalışanların yaratıcılık özelliklerinin gelişmesi için idarenin olası risklere karşı cesaretlendirici bir tavır takınması ve örgüt bileşenlerinin çalışma ortamında kendilerini güvende hissetmelerini sağlayan bir yapıda olması gerekmektedir. Böylece çalışanlar, yürüttükleri işlerde alışlagelmişin dışında yöntemler geliştirebilirler.

Yaratıcılık, gereksinimlerin tespiti, var olan verilerin incelenmesi, verilerin hazmedilmesi, parlaklığın keşfedilmesi ve meydana gelen ürün veya hizmetin yorumlanması şeklinde beş aşamalı bir prosesin ürünüdür. Bu aşamaların hayata geçirildiği ortamlarda yaratıcılık da gelişme gösterebilir (Bentley, 1999: 76).

Sağlıkçılar arasında gerçekleştirilen bir çalışmada rol çatışmalarının ve tükenmişliğin iş görenlerde iş memnuniyetsizliğine sebep olmasının yanında kabul gören kararların yapısını ve yaratıcılığı engelleyebileceği kanısına varılmıştır (Chang ve Hancock 2003; Bartram ve ark. 2004).

Örgütsel yapılarda yeniliğin ve yaratıcı özelliklerin artış gösterebilmesi için tetikleyici unsur, nicelik olarak ihtiyacı karşılayabilen, yetkin ve motivasyonu olan yöneticilerdir (Halbesleben vd., 2003; 433; Mumford vd., 2003; 411).

Yaratıcı özelliklerin ilerleyen zamanlarda yok olmaması amacıyla farklı düşünceleri dikkate almak ve hayata geçirmek; iş göreni görevlendirerek ürettiği fikirler ışığında hareket edebilmesinin önünü açmak yaratıcılık için önemlidir. İşletmelerdeki yaratıcılığa ivme kazandırmak için gerekli olanlar, çalışanların farklı fikirler ortaya koymaları ve bu fikirleri özgür bir ortamda ifade edebilmeleri için uygun bir zemin oluşturulmasıdır (Mumford, 2000; 314). İlâveten iş görenlerle yapılan iletişimsel kaliteyi artırmak ve iş görenin endişe ve psikolojik reaksiyonlar vermelerine sebebiyet verecek iletiler göndermekten kaçınılmalıdır. İşgörenler için çalışma alanını risklerden arındırmak ve iş görenleri başaracakları konusunda cesaretlendirmek ve güven duygusu aşılacak başarıyı beraberinde getirecektir. Örgütsel yaratıcılığın gelişimine elverişli alanların en temel özelliği çalışanın örgütteki pozisyonundan ziyade kişisel serbestisi ve dış çevrede varlığını ispat etmesidir (Wong-Pang, 2003; 551).

Kendisini baskılanmış hissedenen işgören, yaratıcılığını ilerletme imkânı bulamaz veya fikirlerini özgürce dile getiremez. Çalışma ortamındaki genel iklimsel yapı, kişisel duygularla ilgilidir ve bu iklimin yaratıcı özelliğinin gereklilikleri olarak da düşünce özgürlüğü, çalışan katılımı ve verimlilik ölçeklerinin saptanmış olmasıdır. Yaratıcılığın ihtiyaç duyduğu zemin, kısıtlanmamış ve özgürlükçü bir zemindir (Keskin, 2005).

Kişilerin mükafat kazanmaları için yeterli olacak başarı göstergeleri doğrultusunda mükafatın, çalışma ortamında yaratıcılık özelliklerini destekleme veya yaratıcılığa engel olması gibi etkileri olabilmektedir. Anlaşılabilir ve yinelenen performansa dayalı mükafatlar verimin doğasını bozarak yaratıcı özelliklerin oluşmasını engeller. Özgün ve sıra dışı görüşlere sahip kişilerden ziyade iş tanımında yer alan vazifeleri yapan çalışanların mükafatlandırılması yaratıcılığa engel olacaktır (Eisenberg vd., 1999;310).

Sungur (1997: 276)'a göre yaratıcılığı hapseden olgularda iki esas davranış tarzından söz edilir.

1. Geçmişe yönelik davranışlar sergilemek
2. Önyargı ve otokritikler

İşyerlerinde yaratıcılığa sahip iş görenlerin gayretlerini destekleme amacıyla örgüt dahilinde veya haricinde mükafatlandırıldıklarında yaratıcılığın da devamlı olarak güç kazanacağı iddia edilmiştir (Jung vd., 2003: 3-21).

Kurallar yumağı haline gelmiş ve kırtasiyeciliğin fazlasıyla önem kazandığı yapılarda baskı, yaratıcı özelliklere sahip olan çalışanların örgütten uzaklaşmalarına ve yeteneklerini çalışma ortamı haricinde göstermelerine sebep olacaktır. Astların üstlere dikte ettikleri fazla sayıdaki talimatlar, çalışan yaratıcılığını engelleyen en önemli unsurlardan birisidir denebilir (Sungur, 1997: 277).

Kişilerin mükafat kazanmaları için yeterli olacak başarı göstergeleri doğrultusunda mükafatın, çalışma ortamında yaratıcılık özelliklerini destekleme veya yaratıcılığa engel olması gibi etkileri olabilmektedir. Anlaşılabilir ve yinelenen verimliliğe dayalı mükafatlar verimliliğin doğal yapısının önünde bir bariyer görevi görmekte ve yaratıcı özelliklerin ortaya çıkmasını engellemektedir. Farklı ve olağandışı düşünce ve eser inovasyonları ortaya çıkaran tutumlardan ziyade iş tanımlarında yer alan vazifeleri yerine getirenlere sunulan mükafatlar yaratıcı fikirlerin doğmasına engel teşkil edecektir (Eisenberg vd., 1999;310).

Kluemper vd. (2009)'e göre iyimser bireylerin çalışma ortamında üstün motiveleri, gayretleri ve sorunların çözümünde aktif rol almaları gösteriyor ki iyimserlik, yaratıcılığı teşvik eden bir nitelik olarak değerlendirilmektedir (Rego vd. 2013).

Einsteine ve Hwang (2007: 1049)'e göre örgütsel anlamda yaratıcılığa tesir eden en öncelikli etkenler; özerkliğin sağlanmasında işletme bazlı çalışana verilen destek ve iletişimde açıklık ilkesidir. Düşünürler, örgütsel anlamda ortaya konan lider nitelikleri ve iletişimde açıklığın örgüt yaratıcılığında belirleyici öncüller olduğunu ortaya koymuşlardır.

1.1.6.3. Toplumsal Faktörler

Yaratıcılığın gelişim aşamalarının odağında kişinin yer alması yaratıcı özelliğin beceri ve karakter olarak değerlendirilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Fakat karakter ve zihinsel yapının haricinde yaratıcılığın etkilendiği değişkenler arasında sayılan toplumsal alan, gelenek yapısı ve içinde bulunulan çağ görmezden gelinmektedir. Bu değişkenler hem kişinin yaratıcılığını etkilemekte hem de yaratıcılığa dahil edileceklerin neler olduğunun sınırlarını çizmektedir. Örnek verecek olursak, yaratıcılığın içerisinde kabul edilen girişimcilik çalışmaları, toplumsal değer yargıları ve kalıplarla reaksiyona girmektedir (Bayrak Kök, 2007: 289).

Yaratıcı özellikler belirli bireylerde toplanmış olağandışı bir armağan olmayıp bireyin ait olduğu iş ve toplumsal çevredeki yapıya bağlı olarak biçim kazanan vasıflılık ilkesidir. Toplumsal kalıpların temelini meydana getiren iş koşulları, erdemler, iletişimsel bağlar ve ast üst ilişkileri, kişi yaratıcılığının gelişim sürecinde etkilidir (Ansburg-Hill, 2003; 1141).

Örgütsel bazda yaratıcılığın ortaya çıkabilmesi için, yaratıcılığa imkân tanıyan bir sosyal ortamın olması gerekir. Böylece kişinin yaratıcı özelliklerini belli bir seviyeye kadar sosyal ortam belirler diyebiliriz (Balay, 2010: 50). Lakin bazen yaratıcılık, ait olunan toplumsal alanın ve inanç öğretilerinin engelleriyle karşı karşıya gelmektedir. Yaratıcı yeteneklerle meydana konan şeyler, toplumsal olarak kabul görmüş dinsel inanış ve sisteme aykırılık teşkil edeceği gerekçesiyle engellenmektedir (Arköse, 2004: 34).

Yaratıcılığı engelleyen toplumsal öğeler, cezalandırma, kaba kuvvet, üstlerin astlar üzerindeki baskısı, adam kayırma olarak nitelendirilebilir. Toplumsal anlamda yapılan baskıların yaratıcılığı engellediği görülmektedir. Değişime ve yenileşime açık ortamlarda yaratıcılığın görülme sıklığı daha fazladır denebilir (Yavuzer, 1989: 21).

Yaratıcılığın ilerlemesinde etkili olan faktörler, bilimsel düşünceler, doktrinler, ve entelektüel birikimler olarak sıralanabilir (Çelebi ve Bayhan, 2008: 82).

Yaratıcılığın önündeki bir başka engel de alışılanı yitirmekten kaynaklanan toplumsal risk almaktan kaçınma durumudur (Özen,Ş. 1996).

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Çalışmanın bu bölümünde örgütsel bağlılık kavramı ile ilişkili temel kuramsal bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel Bağlılık, çalışanların işyerinin künyesine uygun biçimde bağlılık ve uyum göstermeleridir (Robbins ve Coulter, 1999, 420). Başka bir tanımda ise örgütsel bağlılık, işe ilişkin prensipler ile kurumsal ödülleri arasındaki uyumun bir işlevi olduğu belirtilmektedir. Kalleberg ve Locke da örgütsel bağlılığı, işe ilişkin prensipler ile kurumsal ödülleri arasındaki uyumun işlevi olduğu ifade edilmektedir (Sağcan, 2013: 31). Demirel (2009: 116) örgütsel bağlılığı çalışanların örgütsel aşamaları kabul etmesi şeklinde tanımlamıştır. Çalışanın bilhassa saygı, iş ahlakı, katılım, iletişim, grup çalışması, güven, örgütsel vatandaşlık tutumu, iş devamlılığı, örgüt politikaları ve paylaşımına yönelik süreçlerin kabul edilmesi örgütsel bağlılıklarının olduğu belirtilmektedir. Doğan (2013: 29) örgütsel bağlılığı, örgütsel başarının elde edilmesi için çalışanın bağlılığının gerçekleşebilmesi, ayrıca çalışanın tek amaç, kültür ve değer kapsamında toplanması şeklinde tanımlamıştır.

Örgütün hedeflerine adapte olmak, yalnızca belirli bir görevin hedefe ulaşmasında sayısal ve vasıfsal olarak örgütü yukarıya taşıma yoluyla işe gelmeme ve işgören değişimlerini en aza indirmekle yetinmeyip, bununla beraber kişiyi örgüt ortamı ve ileri seviyede organizmanın kazançlı edinimleri için şart olan çeşitli istemli davranışlara teşvik etmektedir (Katz ve Kahn, 1977: 436). Karataş ve Güleş (2010: 77) tarafından örgütsel bağlılığın yüksek düzeyde olmasının çalışanlarla birlikte örgütsel açıdan da önemli olduğu belirtilmektedir. Bu hususta donanımlı çalışanın, örgüt kapsamında sürekliliğin sağlanabilmesi adına örgütsel bağlılık düzeyini yüksek tutması gerekliliği önemli olmaktadır. Çünkü örgüt amaçlarına ulaşmak ve etkinlik alanlarında başarılı olmak için donanımlı çalışanların gerekli olduğu görülmektedir. Bu açıdan çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek seviyede tutulabilmesi adına kurumsal çalışanın sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir.

İş ortamına karşı hissi olarak bağıntı kuran bireyler, işletmenin değer yargıları ve hedeflerini önemsedikleri için işyerinin mensubu olmaktan memnuniyet duyarlar (Allen ve Meyer, 1990) Bu doğrultuda kendisini işyerine hissi olarak ait hissederek çalışanlar, işyerine yararlı olmak ve yaratıcılık özelliklerini geliştirmek için daha fazla çaba göstereceklerdir. Konu ile ilgili yapılmış olan gözlemlerde çalıştığı işyerine hissi olarak bağlı çalışanların diğer çalışanlara nazaran yaptıkları işlerde yaratıcı özelliklerini daha çok kullandıkları görülür (Suzete Dias Semedo vd., 2016).

2.2. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar

Örgütsel bağlılık kavramı literatürde uzun yıllardır üzerinde çalışılan konular arasında yer almaktadır. Tarihsel süreçte örgütsel bağlılığı açıklamaya yönelik bazı kuramlar geliştirildiği görülmektedir. Literatürde yaygın olarak kabul görmüş olan örgütsel bağlılık kuramları aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.

2.2.1. Kanter'in Yaklaşımı

Kanter'in yapmış olduğu çalışmada örgütsel bağlılık kavramının kişilik sistemi ve sosyal sistem ilişkisinden yola çıkarak açıklanmaya çalışıldığı, sosyal sistemlerde bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin üç alt boyuttan meydana geldiği belirlenmiştir. Bu alt boyutlar, kenetlenme, devam ve kontrol bağlılığı şeklinde ifade edilmektedir. Devam bağlılığında kişi kendisini örgüte adadığından üyelik sürekliliğini sürdürme yoluna gittiği belirtilmektedir. Kenetlenme bağlılığında kişi içinde yer aldığı grupla ilişkilerinden tatmin sağlayabildiği için mutlu olabilmekte ve örgüt içerisinde kalmayı sürdürmektedir. Kontrol bağlılığında ise kişinin örgüt içerisinde belirlenmiş olan yazılı ve yazısız kurallara bağlı hareket edilmesi söz konusudur (Gül, 2002: 42).

2.2.2. Q'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

O'reilly ve Chatman'ın yapmış olduğu çalışmalarda örgütsel bağlılığın temel alınmasıyla bireylerin örgütlerine psikolojik bakımdan bağlanmaları olarak açıklanmıştır. Yapılmış olan çalışmalarda örgütsel bağlılığın özdeşleşme, uyum ve içselleştirme şeklinde üç alt boyuttan meydana geldiği belirtilmektedir. Uyum alt boyutunda kişi kendisine sunulmakta olan ödüllere ulaşabilmek için örgütsel bağlılık göstermektedir. Özdeşleşme alt boyutunda kişi, örgütün bir parçası olmaktan memnun olduğu için örgütsel bağlılık davranışı sergiler.

İçselleştirme alt boyutunda ise bireyin, örgütsel değerler ile kişisel değerler arasında uyum olduğunu düşünmesi sebebiyle örgütsel bağlılık davranışı gösterdiği belirtilmektedir (O'reily ve Chatman, 1986: 492). İçselleştirme alt boyutunda üyenin örgüt içi kurallara tam olarak uymaya özen gösterdiği bilinmektedir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 55).

2.2.3. Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Penley ve Gould tarafından yapılmış olan çalışmalarda örgütsel bağlılığın açıklanmasında Etzioni yaklaşımının doğru bir görüş olduğu ifade edilmekte, ancak Etzioni yaklaşımının farklı sebeplerden dolayı literatür kapsamında yeterli ilgi görmediği vurgulanmaktadır. Bu çerçevede Penley ve Gould tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda da örgütsel bağlılık alt boyutlarının Etzioni yaklaşımına göre ele alındığı görülmektedir. Model kapsamında çıkarıcı bağlılığın temelde bilgi alışverişini içermesi nedeniyle çalışanın kendisini sevdirmeye teknikleriyle yakın ilişkili bir bağlılık olduğu belirtilmektedir. Kendini sevdirmek isteyen çalışanlar örgütte üstlerinin kendilerini daha çok sorumluluk yüklemesine sessiz kalan bireyler şeklinde ifade edilmektedir. Yabancılaştırma bağlılığının ise kariyer imkanları dikkate alınarak bireyin örgüte bağlı olması veya örgütsel bağlılık düzeyinin düşük olması olarak belirtilmektedir (Penley ve Gould, 1988: 49).

2.2.4. Salancik'in Yaklaşımı

Salancik'in yapmış olduğu çalışmalarda örgütsel bağlılık kavramının kişinin göstermekte olduğu davranışlarla örgüte yönelik ilgisini güçlendiren inanç şeklinde nitelendirildiği görülmektedir. Bunun temelindeki sebeplerin başında bireylerin sahip olduğu tutumlarla sergilediği davranışlar arasında anlamlı düzeyde ilişki olmasının yer aldığı belirtilmektedir. Bireyin çalışma hayatına yönelik sahip olduğu tutumlar ile gösterdiği davranışlar arasında uyumun olması örgütsel bağlılığı da beraberinde getirebilmektedir. Salancik'e göre bireyin iş hayatında bilhassa başkalarının önünde gönüllü bir şekilde gerçekleştirdiği ve bir kez yapılmasının ardından iptal edilemeyen davranışların örgütsel bağlılığı arttırdığı belirtilmektedir (Gül, 2002: 49; O'reilly ve Caldwell, 1981: 597).

2.2.5. Katz ve Khan Yaklaşımı

Katz ve Kahn (1997) tarafından yapılmış olan çalışmalarda örgütsel bağlılığı meydana getiren unsurların başında üyelerin sergilediği davranışların sonucunda ödül beklentisi içinde olmaları yer almaktadır. Burada sözü edilen ödüllerin hem iç ödül (anlatımsal ödüller) hem de dışsal ödül (araçsal ödüller) beklentilerinden oluştuğu belirtilmektedir. Örgüt üyelerinin ödül beklentileriyle örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde ilişkinin olmasının temelinde ise ödül beklentisinin motivasyon düzeyini arttırmasının yer aldığı görülmektedir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 54).

2.2.6. Meyer ve Allen'in Örgütsel Bağlılık Modeli

Meyer ve Allen'e göre örgütsel bağlılığın devam, duygusal ve normatif bağlılık olarak üç boyuttan oluştuğu belirtilmektedir. Bu alt boyutların sıklıkla birbiriyle karıştırılmasıyla birlikte aynı anlamı ifade etmediği, bazı farklılıklarının olduğu görülmektedir. Bunlar şu şekilde ifade edilmektedir;

Devam bağlılığında işgören: Mecburen, alternatiflerin sınırlı olmasından "koşulların bunu gerektirmesinden" dolayı örgütte kalmaktadır. Başka bir deyişle çalışanların alternatiflerin kısıtlı olması nedeniyle, zorunluluktan "koşulların bunu gerektirmesinden" dolayı şirket içerisinde çalışmayı sürdürdüğü belirtilmektedir. Çalışanların iş yerinden ayrılması halinde bunun çalışana yönelik maliyeti ve karşılaşacağı zorluklara örnek olarak, farklı bir örgüt koşullarına uyum sağlayamaması, farklı bir şehre taşınması veya hak edilen tazminatlar hususunda karşılaşılabileceği zararların verilebildiği görülmektedir. Karşılaştıkları en kötü durumun iş, örgütten ayrılan bir çalışanın iş bulamaması olduğu belirtilmektedir. Bu sebeple devam bağlılığının örgüt ve çalışanlar açısından oldukça önemli olduğu görülmektedir (Çöl ve Gül, 2005: 293).

Normatif bağlılıkta işgören: Sistemsel kuralcılığa rağmen ahlaki anlamda kendisini mecbur hissetmesi nedeniyle örgütte kalmaya devam etmektedir (Kashefi ve diğerleri, 2013: 502; Taşcı ve diğerleri, 2016: 132).

Duygusal bağlılıkta işgören: Bu bağlılık örgütsel bağlılığın duygusal tarafını meydana getirmektedir. Çalışanın iş şartlarını incelemesi neticesinde gelişen ve çalışanı

örgüte bağlayan duygusal tepkiyi ifade etmektedir. Başka bir deyişle, duygusal olarak örgütsel bağlılık kavramını çalışanın örgütle bütünleşmesi, örgüte ait olmasının nispi gücü şeklindedir.. Çalışanların duygusal bağlılıklarının gelişiminde etkisi olan faktörlerin başında işi cazip kılma yönü, genetik unsurların rolü ve amaçların belirginliği, örgütsel güven, insana atfedilen değerler, eşitlik ve bilgi paylaşımı vb. faktörlerin yer aldığı belirtilmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007: 45).

Devam bağlılığının mümkün olabilmesi için örgütün çalışana farklı örgütlerde kolaylık sağlayabileceği maddi imkanlardan daha fazlasını sunmasının uygun görüldüğünden söz edilmektedir. Devam bağlılığının yüksek düzeyde olduğu yerlerde işverenlerin çalışan performansını değerlendirmesinin mümkün olabildiği belirtilmektedir (Demirkol, 2014: 4). Normatif bağlılıkta bireyler kendilerini işe bağlı hissettiği için kalmaya devam etmektedir. Normatif bağlılık düzeyi yüksek çalışanların genelde farklı bir örgüte geçmeyi etik bulmadığı için var olan örgüte bağlı kalmaya devam ettiği belirtilmektedir (Kurşunluoğlu-Yarimoğlu ve Ersönmez, 2017: 84). Çalışanın kendisini örgütüne karşı yükümlü ve sorumlu hissetmesi, bu sebeple de kendisini örgütte kalmaya mecbur görmesi ile oluşan normatif bağlılığın temelinde bireyin kendisini örgütte kalmanın ahlaki ve doğru olduğunu düşünmesi bulunmaktadır (Yalçın ve İplik, 2005: 398).

2.2.7. Mowday Yaklaşımı

Mowday tarafından örgütsel bağlılığa ilişkin yapılan çalışmalarda davranışsal bağlılık teorileri kapsamında değerlendirildiği belirtilmektedir. Davranışsal bağlılıkta bireyin örgüte yönelik bağlılık düzeyi, normatif beklentilerin ötesinde bağlılık olarak nitelendirilmektedir. Örgütsel bağlılığın temelinde bireyin geçmiş dönemlerde sergilediği davranışların yattığı belirtilmektedir. Bireyin örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması işten ayrılma niyetinin düşük düzeyde olmasını ve işe devamsızlık yapma niyetinin olmamasını ifade eder. Bireyin bir örgüte girmesi örgütsel bağlılık adına atılan ilk adımdır. Özel sektör ve resmî kurumlarda alımlar veya üyelik süreçlerinde tören organize edilmesinin sebebi, üye ya da çalışanların örgütsel bağlılıklarının artırılmasıdır (Mowday ve diğerleri, 1982: 25; Gül, 2002: 47).

2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Literatürde yer alan araştırmalarda örgütsel bağlılığı etkileyen birçok unsur bulunduğu belirtilmektedir (Sze ve diğerleri, 2016: 167; Wydyanto ve Yandi, 2020: 320). Örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlar temelde bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.

2.3.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Bireysel Faktörler

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen bireysel faktörler literatürde demografik unsurlar olarak ele alınmaktadır. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen demografik unsurların başında yaş ve cinsiyet faktörleri gelmektedir (Karakuş, 2018: 74). Çalışanların yaşı yükseldikçe çalışabilecekleri yeni bir örgüt bulma tercihlerini azaltmaktadır. Dolayısıyla çalışanların mevcut iş pozisyonlarını koruması için çalıştığı, bunun da çalışanın örgüte daha çok bağlanmasını sağladığı belirtilmektedir (Tayfun ve diğerleri, 2008: 4). Cinsiyet unsuruna yönelik farklılıklar ele alındığında, kadınların örgütsel bağlılıklarının erkeklerden daha düşük olduğu savunulmaktadır. Kadın çalışanların örgütsel bağlılıklarının erkeklere göre daha düşük olduğunu savunan araştırmacıların düşüncelerinin altında kadınların ailevi rollerine gösterdikleri değer ile kadınların iş hayatına katılmasının karşısındaki engellerin olduğu düşünülmektedir (Sağcan, 2013: 47). Literatürde yer alan çalışmalarda da kadınlarda kariyer engellerinin ve aile içi sorumlulukların erkeklerden daha yüksek olduğu, söz konusu unsurların da örgütsel bağlılığı azalttığı belirtilmektedir (Öztürk ve Bilkay, 2016: 89; Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: 1; Suki ve diğerleri, 2011: 1; Aydın ve diğerleri, 2011: 628). Tekingündüz ve Tengilimoğlu (2013: 103) tarafından yapılmış olan çalışmada hastane çalışanının iş doyum, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeylerinin incelendiği görülmektedir. Bu doğrultuda 516 kişinin çalışmaya dahil edildiği belirtilmektedir. Çalışmanın sonucunda örgütsel güven ve örgütsel bağlılık cinsiyet ve yaş bileşenlerine bağlı olarak değişiklik sergilediği, iş doyum oranlarındaki artışın iş, çalışma şartları, yöneticiler, iletişim ve olası ödüllere göre farklılaştığı belirlenmiştir.

Yumuşak ve diğerlerinin (2013: 79) yapmış olduğu çalışma kapsamında iş doyum ve örgütsel bağlılık ile ilişkisinin incelendiği görülmektedir. Bu kapsamda Uşak'ta tekstil alanında çalışan 148 kişinin çalışmaya dahil edildiği belirtilmektedir. Çalışmanın sonucunda erkek ve kadınların iş doyum faktörlerinin birbiriyle yakın olduğu ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında kadınların erkeklerden daha yüksek bağlılığının olduğu belirlenmiştir.

Çalışanların mesleki kıdem düzeylerinin de örgütsel bağlılıkta etkili olan bir unsur olduğu, bir diğer kişisel faktör olarak değerlendirildiği belirtilmektedir. Bu konuda yapılmış olan çalışmalarda çalışanların mesleki kıdemleri arttıkça örgüte bağlılıklarının da arttığı görülmektedir. Çalışanların bir örgüt içerisinde uzun müddet çalışmayı sürdürmesinde mesleki deneyimlerini artırma olanağı bulması ve tecrübe etmesi olduğu belirtilmektedir (Bozkurt ve Yurt, 2013: 121; Tayfun ve diğerleri, 2008: 6). Bunun yanında yapılan araştırmalarda yaş ve mesleki kıdem arttıkça mesleki tükenmişliğin de yükseldiği belirtilmektedir. Yaş ve mesleki kıdeme bağlı olarak ortaya çıkan mesleki tükenmişlik düzeyi de örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilemektedir (Santoso ve diğerleri, 2018: 62; Kang, 2012: 57).

Çalışanların bireysel özellikleri arasında yer alan eğitim durumu da örgütsel bağlılığı etkileyen diğer bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim düzeyi düşük olan çalışanların eğitim düzeyi yüksek çalışanlarla karşılaştırıldığında örgütsel bağlılık düzeylerinin genelde daha fazla olduğu belirlenmiştir. Bunun temelinde eğitim düzeyi yüksek çalışanın donanımına güvenmesi ve farklı iş imkanlarına kolay ulaşabileceğini düşünmesi yatmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek fakat örgütün beklentilerini gerçekleştiremeyeceğini düşünen çalışanların farklı işlere yönelebildiği belirtilmektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanın yüksek beklentilerinin olmasının temelinde donanımlarının yüksek olmasının yer aldığı bilinmektedir (Tayfun ve diğerleri, 2008: 5).

Çalışanların aldıkları ücret miktarı da örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel unsurlar arasında yer almaktadır. Çalışanların aldığı ücret miktarıyla birlikte ücret dağılımındaki adalet sistemini de dikkate aldıkları görülmektedir. Pozisyon olarak aynı kıdemdeki çalışanların birbirinden daha çok maaş alması, diğerinin işe yönelik düşüncelerini negatif bir şekilde etkilediği belirtilmektedir. Dolayısıyla zaman içerisinde

alışan rgte bağlılık oranı ve iş performans düzeyinin azalmasına neden olacağı düşünülmektedir (Belli, 2014: 60; Düzgün ve Marşap, 2018: 787).

alış (2020: 54) tarafından yapılmış olan çalışmada cretlendirme sisteminin çalışanların örgütsel bağlılığı ve iş tatminine etkisinin ele alındığı görülmektedir. Bu doğrultuda Adıyaman organize sanayi bölgesindeki örgütlerden 398 çalışanın dahil edildiği belirtilmektedir. Çalışmanın sonucunda, alınan ücret ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü doğrusal ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte ücrette yaşanabilecek artışın örgütsel bağlılığı arttıracaağı, ücret ve iş tatmini arasında pozitif yönde ilişkinin olduğu, ayrıca ücretin artmasıyla iş tatmininin artacağının düşünüldüğü, dolayısıyla ücretin örgütsel bağlılık ve iş tatminini önemli düzeyde etkilediği rapor edilmiştir.

2.3.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen rgtsel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen temel örgütsel unsurların başında çalışma ortamının sahip olduğu fiziksel koşullar gelmektedir. Çalışma şartlarının var olan sıcaklıktan daha sıcak veya soğuk olması çalışanlar için rahatsız edici olabilmektedir. Bu nedenle çalışanların iş ortamlarının ısısına yönelik ihtiyaç duyulan düzenlemelerin gerçekleştirilmesinin oldukça önemli olduğu görülmektedir. İş yerinin ısısından kaynaklanmakta olan problemlerin zaman zaman çalışanların iş performansına etki edip düşmesine neden olduğu belirtilmektedir. Benzer hususlarda çalışma ortamının ışıklandırılması ve havalandırılması gerekliliği söz konusu olmaktadır (Belli, 2014: 61).

Çalışanlar sahip oldukları yetenek ve becerilere uygun işlerde çalışma eğilimindedir. Ancak bazı çalışanlar rol ve sorumluluklarının net olarak belirlenmediği örgütlerde çalışmaktadır. Çalışanların rol belirsizliği hissetmesi örgütsel bağlılığını önemli düzeyde etkiler. Bundan dolayı çalışanların işe yönelik görevleri iyi bir şekilde açıklanması, çalışanın zihninde içine yönelik rolüne ilişkin soru işaretlerinin olmaması gereklidir. Aksi halde çalışanlar bireysel becerilerine göre işlerde görev alamayacak ve rol belirsizliği ortaya çıkacaktır (Belli, 2014: 59).

Bunun yanında çalışanların örgüt içi kararlara katılım düzeyleri de örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel unsurlar arasında yer almaktadır. Örgüt kapsamında alınan kararlara çalışanın katılması önemli bir durumdur. Denetim ve komuta dayanan örgüt yapısının yerine tüm çalışanların her daim kararlara katıldığı bir örgüt yapısının varlığını daha verimli sürdürebileceği belirtilmektedir. Ayrıca katılımcı bir örgüt ortamının çalışanlarda yaratıcılık, girişimcilik, yenilikçilik vb. bazı özelliklerin gelişmesine destek olacağı düşünülmektedir. Söz konusu özelliklerle çalışanlar örgütün verimliliğine ve etkinliğine destek olacağı ve rekabetçi iş ortamında örgüt amaçlarına daha iyi ulaşmasına yardımcı olacağı belirtilmektedir (Şahin, 2007: 16).

Bazı örgütlerin çalışanlarına adil davrandığı, bazı örgütlerde ise örgütsel adalete önem verilmediği görülmektedir. Örgütsel yapı içerisinde hem ikili ilişkilerde hem de alınacak kararlarda adaletli olunması çalışanların örgütsel bağlılıklarını arttırmaktadır. Örgütsel adaletin hâkim olmadığı bir örgütte ise çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri düşüktür (Güçel, 2013: 173; Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009: 3). Örgütsel yapı içerisinde çalışanların olumlu örgütsel adalet inançlarının olmasının örgütlerde verimlilik düzeyini arttırdığı, çalışanların nitelikli ve yüksek düzeyde performans sergilemelerini sağladığı, yönetim kadrosu ve diğer birimler ile örgüte yönelik sempati ve güvenin olumlu bir şekilde beslendiği görülmektedir. Bununla birlikte olumsuz örgütsel adalet inancı olan çalışanlarda ise performansın düşük olduğu, işe devamsızlıkların arttığı, her geçen gün çalıştığı kuruma ilişkin yabancılaşma yaşadığı belirtilmektedir. Bu nedenle örgütsel adalet, iş doyumu ve motivasyonun örgütsel başarının sağlanabilmesinde oldukça önemli olduğu görülmektedir (İyigün, 2012: 60). Bu hususta yapılmış olan bir çalışmada çalışanların örgütsel adalet algıları ile iş tatminleri, işten ayrılma niyetleri ve örgütsel bağlılık oranları arasındaki ilişkinin ele alındığı görülmektedir. Çalışmanın sonucunda çalışanların dağıtım adaleti, işlemsel adalet, kişilerarası adalet ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı düzeyde ilişkinin olduğu, bu kapsamda çalışanların örgütsel adalet algısı düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de yükseldiği belirlenmiştir (Karavardar, 2015: 139).

Çalışanların örgüt kültürü algılarının da örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler arasında yer aldığı belirtilmektedir. Yapılan birçok çalışmada da örgüt kültürü ve örgüt iklimi algısının örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici olduğu ifade edilmektedir (Çavuş ve Gürdoğan, 2008: 18; Erkmen ve Bozkurt, 2011: 197). Örgüt kültürü kapsamındaki söz konusu mekanizmanın çalışanların iş tatmin düzeylerinde etkili olduğu belirtilmektedir. Bu doğrultuda örgütlerdeki iletişim mekanizmasındaki ilişkiler ile anlatılmak istenen, çalışanların birbirlerine bilgi vermesi talimatları aktarması, işe yönelik raporların hazırlanması, duygu ve düşüncelerin paylaşılması olarak ifade edilmektedir. Ayrıca yapılmış olan çalışmalarda da örgütlerin mevcut haberleşme ağlarının da çalışanların memnuniyetlerini etkileyen bir unsur olduğu belirtilmektedir (Özcan, 2011: 115-116).

Örgüte duyulan güven unsuru da örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir belirleyicidir. Örgütsel güven, çalışanların birbirlerinin ve yöneticilerinin yetilerine, örgütte adaletli, hoşgörülü, etik değerlere bağlı olarak karar alma ve uygulama sürecine ilişkin inancını ifade ettiği belirtilmektedir. Bu kapsamda örgüt içerisinde güvenin iki taraflı olduğu görülmektedir. Söz konusu iki taraflı güvenin ilki, bireyin yönetici ve diğer çalışanlarının yaptığı görevlerdeki becerilerine yönelik güven, ikincisinin ise diğer çalışanlar ve yöneticilerin adaletine, iyi niyetine, samimiyetine, dürüstlüğüne ve sözlerine yönelik güven olarak ele alındığı görülmektedir (Memduhoğlu ve Zengin, 2011: 213). Çalışanlara güven veren bir örgüt ortamında örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması beklenirken, örgütsel güvenin ön planda olmadığı bir ortamda çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri daha düşüktür (Çelik, 2015: 1; Türköz ve diğerleri, 2013: 286; Taşkın ve diğerleri, 2010: 37).

Örgütlerin çalışanların yeteneklerine önem vermesi de örgütsel bağlılığı etkileyen diğer bir örgütsel faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Kavramsal olarak ele alındığında yetenek yönetimi, “örgütün başarılı olmasındaki temel husus olarak kabul edilen becerili çalışanların, eğitim alması, geliştirilmesi ve örgüt amaçlarına göre yetiştirilerek onlardan faydalanılmasını amaçlayan bütünleşik yaklaşım” şeklinde ifade edildiği görülmektedir (Çelik, 2011: 4).

Bu hususta yapılmış olan bir çalışmada örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayabilmesi konusunda yetenek yönetiminin etkisi ve örgütsel bağlılığın aracı rolünün ele alındığı belirtilmektedir. Çalışmanın sonucunda sürdürülebilir rekabet avantajının sağlanmasında yetenek yönetiminin ve örgütsel bağlılığın pozitif yönlü anlamlı etkisinin olduğu ve sürdürülebilir rekabet avantajının sağlanması ile yetenek yönetimi ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolünün olduğu belirlenmiştir (Kaya, 2019: 289).

Örgütsel yapı içerisinde mobbing varlığı da çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır. Türk Dil Kurumu sözlüğünde mobbing, “bezdiri” şeklinde açıklanmakta ve bu kavram, “okul, iş yerleri vb. topluluklar bünyesinde belli bir kişinin hedef alınmasıyla çalışanlarını düzenli olarak engelleme yolu ile huzursuz olmasına ortam hazırlayıp dışlama, yıldırma, gözden düşürme” olarak ifade edilmektedir (Gültekin ve Deniz, 2016: 2). Günlük kullanımda mobbing, birine karşı cephe oluşturma, küçük düşüren davranışlar sergileme, hedef alınan kişiyi uyumsuzlukla suçlama, imalar, kötü niyetli tutumlar ve dışlayıcı davranışlar olarak işleyen olumsuz bir etkileşim süreci olarak açıklanmaktadır. Mobbing genel anlamda üst düzey yönetim kadrosu tarafından uygulandığı gibi aynı düzeydeki astlar, yaşlılar ya da grup tarafından uygulanabilmektedir (Gökdere-Çınar ve diğerleri, 2016: 4). İşyerinde psikolojik şiddet (mobbing) yaşadığımız güne kadar çalışma hayatında sıklıkla karşılaşılan fakat son dönemlerde daha fazla dikkat çeken ve gittikçe yaygınlaşan olgudur. Mobbing, işyerinde bir grup veya kişiye diğer çalışan veya çalışanların sistematik bir şekilde sergilediği olumsuz tutumlar neticesinde kişi veya kişilerin fiziksel ve psikolojik sağlığının sarsıldığı süreç olarak belirtilmektedir. Genel olarak incelendiğinde bu durumun yalnızca mağdur olanlara değil, mobbingin uygulandığı örgüt ve bütün topluma zarar verebildiği görülmektedir. (Akbıyık, 2013: 33). Bunun yanında yapılan araştırma bulguları mobbingin olduğu örgütlerde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğunu göstermektedir (Pelit ve Kılıç, 2012: 122; Karahan ve Yılmaz, 2014: 5692).

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen diğer bir örgütsel faktör ise lider ve yönetici davranışlarıdır. Kavramsal olarak liderlik, liderin başka bireylerle

etkileşimi sonucunda ve bireyin belli bir grup içerisinde başkalarından ayrı üstlenmiş olduğu roldür (İbicioğlu ve diğerleri, 2009: 2).

Lider ile yönetici arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Yöneticiler genelde mevcut düzen kapsamında işlerin doğru yapılmasıyla ilgilenirken, liderler ise örgütün amaçlarını belirleyerek örgüte yönelik ortak hedefler kapsamında kişisel enerji ve emekleri bütünleştirmektedir. Örgütün farklı kademelerarasında uyum sağlanmasıyla örgütsel bütünlüğün oluşturulması amaçlanmaktadır (Özdemir ve Sezgin, 2002: 269). Yaşadığımız dönemde liderlik, belli hedef ve amaçlara ulaşabilmek için bilinçli ve düzenli olarak insanların etkilenmesi ve yönlendirilmesi yetisi şeklinde belirtilmektedir. İyi bir lider, örgüt üyelerine sadece profesyonel başarıya ulaşılması hususunda rehberlik eden değil, bunun yanında onlara güven aşılayan, onları ikna edebilen ve çoğunlukla güdüleyebilen kimsedir. Bunun için modern liderlerin ileriye görebilmesi, verimli ve etkin olması, etik prensiplere ve kurallara uygun davranması, bunun yanında güçlü bir uyum ve kendine güven duygusunu arttırabilecek bir yapıda olması gerekliliği vardır. Örgütlerde etkileşim kanallarını açık tutabilecek, çalışanların kendilerini geliştirebilmesi ve güven duygusunun artmasına katkı sağlayabilecek yapıda liderlere ihtiyaç duyulmaktadır. (Önen ve Kanaryan, 2015: 43). Buna karşılık otoriter ve disipline önem veren liderlerin olduğu örgütlerde ise çalışanların ciddi baskı altında tutulduğu bir yapı karşımıza çıkmaktadır. Bu durum çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemekte olup, yapılan birçok çalışma da lider ve yönetici davranışlarının örgütsel bağlılığı etkilediği belirtilmektedir (Demirtaş ve Şama, 2016: 275; Uğurlu ve Üstüner, 2011: 434).

2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın örgüt ve çalışan açısından değerinin daha iyi anlaşılabilmesi için örgütsel bağlılığın negatif ve pozitif sonuçları üzerinde durulması gereklidir. Zira örgütsel bağlılığın olumlu ve olumsuz sonuçlarına rağmen çalışanların bazı davranışlar sergilediği belirtilmektedir. Çalışanların her iki unsur karşısında da işlerine yönelik sergilediği yaklaşımların davranışsal tutumlardan oluştuğu görülmektedir (Yağcı, 2007: 119). Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek veya düşük olmasının beraberinde getirmiş olduğu örgütsel ve bireysel sonuçlara başlıklar halinde aşağıda değinilmiştir.

2.4.1. Bireysel Sonuçlar

Örgütsel bağlılık düzeyi gelişmiş olan çalışanların örgütün varlığını daha iyi benimseyip örgütün daima arkasında durduğu belirtilmektedir. Böylelikle alışanların örgütün amaçlarını kolay bir şekilde benimseyip örgütün bir puzzle şeklinde varlıklarını sürdürmek için daha çok çabaladığı görülmektedir. Örgütsel bağlılık seviyeleri yüksek düzeyde olan çalışanların işlerinde daha fazla başarılı oldukları belirtilmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 113). ınar (2019: 4) tarafından yapılmış olan çalışmada kariyer olanakları ve örgütsel bağlılığın iş performansı üzerinde nasıl bir katkısının olduğunu ifade ederek örgütlerin geleceği hususunda çalışanın iş performansına söz konusu iki bileşenin etki şeklinin ifade edildiği görülmektedir. Çalışmanın sonucunda iş performansı ile kariyer bağlılığı ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı düzeyde ilişki olduğu, iş performansına kariyerle karşılaştırıldığında örgütsel bağlılığın daha çok etkisinin olduğu belirlenmiştir. Karakoç (2018: 1388) tarafından yapılmış olan çalışmada iş doyumunun örgütsel bağlılık ve çalışan performansındaki etkisinin değerlendirildiği görülmektedir. Bu doğrultuda 483 kişinin çalışmaya dahil edildiği belirtilmektedir. Çalışmanın sonucunda devam ve duygusal bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların performans düzeylerinin normatif bağlılık sergileyenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu noktada çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olmasının bireysel çalışma performansını arttıran bir unsur olduğu belirtilmektedir (Yavuzkılı, 2021: 33).

Yüksek örgütsel bağlılığın çalışanlarda örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyini olumlu bir şekilde etkilediği görülmektedir (Bolat ve Bolat, 2008: 77). Örgütsel vatandaşlık davranışı çalışanların kendilerinden beklenilenden daha çok iş yapmaları ve örgütün yararına olan davranışları sergilemeleridir (etinkaya ve imenci, 2014:244). Bu hususta yapılmış olan bir çalışmada ilkokulda görevli olan öğretmenlerin vatandaşlık, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık davranışlarının arasındaki ilişkinin ele alındığı görülmektedir. Bu doğrultuda 309 sınıf öğretmenin çalışmaya dahil edildiği belirtilmektedir. Çalışmanın sonucunda örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık davranışlarının algı durumlarında pozitif yönlü ilişkinin olduğu rapor edilmiştir (Yorulmaz ve elik, 2016: 193).

Farklı meslek dallarında yer alan çalışanlar üzerinde yürütülen farklı çalışmalarda da yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip olan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerinin yüksek olduğu vurgulanmaktadır (Gürbüz ve diğerleri, 2014: 3; Salihoğlu, 2013: 300).

Yüksek örgütsel bağlılığın bireysel sonuçlarından bir diğeri ise iş motivasyonunun yükselmesidir. Motivasyon, kişilerin yaşama isteklerini yükselten ve iş yaşamında yüksek düzeyde verim sergilemelerini sağlayan unsurların başında yer almaktadır. Dolayısıyla motivasyonun bireylerin yaşamında yönlendirici güç olduğu ifade edilebilmektedir. Fakat bireylerin belli bir alanda motivasyonlarının sağlanabilmesi adına öncelikle bu bireyleri güdüleyen unsurların iyi bilinmesi gereklidir. Genel anlamda bireylerin motivasyonlarını yükseltecek unsurların, onların beklenti ve ihtiyaçlarıyla yakın ilişkili olduğu belirtilmektedir (Özevren, 2009: 228). Çalışan motivasyonu, “çalışanların etkili ve verimli bir şekilde iş yapmasını sağlayan iş ve ilişki ortamının sağlanması” olarak ifade edilmektedir (Us, 2007: 9). Birçok alanda olduğu gibi çalışma alanında da motivasyonun oldukça önemli olduğu bilinmektedir. Fakat çalışanların motivasyon düzeylerinin yüksek olmasında örgütlerin bazı tedbirler almasının ve çalışanların motivasyonlarının arttırılmasına ilişkin bazı uygulamalara yönelmenin gerekli olduğu belirtilmektedir. Söz konusu yöntem ve tedbirlerin başında çalışma ortamının sahip olduğu özelliklerin yer aldığı görülmektedir. Zira örgütlere donanımlı çalışanların çekilmesinde, var olan nitelikli çalışanların uzun müddet örgütte tutulmasında ve çalışan motivasyonunun üst düzeyde olmasında çalışma şartlarının büyük öneminin olduğu belirtilmektedir (Özden, 2008: 99). Yapılan çalışmalarda iş motivasyonu ile örgütsel bağlılık ilişkisinin sıklıkla ele alındığı görülmekte olup, bu alanda yapılan çalışmalarda yüksek örgütsel bağlılığın iş motivasyonunu arttırdığı belirtilmektedir (Gagne ve diğerleri, 2008: 219; Kargün ve Koç, 2021: 3786).

Örgütsel bağlılık düzeyindeki yüksekliğin iş doyumunu da arttıran bir faktör olduğu görülmektedir. Çalışanların işlerinden beklentisinin yanıt bulması veya bulamaması hallerine göre geliştirmekte oldukları duygu ve tutumların iş doyumunu ifade ettiği belirtilmektedir. Şayet çalışanlar işinden memnun değilse, işle alakalı konularda kayıtsız olabildiği, işten ayrılabilirdiği ve geleceğine yönelik umutlarını yitirebildiği düşünülmektedir.

İş doyum düzeyi düşüklüğünün kişinin sosyal, bedensel ve psikolojik uyumunu bozduğu görülmektedir (Izgar, 2008: 320). Bu kapsamda çalışma yaşamında bireysel bir algı olarak görülen iş doyumunu sadece çalışan yaşamını değil, aynı zamanda örgütsel yapıyı da doğrudan etkilemektedir. Çalışanların yüksek örgütsel bağlılığa sahip olmaları genellikle iş doyumunu arttırmaktadır. Yapılan birçok çalışmada da örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu belirtilmektedir (Yousef, 2017: 77; Shahjehan ve diğerleri, 2019: 2657). Ülbeği ve Yalçın (2016: 1) tarafından yapılmış olan çalışmada örgütsel bağlılık ile iş doyumunu ilişkisinin meta analiz yöntemiyle değerlendirildiği görülmektedir. Bu doğrultuda 15108 kişiye 68 uygulamanın yapıldığı belirtilmektedir. Çalışmanın sonucunda duygusal bağlılık ve tutumun iş doyumunu arasındaki ilişkide yaşı düzenleyici etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte duygusal bağlılık ile iş doyumunu ve normatif bağlılık arasındaki ilişkilerin yüksek düzeyde ve pozitif yönde olduğu rapor edilmiştir.

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olmasının bireysel sonuçlarının başında ise mesleki tükenmişlik gelmektedir (Güneş ve diğerleri, 2009: 481). Çalışanların iş yaşamlarındaki diğer insanlara karşı duyarsızlaşma, duygusal anlamda kendilerini tükenmiş hissetme, kişisel başarı ve yeterlik algılarında azalmanın neden olduğu sendrom mesleki tükenmişlik şeklinde ifade edilmektedir (Yıldız, 2012: 37). Mesleki tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ele alındığında, örgütsel bağlılık düzeyi düşük olan çalışanların örgütsel tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu belirtilmektedir. Bunun temel sebebi, düşük örgütsel bağlılığı olan çalışanların çalışma hayatında verimsiz ve isteksiz çalışmalarıdır (Enginyurt ve diğerleri, 2015: 1; Elma ve Ergen, 2019: 874; Kalay, 2020: 1).

Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olduğunda çalışanların işe devam düzeylerinin arttığı, buna paralel olarak işten ayrılma niyetlerinin azaldığı belirtilmektedir. Bilhassa belli bir iş kolunda uzmanlaşmış olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin örgütsel performansa zarar vermesinin muhtemel olduğu düşünülmektedir. Bu hususta çalışanların örgütsel bağlılık seviyelerinin yüksek düzeyde olmasının işten ayrılma niyetini azalttığı ve böylelikle örgüte fayda sağladığı görülmektedir. Bunun tersi durumda ise düşük örgütsel bağlılığa sahip olan çalışanların işi bırakma niyetleri yükselmektedir (Gökaslan, 2018: 25).

2.4.2. Örgütsel Sonuçlar

Örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek ya da düşük düzeyde olması çalışanların yaşamının yanında örgütsel yapıyı da doğrudan etkileyebilmektedir. Örgütsel bağlılığın örgüt üzerindeki etkilerinin başında verimlilik artışı gelmektedir. Bilindiği gibi örgütler içinde bulundukları sektörlerde kendilerine rekabet avantajı sağlamak için yüksek örgütsel verimliliğe sahip olması gerekmektedir. Bu noktada çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması örgütsel verimlilik ve performansı arttıran bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Literatürde yer alan araştırmalarda da çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel performans ve verimlilik arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu belirtilmektedir (Bitmiş ve diğerleri, 2014: 57; Rashid ve diğerleri, 2003: 708).

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olmasının bireysel sonuçları arasında yer alan devam bağlılığı örgütleri olumlu yönde etkilemektedir. Çünkü devam bağlılığı yüksek olan çalışanlar sayesinde işten ayrılan çalışan sayısı azalmakta, bu durum iş gücü devir hızını olumlu yönde etkilemektedir. Farklı sektörlerde yürütülen birçok çalışmada da örgütsel bağlılığın işgücü devir hızını azalttığı belirtilmektedir (Özata, 2015: 155; Özcan ve diğerleri, 2016: 465).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ÜNİVERSİTE PERSONELİNİN BİREYSEL YARATICILIK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ ALGISI: BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Çalışmanın bu bölümünde araştırma amacı ve kapsamı ile bu amaç ve kapsam doğrultusunda kullanılan ölçüm araçları ve veri analizi işlemlerine ilişkin detaylı bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Yürütülen bu çalışmada üniversite akademik ve idari personelinin bireysel yaratıcılık düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Literatürde yer alan çalışmalar incelendiği zaman genellikle çalışanların bireysel yaratıcılık düzeyleri ile örgütsel bağlılıklarını etkileyen demografik değişkenlerin incelendiği görülmektedir. Akademik ve idari personelin bireysel yaratıcılık ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ele alındığı araştırmaların ise sınırlı olduğu göze çarpmaktadır. Bu kapsamda yürütülen bu çalışmanın örgütsel davranış literatürüne katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

3.2. Araştırmanın Kapsamı

Yürütülen bu çalışmanın kapsamını araştırma grubunu oluşturan akademik ve idari personelin bireysel yaratıcılık düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyleri meydana getirmektedir. Araştırma kapsamını meydana getiren personelin özellikleri incelendiği zaman, örneklem grubu olarak çalışmanın kapsamını Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi bünyesinde görev yapan 200 akademik ve idari personel meydana getirmiştir.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Yürütülen bu çalışmada bağımlı değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesinde yaygın olarak kullanılan ilişkisel tarama modelinden yararlanılmıştır. Üniversite akademik ve idari personeli üzerinde yürütülen çalışmanın veri toplama sürecinde Kişisel Bilgi Formu, Bireysel Yaratıcılık Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

Veri toplama ve veri analiz sürecinde kullanılan yöntemler ile araştırmada elde edilen bulgular aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında kullanılan veri toplama aracı toplamda 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgi formu, ikinci bölümde bireysel yaratıcılık ölçeği, üçüncü bölümde örgütsel bağlılık ölçeği yer almaktadır.

3.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Yürütülen bu çalışmaya Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi bünyesinde görev yapan 200 personel katılmıştır. Çalışma kapsamında katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesinde kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Araştırmada grubunun kişisel bilgi formu ile belirlenen demografik özellikleri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgilerin İlişkin Frekans ve Yüzdelik Dağılımlar

	İdari Personel		Akademik Personel		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
Cinsiyet						
Kadın	54	54,0	46	46,0	100	50,0
Erkek	46	46,0	54	54,0	100	50,0
Yaş grubu						
25-34	49	49,0	18	18,0	67	33,5
35-44	34	34,0	55	55,0	89	44,5
45-54	17	17,0	27	27,0	44	22,0
Medeni durum						
Evli	65	65,0	63	63,0	128	64,0
Bekar	35	35,0	37	37,0	72	36,0
Eğitim durumu						
Lise ve altı	17	17,0	-	-	17	8,5
Ön lisans ve lisans	78	78,0	-	-	78	39,0
Lisansüstü	5	5,0	100	100,0	105	52,5
Kurumdaki çalışma süresi						
3 yıldan az	37	37,0	38	38,0	75	37,5
3-10 yıl	63	63,0	62	62,0	125	62,5

Araştırmaya katılan idari personelin %54'ü kadın, %46'sı erkek, akademik personelin %46'sı kadın, %54'ü erkek personellerden oluşmaktadır. İdari personellerin %49'u 25-44 yaş grubunda, %34'ü 35-44 yaş grubunda, %17'si 45-54 yaş grubunda, akademik personellerin %18'i 25-34 yaş grubunda, %55'i 35-44 yaş grubunda, %27'si 45-54 yaş grubundadır. İdari personellerin %65'i evli, akademik personellerin %63'ü evlidir. İdari personellerin %17'si lise ve altı eğitim mezunu, %78'i ön lisans ve lisans mezunu, %5'i lisansüstü eğitim mezunu, akademik personellerin %100'ü lisansüstü eğitim mezunudur. İdari personellerin %37'si mevcut kurumunda 3 yıldan az süredir çalışırken, %63'ü 3-10 yıldır çalışmakta, akademik personellerin %38'i mevcut kurumunda 3 yıldan az süredir çalışırken, %62'si 3-10 yıldır çalışmaktadır.

3.4.2. Bireysel Yaratıcılık Ölçeği

Araştırmaya katılan personelin bireysel yaratıcılık düzeylerinin belirlenmesinde Balay (2010) tarafından geliştirilen geçerliliği ve güvenirliği test edilmiş “Örgütsel Yaratıcılık” ölçeğinin bir boyutu olan “Bireysel Yaratıcılık” alt boyutu kullanılmıştır. Söz konusu alt boyutun doğrulayıcı faktör analizi (Gül, 2023: 40) tarafından tekrar yapılmıştır. Analiz sonuçlarında ölçeğin tek alt boyuttan ve 16 maddeden meydana geldiği bulunmuş, ölçeğin iç tutarlık katsayısının 0.85 olduğu rapor edilmiştir.

3.4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmaya katılan akademik ve idari personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesinde “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (Organizational Commitment Questionnaire – OCQ) kullanılmıştır. Ölçek, Lyman W. Porter, Richard M. Steers, Richard T. Mowday tarafından 1974 yılında geliştirilmiş olup, toplam 15 maddeden meydana gelen ölçek; örgüte bağlılığı, bireyin örgütte kalma isteği, örgüt bağarısı için çaba göstermesi, örgütün amaç ve değerlerine inanması ve onları benimsemesi faktörlerine yönelik sorular ile değerlendirmektedir. Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması Erceylan (2010: 108) tarafından yapılmıştır. Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışmasında ölçeğin iç tutarlık katsayısının 0.885 olduğu rapor edilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamındaki verilerin analiz işlemlerinde SPSS 25.0 programı kullanılmıştır. Verilere ilk olarak güvenilirlik analizi uygulanmış, ikinci aşamada normal dağılımın kontrolü için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş, üçüncü aşamada ise hipotez testleri uygulanmıştır.

Tablo 2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçek	α	Çarpıklık	Basıklık
Bireysel yenilikçilik	,897	-1,252	1,110
Örgütsel bağlılık	,918	-,191	,107

Tablo incelendiğinde, bireysel yenilikçilik ölçeğinin ve örgütsel bağlılık ölçeğinin yüksek düzeyde güvenilir olduğu görülmektedir ($\alpha > 0,80$). Çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde, değerlerin normal dağılım için uygun kabul edilen -2 ile +2 arasında yer aldığı görülmektedir.

Araştırma kapsamında toplanan verileri normal dağılıma uygun olduğundan dolayı parametrik analizler uygulanmıştır. Katılımcıların ölçeklerden elde ettikleri puanların görevlerine göre kıyaslanmasında Independent Samples T test, görev - demografik değişken etkileşimine göre kıyaslanmasında ise MANOVA analizi uygulanmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkinin incelenmesinde ise Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır.

3.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Yürütülen bu çalışma Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi bünyesinde görev yapan 100 akademik ve 100 idari personel olmak üzere toplam 200 üniversite personeli ile sınırlıdır.

2. Yürütülen bu çalışma araştırmaya dahil edilen akademik ve idari personele uygulanan veri toplama aracından elde edilen bulgular ile sınırlıdır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırma kapsamında toplanan verilerin analizleri sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır.

Tablo 3. Katılımcıların Bireysel Yaratıcılık Ölçeği Maddelerine Verdikleri Yanıtların Dağılımları

Ölçek maddeleri	f/%	Hiç katılmıyorum	Az katılıyorum	Orta derecede katılıyorum	Çok katılıyorum	Tam katılıyorum	X±SS(standart sapma)
1) Yeni yaşantı ve deneyimleri merak ederek, çeşitli konularla yakından ilgilenirim	f 13 % 6,5	13	18	31	104	34	3,64±1,07
2) Risk almayı ve beklenmeyen sonuçlarla karşılaşmayı işimin bir parçası sayarım	f 10 % 5,0	10	16	36	68	70	3,86±1,13
3) Bireysel İnisiyatif alarak cesur davranırım	f 8 % 4,0	8	12	31	106	43	3,82±0,97
4) Olay ve olgular arasındaki farklı ilişki noktalarını görür ve değerlendiririm	f 10 % 5,0	10	13	27	98	52	3,85±1,04
5) Yeni düşünceleri özümseyebilmek için esnek davranmaya çalışırım	f 11 % 5,5	11	15	26	90	58	3,85±1,09
6) Rekabet ederek potansiyel fırsatları somut yararlarla dönüştürmeye çalışırım	f 13 % 6,5	13	12	28	105	42	3,76±1,06
7) Yeni şeyler denemeyi/uygulamayı önemseyerek girişimci davranırım	f 11 % 5,5	11	14	27	81	67	3,90±1,11
8) Her seferinde yeni bilgi ve becerileri kullanmaya çalışırım	f 8 % 4,0	8	13	29	95	55	3,88±1,02
9) Sürekli öğrenerek kendimi geliştirmenin yollarını ararım	f 8 % 4,0	8	22	29	87	54	3,79±1,08
10) Yeni hedeflere ulaşmak için mevcut sınırların ötesine geçmeye çalışırım	f 12 % 6,0	12	17	25	97	49	3,77±1,10
11) Yapılandırılmamış, farklı iş süreçlerini kullanırım	f 16 % 8,0	16	19	30	83	52	3,68±1,19
12) Yeni yöntemlerin işe koşulması için değişime açık bir tutum takınırım	f 14 % 7,0	14	18	22	96	50	3,75±1,14
13) Beklenenin üstünde ve ötesinde performans göstermeye çalışırım	f 13 % 6,5	13	15	23	88	61	3,85±1,13
14) Çok yönlü hareket ve dinamizm içinde olmaya gayret ederim	f 18 % 9,0	18	9	37	80	56	3,74±1,18
15) Sorunlara farklı çözümler geliştirmek için rutin davranış kalıplarını terk ederim	f 19 % 9,5	19	19	29	90	43	3,60±1,20
16) Sıradanlığı aşarak özgün düşünceler üretmeye ve buluşlar yapmaya çalışırım	f 16 % 8,0	16	12	18	81	73	3,92±1,19

Tablo incelendiğinde, katılımcıların bireysel yenilikçiliğe ilişkin ölçek maddelerinden en az katıldığı ifade X=3,60 ile “15) Sorunlara farklı çözümler

geliştirmek için rutin davranış kalıplarını terk ederim” maddesinin olduğu, en fazla katıldığı maddenin ise $X=3,92$ ile “16) Sıradanlığı aşarak özgün düşünceler üretmeye ve buluşlar yapmaya çalışırım” maddesidir.

Tablo 4. Katılımcıların Bireysel Yaratıcılık Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçek	N	X	SS (Standart Sapma)
Bireysel yaratıcılık	200	3,79	,695

Tablo incelendiğinde, araştırmaya katılan personellerin bireysel yaratıcılık düzeyinin orta seviyenin üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Katılımcıların Görevlerine Göre Bireysel Yaratıcılık Düzeylerinin Karşılaştırılması

Görev	N	X	SS (Standart Sapma)	t	p
İdari	100	3,57	,825	-4,569	,000
Akademik	100	4,00	,444		

Tablo incelendiğinde, araştırmaya akademik personellerin bireysel yaratıcılık düzeylerinin ($X=4,00$) idari personellerin bireysel yaratıcılık düzeylerinden ($X=3,57$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Araştırma kapsamında elde edilen bu sonuca göre araştırmanın birinci hipotezi olan “Araştırmaya katılan üniversite personelinin bireysel yaratıcılık düzeyleri görev türlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir” hipotezi kabul edilmiştir. Bu kapsamda üniversite personeline görev türünün bireysel yaratıcılık düzeyi üzerinde belirleyici bir değişken olduğu söylenebilir.

Tablo 6. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Bireysel Yaratıcılık Düzeylerinin Karşılaştırılması

Görev	Cinsiyet	N	X	SS (Standart Sapma)	Anlamlılık (Cinsiyet)	Anlamlılık (Görev - Cinsiyet)
İdari	Kadın	54	3,49	,874	$F_{(1, 196)}=1,327$ $p=,251$	$F_{(1, 196)}=,611$ $p=,435$
	Erkek	46	3,67	,761		
Akademik	Kadın	46	3,98	,488		
	Erkek	54	4,02	,408		

Tablo incelendiğinde, cinsiyet değişkenine göre bireysel yaratıcılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($p>0,05$), buna ek olarak görev - cinsiyet ortak etkisine göre bireysel yaratıcılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($p>0,05$) görülmektedir. Araştırma kapsamında elde edilen bu sonuca göre araştırmanın ikinci hipotezi olan “Araştırmaya katılan üniversite personelinin bireysel yaratıcılık düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir” hipotezi reddedilmiştir. Bu kapsamda üniversite personeline cinsiyet değişkeninin bireysel yaratıcılık üzerinde belirleyici olmadığı söylenebilir.

Tablo 7. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Bireysel Yaratıcılık Düzeylerinin Karşılaştırılması

Görev	Yaş Grubu	N	X	SS (Standart Sapma)	Anlamlılık (Yaş Grubu)	Anlamlılık (Görev - Yaş Grubu)
İdari	25-34	49	3,61	,772	$F_{(1, 196)}=,834$ $p=,436$	$F_{(1, 196)}=1,044$ $p=,354$
	35-44	34	3,65	,775		
	45-54	17	3,32	1,047		
Akademik	25-34	18	4,03	,350		
	35-44	55	3,99	,504		
	45-54	27	4,02	,376		

Tablo incelendiğinde, yaş grubu değişkenine göre bireysel yaratıcılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($p>0,05$), buna ek olarak görev - yaş grubu ortak etkisine göre bireysel yaratıcılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($p>0,05$) görülmektedir. Araştırma kapsamında elde edilen bu sonuca göre araştırmanın üçüncü hipotezi olan “Araştırmaya katılan üniversite personelinin bireysel yaratıcılık düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir” hipotezi reddedilmiştir. Dolayısıyla yaş unsurunun üniversite personelinin bireysel yaratıcılık düzeyi üzerinde belirleyici olmadığı söylenebilir.

Tablo 8. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Bireysel Yaratıcılık Düzeylerinin Karşılaştırılması

Görev	Medeni Durum	N	X	SS (Standart Sapma)	Anlamlılık (Medeni Durum)	Anlamlılık (Görev - Medeni Durum)
İdari	Evli	65	3,49	,783	$F_{(1, 196)}=1,788$ $p=,183$	$F_{(1, 196)}=1,471$ $p=,227$
	Bekar	35	3,74	,886		
Akademik	Evli	63	4,00	,433		
	Bekar	37	4,01	,468		

Tablo incelendiğinde, medeni durum değişkenine göre bireysel yaratıcılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($p>0,05$), buna ek olarak görev - medeni durum ortak etkisine göre bireysel yaratıcılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($p>0,05$) görülmektedir. Araştırma kapsamında elde edilen bu sonuca göre araştırmanın dördüncü hipotezi olan “Araştırmaya katılan üniversite personelinin bireysel yaratıcılık düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Bireysel Yaratıcılık Düzeylerinin Karşılaştırılması**

Eğitim Durumu	N	X	SS (Standart Sapma)	F	p	Gruplar arası fark
Lise ve altı	17	3,01	,828	19,22 3	,000	1<2, 1<3, 2<3
Ön lisans ve lisans	78	3,68	,794			
Lisansüstü	105	4,00	,449			

**Akademik personelin tamamı lisansüstü eğitim mezunu olduğundan dolayı görev - eğitim durumu kıyaslanmadı

Tablo incelendiğinde, araştırmaya katılan personellerin eğitim durumlarına göre bireysel yaratıcılık düzeylerinin arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık bulunduğu ($p<0,05$) görülmektedir. Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için uygulanan post hoc Tukey test sonuçlarına göre, lisansüstü eğitim mezunu personellerin bireysel yaratıcılık düzeylerinin ($X=4,00$) lise ve altı eğitim mezunu olan personellerin bireysel yaratıcılık düzeylerinden ($X=3,01$), ön lisans ve lisans mezunu olan personellerin bireysel yaratıcılık düzeylerinden ($X=3,68$)

istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), ayrıca ön lisans ve lisans eğitim mezunu personellerin bireysel yaratıcılık düzeylerinin ($X=3,68$) lise ve altı eğitim mezunu olan personellerin bireysel yaratıcılık düzeylerinden ($X=3,01$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$) görülmektedir. Araştırma kapsamında elde edilen bu sonuca göre araştırmanın beşinci hipotezi olan “Araştırmaya katılan üniversite personelinin bireysel yaratıcılık düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir” hipotezi kabul edilmiştir. Bu bağlamda eğitim düzeyi değişkeninin üniversite personelinin bireysel yaratıcılık düzeyi üzerinde belirleyici olduğu söylenebilir.

Tablo 10. Katılımcıların Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Bireysel Yaratıcılık Düzeylerinin Karşılaştırılması

Görev	Çalışma Süresi	N	X	SS (Standart Sapma)	Anlamlılık (Çalışma Süresi)	Anlamlılık (Görev - Çalışma Süresi)
İdari	3 yıldan az	37	3,53	,881	$F_{(1, 196)}=1,618$ $p=,205$	$F_{(1, 196)}=,335$ $p=,564$
	3-10 yıl	63	3,60	,796		
Akademik	3 yıldan az	38	3,89	,507		
	3-10 yıl	62	4,07	,390		

Tablo incelendiğinde, kurumda çalışma süresi değişkenine göre bireysel yaratıcılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($p>0,05$), buna ek olarak görev - kurumda çalışma süresi ortak etkisine göre bireysel yaratıcılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($p>0,05$) görülmektedir. Araştırma kapsamında elde edilen bu sonuca göre araştırmanın altıncı hipotezi olan “Araştırmaya katılan üniversite personelinin bireysel yaratıcılık düzeyleri mevcut kurumda çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 11. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği Maddelerine Verdikleri Yanıtların Dağılımları

Ölçek maddeleri	f/%	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	X±SS
1) Çalıştığım birimin başarısını artırmak için normal çalışmamın ötesinde gayret göstererek çalışmaya hazırım	f %	22 11,0	30 15,0	36 18,0	80 40,0	32 16,0	3,35±1,23
2) Çevremdeki insanlara çalıştığım kurumun her açıdan çok iyi olduğunu anlatırım	f %	24 12,0	57 28,5	52 26,0	62 31,0	5 2,5	2,84±1,07
3) Çalıştığım kuruma olan aidiyet duygumun düşük olduğunu düşünüyorum	f %	32 16,0	54 27,0	77 38,5	36 18,0	1 0,5	2,60±0,98
4) Bu kurum içerisinde bana verilecek her görevi seyerek yapmaya hazırım	f %	12 6,0	22 11,0	30 15,0	106 53,0	30 15,0	3,60±1,06
5) Bulduğum kurumun değerleriyle kendi değerlerimin çok benzer olduğunu düşünüyorum	f %	15 7,5	45 22,5	63 31,5	60 30,0	17 8,5	3,10±1,08
6) Bu kurum bünyesinde çalıştığımı söylemekten gurur duyuyorum	f %	17 8,5	62 31,0	77 38,5	38 19,0	6 3,0	2,77±0,95
7) Yaptığım iş benzer olduğu sürece farklı firmalarda da çalışabilirim	f %	32 16,0	51 25,5	75 37,5	32 16,0	10 5,0	2,69±1,08
8) Bu kurum bünyesinde çalışmak iş performansımı artırıyor	f %	13 6,5	70 35,0	75 37,5	39 19,5	3 1,5	2,75±0,90
9) Bu kurumdan ayrılmak beni mutsuz etmez	f %	10 5,0	52 26,0	92 46,0	39 19,5	7 3,5	2,91±0,89
10) Bu kurumda çalışıyor olmaktan şu an fazlasıyla memnunum	f %	12 6,0	63 31,5	76 38,0	46 23,0	3 1,5	2,83±0,90
11) Bu kurum bünyesinde uzun süre kalmamın bana fazla bir şey kazandıracağını düşünmüyorum	f %	9 4,5	50 25,0	67 33,5	66 33,0	8 4,0	3,07±0,96
12) Çalıştığım birimin, personeli ile ilgili uygulamalarını çoğunlukla yanlış buluyorum	f %	62 31,0	71 35,5	39 19,5	24 12,0	4 2,0	2,19±1,07
13) Çalıştığım birimin başarısını gerçekten önemsiyorum	f %	2 1,0	16 8,0	43 21,5	98 49,0	41 20,5	3,80±0,89
14) Buranın yaptığım iş ile ilgili çalışabileceğim en iyi kurum olduğunu düşünüyorum	f %	11 5,5	55 27,5	93 46,5	38 19,0	3 1,5	2,84±0,85
15) Bu kurum bünyesinde çalışmak benim açımdan kötü bir tecrübe oldu	f %	8 4,0	23 11,5	107 53,5	55 27,5	7 3,5	3,15±0,82

Tablo incelendiğinde, katılımcıların örgütsel bağlılığa ilişkin ölçek maddelerinden en az katıldığı ifade X=2,19 ile “12) Çalıştığım birimin, personeli ile ilgili uygulamalarını çoğunlukla yanlış buluyorum” maddesinin olduğu, en fazla katıldığı maddenin ise X=3,80 ile “13) Çalıştığım birimin başarısını gerçekten önemsiyorum” maddesidir.

Tablo 12. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçek	N	SS (Standart Sapma)	SS
Örgütsel bağlılık	200	2,96	,675

Tablo incelendiğinde, katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin orta seviyede olduğu görülmektedir.

Tablo 13. Katılımcıların Görevlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması

Görev	N	X	SS (Standart Sapma)	t	p
İdari	100	2,88	,751	-1,670	,096
Akademik	100	3,04	,582		

Tablo incelendiğinde, idari personellerin ve akademik personellerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Araştırma kapsamında elde edilen bu sonuca göre araştırmanın yedinci hipotezi olan “Araştırmaya katılan üniversite personelinin örgütsel bağlılık düzeyleri görev türlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir” hipotezi reddedilmiştir. Ortaya çıkan bu sonuca göre görev türü değişkeninin üniversite personelinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde belirleyici olmadığı söylenebilir.

Tablo 14. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması

Görev	Cinsiyet	N	X	SS (Standart Sapma)	Anlamlılık (Cinsiyet)	Anlamlılık (Görev - Cinsiyet)
İdari	Kadın	54	2,95	,853	$F_{(1, 196)}=,608$ $p=,436$	$F_{(1, 196)}=,462$ $p=,497$
	Erkek	46	2,81	,610		
Akademik	Kadın	46	3,05	,528		
	Erkek	54	3,04	,629		

Tablo incelendiğinde, cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($p>0,05$), buna ek olarak görev - cinsiyet ortak etkisine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($p>0,05$) görülmektedir. Araştırma kapsamında elde edilen bu sonuca göre araştırmanın sekizinci hipotezi olan “Araştırmaya katılan üniversite

personelinin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir” hipotezinin reddedildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 15. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması

Görev	Yaş Grubu	N	X	SS (Standart Sapma)	Anlamlılık (Yaş Grubu)	Anlamlılık (Görev - Yaş Grubu)
İdari	25-34	49	2,96	,774	$F_{(1, 196)}=,445$ $p=,642$	$F_{(1, 196)}=,915$ $p=,402$
	35-44	34	2,74	,719		
	45-54	17	2,95	,744		
Akademik	25-34	18	3,07	,485		
	35-44	55	3,07	,620		
	45-54	27	2,97	,574		

Tablo incelendiğinde, yaş grubu değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($p>0,05$), buna ek olarak görev - yaş grubu ortak etkisine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($p>0,05$) görülmektedir. Bu kapsamda yürütülen bu çalışmanın araştırmanın dokuzuncu hipotezi olan “Araştırmaya katılan üniversite personelinin örgütsel bağlılık düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 16. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması

Görev	Medeni Durum	N	X	SS (Standart Sapma)	Anlamlılık (Medeni Durum)	Anlamlılık (Görev - Medeni Durum)
İdari	Evli	65	2,94	,763	$F_{(1, 196)}=,993$ $p=,320$	$F_{(1, 196)}=,328$ $p=,567$
	Bekar	35	2,78	,728		
Akademik	Evli	63	3,06	,599		
	Bekar	37	3,02	,558		

Tablo incelendiğinde, medeni durum değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($p>0,05$), buna ek olarak görev - medeni durum ortak etkisine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($p>0,05$) görülmektedir. Araştırma kapsamında elde edilen bu sonuca göre araştırmanın onuncu hipotezi olan “Araştırmaya

katılan üniversite personelinin örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir” hipotezinin reddedildiği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuca göre hem akademik hem de idari personelin medeni durumlarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde belirleyici olmadığı söylenebilir.

Tablo 17. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması**

Eğitim Durumu	N	X	SS (Standart Sapma)	F	p	Gruplar arası fark
Lise ve altı	17	3,40	,686	5,765	,000	1>2
Ön lisans ve lisans	78	2,82	,700			
Lisansüstü	105	3,00	,623			

**Akademik personelin tamamı lisansüstü eğitim mezunu olduğundan dolayı görev - eğitim durumu kıyaslanmadı

Tablo incelendiğinde, araştırmaya katılan personellerin eğitim durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık bulunduğu ($p<0,05$) görülmektedir. Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için uygulanan post hoc Tukey test sonuçlarına göre, lise ve altı eğitim mezunu olan personellerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ($X=3,40$) ön lisans ve lisans mezunu olan personellerin örgütsel bağlılık düzeyinden ($X=2,82$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Elde edilen bu sonuca göre eğitim düzeyi değişkeninin üniversite personelinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde belirleyici olduğu söylenebilir. Bu sonuca göre araştırmanın 11’inci hipotezi olan “Araştırmaya katılan üniversite personelinin örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 18. Katılımcıların Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması

Görev	Çalışma Süresi	N	X	SS (Standart Sapma)	Anlamlılık (Çalışma Süresi)	Anlamlılık (Görev - Çalışma Süresi)
İdari	3 yıldan az	37	3,12	,746	$F_{(1, 196)}=3,045$ $p=,083$	$F_{(1, 196)}=4,188$ $p=,042$
	3-10 yıl	63	2,75	,726		
Akademik	3 yıldan az	38	3,02	,535		
	3-10 yıl	62	3,05	,613		

Tablo incelendiğinde, kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($p>0,05$), ancak görev - kurumdaki çalışma süresi ortak etkisine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı ($p<0,05$) görülmektedir. İdari personellerde kurumdaki çalışma süresi 3 yıldan az olan personellerinin bilimsel yaratıcılık düzeyinin ($X=3,12$) görev süresi 3-10 yıl olan personellerin bilimsel yaratıcılık düzeyinden ($X=2,75$) daha yüksek olduğu, ancak akademik personellerde kurumdaki çalışma süresi 3 yıldan az olan personellerin bireysel yaratıcılık düzeyi ($X=3,02$) kurumdaki çalışma süresi 3-10 yıl olan personellerin bireysel yaratıcılık düzeyi ($X=3,05$) arasında önemli düzeyde farklılık bulunmamaktadır. Araştırma kapsamında elde edilen bu sonuca göre, araştırmanın 12’nci hipotezi olan “Araştırmaya katılan üniversite personelinin örgütsel bağlılık düzeyleri mevcut kurumlarında çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 19. Katılımcıların Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		Örgütsel Bağlılık
Bireysel Yenilikçilik	r	,112
	p	,116

Tablo incelendiğinde, araştırmaya katılan personellerin bireysel yaratıcılık düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Elde edilen bu sonuca göre üniversite personelinde bireysel yaratıcılık düzeyinin örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici olmadığı görülmüştür. Bu sonuca göre araştırmanın 13'ncü hipotezi olan "Üniversite personelinin bireysel yaratıcılık ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır" hipotezi reddedilmiştir.

SONUÇLAR

Araştırma kapsamında üniversite personelinin bireysel yaratıcılık düzeyine ilişkin bulgular incelendiği zaman, personelin bireysel yaratıcılık düzeyinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında demografik değişkenlere göre personelin bireysel yaratıcılık düzeylerine ilişkin bulgular aşağıda ilgili literatür ışığında tartışılmıştır.

Yapılan bu çalışmanın birinci hipotezi “Araştırmaya katılan üniversite personelinin bireysel yaratıcılık düzeyleri görev türlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir” şeklinde belirlenmiştir. Yürütülen bu araştırmaya katılan üniversite personelinin görev türlerine göre bireysel yaratıcılık düzeylerine ilişkin bulgular incelendiği zaman, görev türlerine göre personelin bireysel yaratıcılık düzeyinin anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Ortaya çıkan sonuçlara göre, idari personele kıyasla akademik personelin bireysel yaratıcılık düzeyinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde akademik personelin eğitim düzeyinin idari personellerden daha yüksek olmasının yattığı düşünülebilir. Nitekim bu alanda yapılan çalışmalarda da eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların bireysel yaratıcılık düzeylerinin de yüksek olduğu belirtilmektedir (Gül, 2023: 52). Bunun yanında yapılan araştırmalarda bireysel yaratıcılık düzeyinin genellikle statü değişkenine göre incelendiği görülmektedir. Bu konuda yapılan bir araştırmada çalışanların mesleki statülerine göre bireysel yaratıcılık düzeylerinin farklılık gösterdiği bulunmuştur (Gül, 2023: 51).

Yapılan bu çalışmanın ikinci hipotezi “Araştırmaya katılan üniversite personelinin bireysel yaratıcılık düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir” şeklinde belirlenmiştir. Yürütülen bu araştırmaya katılan üniversite personelinin cinsiyetlerine göre bireysel yaratıcılık düzeylerine ilişkin bulgular incelendiği zaman, cinsiyet değişkenine göre personelin bireysel yaratıcılık düzeyinin anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Ortaya çıkan sonuçlara göre hem akademik hem de idari personelin bireysel yaratıcılık düzeylerinin cinsiyete göre benzerlik gösterdiği belirlenmiştir. Literatürde bu alanda yapılan çalışmalar incelendiği zaman genellikle kadın ve erkeklerin bireysel yaratıcılık düzeylerinin farklılık gösterdiği belirtilmektedir (Yıldız ve diğerleri, 2011: 26).

Bu konuda yapılan bir çalışmada erkeklerin yaratıcılık düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu bulunmuştur (Naderi ve diğerleri, 2009: 106). Yapılan farklı bir çalışmada da erkeklerde bireysel yaratıcılık düzeyinin kadınlardan daha yüksek olduğu rapor edilmiştir (Mareque ve diğerleri, 2019: 258). Bu konuda yöneticiler üzerinde yürütülen bir çalışmada ise kadın ve erkek yöneticilerin bireysel yaratıcılık düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmadığı rapor edilmiştir (Kıroğlu-Aslan ve diğerleri, 2023: 73). Çalışma sonuçları arasında tutarsızlık olmasının temelinde araştırmaların farklı kişilik özelliklerine ve farklı meslek dallarına sahip bireyler üzerinde yürütülmesinin yattığı düşünülebilir.

Yapılan bu çalışmanın üçüncü hipotezi “Araştırmaya katılan üniversite personelinin bireysel yaratıcılık düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir” şeklinde belirlenmiştir. Yürütülen bu araştırmaya katılan üniversite personelinin yaş gruplarına göre bireysel yaratıcılık düzeylerine ilişkin bulgular incelendiği zaman, yaş grubu değişkenine göre personelin bireysel yaratıcılık düzeyinin anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Ortaya çıkan sonuçlara göre 25-34 yaş, 35-44 yaş ve 45-54 yaş grubunda yer alan idari ve akademik personelin bireysel yaratıcılık düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir. Bu konuda yapılan benzer bir çalışmada özel sektörde bireysel yaratıcılık düzeyini etkileyen değişkenlerin belirlenmesi amaçlanmış, söz konusu çalışmada katılımcıların yaş gruplarına göre bireysel yaratıcılık düzeylerinin farklılaşmadığı bulunmuştur (Mahmutoğlu, 2022: 60). Araştırma sonuçları ile benzerlik gösteren diğer bir çalışmada da farklı birimlerde görev yapan çalışanlarda bireysel yaratıcılık düzeyinin yaş gruplarına göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Gül, 2023: 50). Bu konuda genç bireyler üzerinde yürütülen farklı bir çalışmada da yaş faktörüne göre katılımcıların bireysel yaratıcılık düzeylerinin farklılaşmadığı bulunmuştur (Tan ve diğerleri, 2021: 174).

Yapılan bu çalışmanın dördüncü hipotezi “Araştırmaya katılan üniversite personelinin bireysel yaratıcılık düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir” şeklinde belirlenmiştir. Yürütülen bu araştırmaya katılan üniversite personelinin medeni durumlarına göre bireysel yaratıcılık düzeylerine ilişkin bulgular incelendiği zaman, medeni durum değişkenine göre personelin bireysel yaratıcılık düzeyinin anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Ortaya çıkan sonuçlara göre hem

evli hem de bekar idari ve akademik personelin bireysel yaratıcılık düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir. Mahmutoğlu (2022: 64) tarafından yapılan benzer bir çalışmada medeni durum değişkenine göre çalışanların bireysel yaratıcılık düzeyleri arasında anlamlı farklılığın bulunmadığı rapor edilmiştir. Tan ve diğerleri (2021: 174) bu konuda genç bireyler üzerinde yürüttükleri çalışmada katılımcıların bireysel yaratıcılık düzeylerinin medeni duruma göre değişmediğini tespit etmişlerdir. Şener (2023: 36) tarafından yapılan araştırmada da çalışanların bireysel yaratıcılık düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Bu bağlamda yürütülen bu çalışmada medeni durum değişkenine göre elde edilen sonuçların literatür ile uyumlu olduğu söylenebilir.

Yapılan bu çalışmanın beşinci hipotezi “Araştırmaya katılan üniversite personelinin bireysel yaratıcılık düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir” şeklinde belirlenmiştir. Yürütülen bu araştırmaya katılan üniversite personelinin eğitim düzeylerine göre bireysel yaratıcılık düzeylerine ilişkin bulgular incelendiği zaman, eğitim düzeylerine göre personelin bireysel yaratıcılık düzeyinin anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Ortaya çıkan sonuçlara göre, lisans ve lisansüstü eğitim ile ön lisans ve lisans mezunu personelin bireysel yaratıcılık düzeyinin lisansüstü eğitime sahip olan personelden daha düşük olduğu bulunmuştur. Bu kapsamda bireysel yaratıcılık düzeyinin eğitim düzeyi yüksek olan personel lehine anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçların aksine bu konuda yapılan bir araştırmada çalışanların bireysel yaratıcılık düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılaşmadığı bulunmuştur (Mahmutoğlu, 2022: 63).

Bu çalışmada ulaşılan bulgular ile benzerlik göstermeyen bir çalışmada katılımcıların bireysel yaratıcılık düzeylerinin eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tan ve diğerleri, 2021: 174). Bu konuda yapılan diğer bir araştırmada ise çalışanların eğitim durumlarına göre bireysel yaratıcılık düzeylerinin farklılık gösterdiği bulunmuştur (Şener, 2023: 37). Araştırma sonuçları arasında farklılıklar gözlenmesinin temelinde araştırmaların farklı meslek dallarında görev yapan çalışanlar üzerinde yürütülmesinin yattığı düşünülebilir.

Yapılan bu çalışmanın altıncı hipotezi “Araştırmaya katılan üniversite personelinin bireysel yaratıcılık düzeyleri mevcut kurumlarında çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir” şeklinde belirlenmiştir. Yürütülen bu araştırmaya katılan üniversite personelinin kurumda çalışma sürelerine göre bireysel yaratıcılık düzeylerine ilişkin bulgular incelendiği zaman, kurumda çalışma süresi değişkenine göre personelin bireysel yaratıcılık düzeyinin anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Ortaya çıkan sonuçlara göre kurumda çalışma süresi üç yıldan az olan personel ile kurumda çalışma süresi 3-10 yıl arasında olan personelin bireysel yaratıcılık düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir. Araştırma sonuçları ile paralellik gösteren ve yöneticiler üzerinde yürütülen benzer bir çalışmada da çalışma süresi değişkenine göre katılımcıların bireysel yaratıcılık düzeylerinin farklılaşmadığı rapor edilmiştir (Kıroğlu-Aslan ve diğerleri, 2023: 73). Bu konuda özel sektörde yürütülen diğer bir çalışmada da katılımcıların bireysel yaratıcılık düzeylerinin çalışma süresi değişkenine göre farklılaşmadığı bulunmuştur (Sunar, 2020: 107).

Gül (2023: 51) bu konuda yürüttüğü araştırmada demografik değişkenlere göre çalışanların bireysel yaratıcılık düzeylerini incelemiş, araştırmada çalışanların mesleki kıdemlerine göre bireysel yaratıcılık düzeylerinin farklılaşmadığını ortaya koymuştur. Mahmutoglu (2022: 67) tarafından yapılan benzer bir çalışmada da kamu çalışanlarında bireysel yaratıcılık düzeyinin kurumda çalışma süresine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında üniversite personelinin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin bulgular incelendiği zaman, personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında demografik değişkenlere göre personelin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin bulgular aşağıda ilgili literatür ışığında tartışılmıştır.

Yapılan bu çalışmanın yedinci hipotezi “Araştırmaya katılan üniversite personelinin örgütsel bağlılık düzeyleri görev türlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir” şeklinde belirlenmiştir. Yürütülen bu araştırmaya katılan akademik ve idari personelin görev türlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin bulgular incelendiği zaman, görev türü değişkenine göre personelin örgütsel bağlılık düzeyinin anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Elde edilen bu sonuca göre araştırmanın

yedinci hipotezi reddedilmiştir. Yapılan literatür taraması sonunda görev türlerine göre üniversite personelinin örgütsel bağlılık düzeylerinin ele alındığı çalışmaların sınırlı olduğu görülmüştür.

Yapılan bu çalışmanın sekizinci hipotezi “Araştırmaya katılan üniversite personelinin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir” şeklinde belirlenmiştir. Yürütülen bu araştırmaya katılan üniversite personelinin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin bulgular incelendiği zaman, cinsiyet değişkenine göre personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Ortaya çıkan sonuçlara göre hem akademik hem de idari personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre benzerlik gösterdiği belirlenmiştir. Yürütülen bu çalışmada ulaşılan bulgular ile paralellik gösteren bir çalışmada farklı demografik değişkenlere göre çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi amaçlanmış, araştırmada çalışanların cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşmadığı bulunmuştur (Çetin, 2010: 91). Bu konuda yürütülen diğer bir çalışmada cinsiyete göre çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırılması amaçlanmış, söz konusu çalışmada kadın ve erkek çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir (Gün, 2016: 260).

Literatürde cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyinin ele alındığı diğer araştırma bulgularının da bu çalışmada ulaşılan bulgular ile paralellik gösterdiği görülmemektedir. Demirkol (2014: 1), bu konuda yürüttüğü bir çalışmada sosyo-demografik unsurlara göre örgütsel bağlılık düzeyini incelemeyi amaçlanmıştır. İlgili çalışmada katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Chanana (2021: 1) tarafından bu konuda yapılan çalışmada demografik değişkenlere göre çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi amaçlanmış, söz konusu araştırmada kadın ve erkek çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunduğu rapor edilmiştir. Curtis ve diğerleri (2009: 253) tarafından yapılan araştırmada da demografik değişkenler arasında yer alan cinsiyet unsurunun çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde önemli bir belirleyici olduğu bulunmuştur.

Yapılan bazı araştırma sonuçları ise kadın ve erkek çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri arasında farklılık olduğunu göstermektedir. Bu konuda yürütülen bir araştırmada kadın çalışanlara kıyasla erkek çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Camcı, 2013: 1). Söz konusu çalışmalarda ulaşılan bulgular ile bizim araştırma bulgularımız arasında paralellik bulunmamasının temelinde araştırmaların farklı meslek dallarında yer alan çalışanlar üzerinde yürütülmesinin yattığı düşünülebilir. Kadın çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin erkeklere oranla daha düşük olduğunu öne süren araştırmacıların bu düşüncelerinin temel nedenlerinin başında kadın çalışanların aile içerisindeki rollerine attettikleri değer ve kadınların iş yaşamına katılmalarının karşısında engellerin bulunmasının geldiği ifade edilmektedir. Erkek çalışanlara kıyasla kadın çalışanların daha fazla örgütsel bağlılık gösterdiği fikrini öne süren araştırmacıların bu düşüncelerinin temelinde ise kadın çalışanların kurumlarında daha istikrarlı olmaları ve karşılarına çıkan engellerin motivasyonlarını artırmaya katkı sağladığının yer aldığı belirtilmektedir (Sağcan, 2013: 47).

Yapılan bu çalışmanın dokuzuncu hipotezi “Araştırmaya katılan üniversite personelinin örgütsel bağlılık düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir” şeklinde belirlenmiştir. Yürütülen bu araştırmaya katılan üniversite personelinin yaş gruplarına göre örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin bulgular incelendiği zaman, yaş grubu değişkenine göre personelin örgütsel bağlılık düzeyinin anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Ortaya çıkan sonuçlara göre 25-34 yaş, 35-44 yaş ve 45-54 yaş grubunda yer alan idari ve akademik personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir. Literatürde bu alanda yapılan bazı çalışmalarda yaş unsurunun örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici olmadığı bulunmuştur (Boylu ve diğerleri, 2007: 66). Bazı araştırma bulguları ise yaş unsurunun örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir. Bu konuda yapılan bir araştırmada genç yaş gruplarında yer alan çalışanlara kıyasla orta ve ileri yaş grubunda bulunan çalışanlarda örgütsel bağlılık düzeyinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Acar ve Türkoğlu, 2017: 99).

Bu alanda yapılan diğer bir araştırmada çalışanların yaş gruplarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaştığı bulunmuş, söz konusu araştırmada çalışanların yaşları arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de yükseldiği rapor edilmiştir (Bozkurt ve Yurt,

2013: 134). Bu konuda yapılan farklı bir araştırmada çalışanların yaşları yükseldikçe örgütsel bağlılık düzeylerinin de arttığı bulunmuştur. Bunun temel nedeni olarak çalışanların yaşları arttıkça başka iş bulmalarının zorlaştığı, bunun da devam bağlılığını arttırması gösterilmiştir (Tayfun ve diğerleri, 2008: 4). Çöl ve Güneş (2005: 300) tarafından bu konuda yapılan diğer bir çalışmada da yaş grubu yüksek olan bireylerin mevcut işlerinden ayrıldıkları zaman yeni iş bulma olanaklarının kısıtlı olduğu belirtilmiş, bu nedenle yaş arttıkça örgütsel bağlılığın da yükseldiği ifade edilmiştir.

Yapılan bu çalışmanın onuncu hipotezi “Araştırmaya katılan üniversite personelinin örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir” şeklinde belirlenmiştir. Yürütülen bu araştırmaya katılan üniversite personelinin medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin bulgular incelendiği zaman, medeni durum değişkenine göre personelin örgütsel bağlılık düzeyinin anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Ortaya çıkan sonuçlara göre hem evli hem de bekar idari ve akademik personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir. Bu konuda yapılan bazı araştırma sonuçları çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni duruma göre farklılaştığını göstermektedir. Yapılan bir araştırmada demografik değişkenlere göre çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırılması amaçlanmış, söz konusu çalışmada medeni durum değişkenine göre çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Ortaya çıkan sonuçlara göre, bekar çalışanlara kıyasla evli çalışanlarda örgütsel bağlılık düzeyinin daha yüksek olduğu rapor edilmiştir (Durna ve Eren, 2005: 217). Bu konuda yapılan diğer bir çalışmada ise medeni durum değişkenine göre çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşmadığı bulunmuştur (Gülova ve Demirsoy, 2012: 68). Çalışma sonuçları arasında tutarsızlıklar olmasının temelinde araştırmaların farklı sosyo-kültürel özelliklere sahip bireyler üzerinde yürütülmesinin yattığı düşünülebilir.

Medeni durum faktörünün örgütsel bağlılığı etkilediğini gösteren çalışmalarda genellikle evli bireylerin maddi sorumluluklarının fazla olmasının örgütsel bağlılığı arttıran bir unsur olduğu belirtilmektedir. Bu konuda yapılan bir çalışmada bekar bireylere kıyasla evli bireylerin maddi sorumluluklarının daha yüksek olduğu, bu nedenle bekar çalışanlara kıyasla evli bireylerde örgütsel bağlılığın daha yüksek olduğu

vurgulanmıştır (Yücel, 2020: 70). Bu konuda eğitim çalışanları üzerinde yürütülen bir çalışmada medeni durum değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici olduğu bulunmuş, söz konusu araştırmada bekar çalışanlara kıyasla evli çalışanlarda örgütsel bağlılığın daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Gülle, 2013: 57).

Yapılan bu çalışmanın 11'inci hipotezi "Araştırmaya katılan üniversite personelinin örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir" şeklinde belirlenmiştir. Yapılan bu çalışmada personelin örgütsel bağlılık düzeyinin eğitim durumu değişkenine göre farklılaştığı bulunmuştur. Ortaya çıkan sonuçlara göre ön lisans ve lisans mezunu olan personele kıyasla lise ve altı eğitim düzeyine sahip olan personelin örgütsel bağlılık düzeyinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonucun ortaya çıkmasında akademik ve idari personelin eğitim düzeyine göre iş yaşamından beklentilerinin benzer düzeyde karşılanmasının yattığı düşünülebilir. Buna karşılık literatürde eğitim çalışanları üzerinde yürütülen bazı çalışma sonuçları eğitim düzeyi değişkenine göre çalışanların örgütsel bağlılık düzeyinin farklılaştığını göstermektedir (Kıraç, 2012: 99). Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğunu belirten çalışmalarda bunun temelinde genellikle iş yaşamından beklentilerin karşılanmasının yattığı belirtilmektedir. Bu kapsamda bireyin yüksek eğitim düzeyine sahip olması iş yaşamındaki beklentilerini artırırken, düşük eğitim düzeyine sahip çalışanlarda iş yaşamından beklentiler de düşük düzeydedir. Yüksek eğitim düzeyine sahip olan çalışanların iş yaşamındaki beklentilerinin karşılanmaması durumunda örgütsel bağlılık düzeyleri azalmaktadır (Tayfun ve diğerleri, 2008: 5).

Yapılan bu çalışmanın 12'nci hipotezi "Araştırmaya katılan üniversite personelinin örgütsel bağlılık düzeyleri mevcut kurumda çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir" şeklinde belirlenmiştir. Yürütülen bu araştırmaya katılan üniversite personelinin kurumda çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin bulgular incelendiği zaman, kurumda çalışma süresi değişkenine göre personelin örgütsel bağlılık düzeyinin anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Ortaya çıkan sonuçlara göre kurumda çalışma süresi üç yıldan az olan personel ile kurumda çalışma süresi 3-10 yıl arasında olan personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir. Literatürde bu alanda yapılan diğer çalışmalarda da

araştırma bulgularına benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Bu konuda yapılan bir araştırmada demografik değişkenlere göre çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi amaçlanmış, çalışmanın sonunda katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı rapor edilmiştir (Acar ve Türkoğlu, 2017: 100).

Bazı çalışma sonuçları ise mesleki kıdem ve çalışma süresinin örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir. Bu konuda yürütülen bir araştırmada mesleki kıdeme göre çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Söz konusu araştırmada mesleki kıdemi bir yıl ve altında olan çalışanlara kıyasla 1-3 yıllık çalışma süresine sahip olan çalışanlarda örgütsel bağlılık düzeyinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Akmaz, 2016: 67). Yapılan diğer bir çalışmada is mesleki kıdem ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu bulunmuş, bu kapsamda çalışanların mesleki kıdemleri yükseldikçe örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir (Boylu ve diğerleri, 2007: 68). Araştırma sonuçları arasında tutarsızlık bulunmasının temelinde araştırmaların farklı örgüt kültürüne sahip örgütlerde çalışan bireyler üzerinde yürütülmesinin yattığı düşünülebilir.

Yapılan bu çalışmanın 13'ncü hipotezi "Üniversite personelinin bireysel yaratıcılık ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır" şeklinde belirlenmiştir. Araştırma kapsamında bağımlı değişkenler arasındaki ilişki incelendiği zaman personelin bireysel yaratıcılık düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın 13'ncü hipotezi reddedilmiştir. Gül (2023: 4) tarafından yapılan araştırmada gençlik ve spor il müdürlüğünde görev yapan personellerin örgütsel bağlılık ve bireysel yaratıcılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 405 farklı görev biriminde çalışan bireyler dahil edilmiştir. Çalışmanın sonunda çalışanların örgütsel bağlılıkları ile bireysel yaratıcılıkları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunduğu, buna paralel olarak bireysel yaratıcılık seviyelerinin medeni durum, cinsiyet, hizmet süresi ve yaş düzeyine göre farklılık göstermezken, eğitim ve statüye göre anlamlı farklılık bulunduğu rapor edilmiştir.

Baş ve Ersarı (2022: 1134) tarafından yapılan araştırmada örgütsel bağlılık ve bireysel yaratıcılık arasındaki ilişkide bilgi paylaşımının aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 244 çalışan dahil edilmiştir. Çalışmanın sonunda örgütsel bağlılık ile bireysel yaratıcılık arasında ilişki olduğu, bilgi paylaşımının bireysel yaratıcılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracı rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ettin (2021: 8) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin iş tatminlerinin yordayıcısı olarak örgütsel bağlılık ve bireysel yaratıcılıklarının incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 199 öğretmen dahil edilmiştir. Çalışmanın sonunda öğretmenlerin bireysel yaratıcılıklarının örgütsel bağlılığın bütün alt boyutları ile ilişkili olduğu, bunun yanında öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile bireysel yaratıcılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu, buna paralel olarak devam bağlılığı, normatif bağlılık ve duygusal bağlılık ile bireysel yaratıcılık arasındaki ilişkinin düşük düzeyde olduğu rapor edilmiştir.

Hou ve diğerleri (2011: 411) tarafından yapılan araştırmada bireysel yaratıcılık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 134 çalışan dahil edilmiştir. Çalışmanın sonunda örgütsel bağlılık ile bireysel yaratıcılık arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Yılmaz (2009: 476) tarafından yapılan araştırmada ilkökul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının iş doyumu ve okulun örgütsel yaratıcılığı açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 315 öğretmen dahil edilmiştir. Çalışmanın sonunda örgütsel bağlılık ve örgütsel yaratıcılığı arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Çekmecelioğlu (2006: 300-308) tarafından yapılan araştırmada örgüt bağlılığı, örgüt iklimi ve örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 450 beyaz yakalı dahil edilmiştir. Çalışmanın sonunda örgütsel bağlılık ile bireysel yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu, söz konusu bu ilişkinin pozitif yönde olduğu rapor edilmiştir.

Sonuç olarak, yürütülen bu çalışmada akademik ve idari personelin hem bireysel yaratıcılık hem de örgütsel bağlılık düzeyinin orta seviyede olduğu bulunmuştur. Araştırma kapsamında akademik ve idari personelin bireysel yaratıcılık düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ilişkinin olmadığı bulunmuştur. Demografik unsurlara göre personelin bireysel yaratıcılık düzeyinin görev türlerine ve eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği, buna karşılık bireysel yaratıcılık düzeyinin yaş grubu, kurumda çalışma süresi ve medeni durum değişkenlerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin ise sadece eğitim durumu değişkenine göre farklılık gösterdiği bulunmuş, buna karşılık personelin örgütsel bağlılık düzeyinin yaş, cinsiyet, medeni durum, kurumda çalışma süresi ve görev türü değişkenlerine göre farklılaşmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Araştırmada ulaşılan bazı bulguların literatür ile uyumlu olmadığı görülmüştür. Bunun temel nedenlerinin başında araştırmaların farklı örgüt kültürüne sahip örgütlerde yapılmasının, bunun yanında araştırmaların farklı meslek dallarında yer alan çalışanlar üzerinde yürütülmesinin yattığı düşünülmüştür. Yapılan literatür taraması sonunda akademik ve idari personelin bireysel yaratıcılık düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin ele alındığı çalışmaların sınırlı olduğu görülmüştür. Bu kapsamda gelecekte yapılacak olan çalışmalarda üniversitelerde görev yapan akademik ve idari personelin örgütsel bağlılık ve bireysel yaratıcılık düzeyleri arasındaki ilişkinin daha fazla incelenmesi gerektiği söylenebilir.

KAYNAKLAR

- ACHE, P. (2000) "Vision and Creativity-Challenge For City Regions", **Futures**, Volume 32, pp. 435-449.
- AKBIYIK, İ. (2013) "İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Bireysel ve Kurumsal Mücadele İçin Öneriler", **Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt 1, Sayı 2, ss.33-38.
- ALLEN, N. J.; J.P. MEYER (1990) "The Measurement and Antecedents of Affective , Continuance and Normative", **Journal of Occupational Psychology**, Volume 63, pp. 1-18.
- AMABILE, T. M (1998), "How to Kill Creativity: Keep Dss.Oing What You're Doing. Or, if You Want to Spark İnnovation, Rethink How You Motivate, Reward, and Assign Work to People" Harvard Business Review.
- AMABILE, T.M. ve diğerleri (1996) "Assessing the Work Environment For Creativity", **Academy of Management Journal**, Volume 39, Issue 5, pp. 1169-1184.
- ANDREASEN, N. (2019) **Yaratıcı Beyin: Dehanın Nörobilimi**, Ankara, Akılçelen Kitaplar.
- ARIK, A. (1990) **Yaratıcılık**, Ankara, Kültür Bakanlığı Yayınları.
- ARKÖSE, O. (2004) "Yaratıcılığa ve Yeniliğe Yönlendirici Örgüt Yapısı" Yüksek Lisans Tezi, **Dokuz Eylül Üniversitesi SBE**. İzmir.
- AYDIN, A.; Y. SARIER, S. UYSAL (2011) "The Effect of Gender on Organizational Commitment of Teachers: A Meta Analytic Analysis", **Educational Sciences: Theory and Practice**, Cilt 11, Sayı 2, ss. 628-632.
- BALAY, R. (2010) "Öğretim Elemanlarının Örgütsel Yaratıcılık Algıları", **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, Cilt 43, Sayı 1, ss. 41-78.
- BARKER, A. (2002) **Yenilikçiliğin Simyası**, Çeviren: Ahmet Kardam, İstanbul, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası.
- BAYRAK-KÖK, S. (2007) **Küçük ve Ortak Ölçekli İşletmeler ve Kadın Girişimciliği**, Ankara, Gazi Kitabevi.
- BEHRENS, R.R. (1998) "Art, Design and Gestalt Theory", **Leonardo**, Volume 31, Issue 4, pp. 299-303.

- BELLİ, E. (2014) “Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Mobbing Düzeylerinin Araştırılması ve Örgütsel Bağlılık Yönünden Değerlendirilmesi”, Doktora Tezi, **Atatürk Üniversitesi SBE**. Erzurum.
- BENTLEY, T. (1996) **Takımınızın Yeteneklerini Geliştirmede Yaratıcılık**, Çeviren: Onur Yıldırım, İstanbul, Hayat Yayıncılık.
- BENTLEY, T. (1999) **Takımınızın Yeteneklerini Geliştirme 'de Yaratıcılık**, İstanbul, Hayat Yayınları.
- BİTMİŞ, MG.; G. SEMRA, H. DEMİREL (2014) “İletişim Doyumu Verimlilik İlişkisinde Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin Rolü: Çoklu Aracılı Bir Model Testi”, **H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 32, Sayı 2, ss. 57-74.
- BLAGROVE, M.; S.J. HARTNELL (2000) “Lucid Dreaming: Associations With Internal Locus of Control, Need For Cognition and Creativity”, **Personality and Individual Differences**, Volume 28, pp. 41-47.
- BOLAT, O.İ.; T. BOLAT (2008) “Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 11, Sayı 19, ss. 75-94.
- BONO, E. (1996) **Rekabetüstü**, Çeviren: Oya Özel, İstanbul, Remzi Kitabevi.
- BORGHINI, S. (2005) “Organizational Creativity: Breaking Equilibrium and Order to Innovate”, **Journal of Knowledge Management**, Volume 9, Issue 4, pp. 19-33.
- BOZKURT, N. (1995) **Sanat ve Estetik Kuramları**, İstanbul, Sarmal Yayınevi.
- BOZKURT, Ö.; İ. YURT (2013) “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt 11, Sayı 22, ss. 121-139.
- BRATNICKA, K.; M. BRATNICKI, (2013) “Linking Two Dimensions of Organizational Creativity to Firm Performance: The Mediating Role of Corporate Entrepreneurship and the Moderating Role of Environment”, **Advances in Business-Related Scientific Research Journal**, Volume 4, Issue 2, pp. 153-163.
- CARLSSON, I.; P.E. WENDT, J. RISBERG (2000) “On The Neurobiology of Creativity. Differences in Frontal Activity Between High and Low Creative Subjects”, **Neuropsychologia**, Volume 38, pp. 873-885.

- CENGİZ, E., ACUNER, T.; B. BAKİ (2010) “Liderlerin Sahip Oldukları Duygusal Zekanın Örgütsel Yaratıcılık Üzerine Etkileri: Bir Model Önerisi”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 7, Sayı 1, ss. 421-433.
- CETİNKAYA, F. ve diğerleri (2017) “Analysis of Job Satisfaction and Burnout Level of Nurses in Different Generations”, **International Journal of Caring Sciences**, Cilt 10, Sayı 3, ss. 1510-1515.
- CEYLAN, E. (2008) “Okulöncesi Eğitime Devam Eden 5–6 Yas Çocuklarının Bilişsel Tempoya Göre Yaratıcılık Düzeylerinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, **Selçuk Üniversitesi SBE**. Konya.
- CHANG, E.; K, HANCOCK (2003) “Role Stres and Role Ambiguity in New Nursing Graduates in Australia”, **Nursing and Health Sciences**, Volume 5, Issue 1, pp. 155-163.
- CLARK, K.; K, JAMES (1999) “Justice and Positive and Negative Creativity”, **Creativity Research Journal**, Volume 12, Issue 4, pp. 311-320.
- COODE, N. (1997) **Her Koşulda Yaratıcı Olmak**, Çeviren: Aydın Ekim Savran, İstanbul, Epilson Yayıncılık.
- CÜCELOĞLU, D. (2005) **İnsan ve davranışı, Psikolojinin Temel Kavramları**, İstanbul, Remzi Kitapevi.
- ÇALIŞ, M.C. (2020) “Ücretleme Sisteminin Çalışanların Kurumsal Bağlılığına ve İş Tatminine Etkisi: Adıyaman İli Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, **Harran Üniversitesi SBE**. Şanlıurfa.
- ÇAVUŞ, Ş.; A. GÜRDOĞAN (2008) “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Beş Yıldızlı Bir Otel İşletmesinde Araştırma”, **Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı 1, ss. 18-34.
- ÇEKMECELİOĞLU, G.H. (2006) “Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma”, **İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 20, Sayı 2, ss. 295-310.
- ÇELEBİ, N.; G. BAYHAN (2013) “İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Yaratıcılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi”, **Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, Cilt 27, Sayı 27, ss. 79-97.

- ÇELİK, A.; T. AKGEMİCİ (1998) **Girişimcik Kültürü ve KOBİ'ler**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- ÇELİK, F. (2015) “Örgütsel Güvenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Resmi-Özel Öğretim Kurumlarında Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, **Gelişim Üniversitesi SBE**. İstanbul.
- ÇELİK, M. (2011) “Yetenek Yönetimi Yaklaşımı”, Yüksek Lisans Tezi, **Ticaret Üniversitesi FBE**. İstanbul.
- ÇINAR, M.Ç. (2019) “Kariyer ve Örgütsel Bağlılığın Çalışanların İş Performansı Üzerine Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, **Beykent Üniversitesi SBE**. İstanbul.
- ÇÖL, G.; H. GÜL (2005) “Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 19, Sayı 1, ss. 291-306.
- DASGUPTA, S. (2003) “Multidisciplinary Creativity: the Case of Herbert A.Simon”, **Cognitive Science**, Volume 27, pp. 683–707.
- DEMİR, T. (2013) “İlköğretim Öğrencilerinin Yaratıcı Yazma Becerileri ile Yazma Özyeterlik Algısı İlişkisi Üzerine Bir Çalışma”, **Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim (TEKE) Dergisi**, Cilt 2, Sayı 1, ss. 84-114.
- DEMİREL, Y. (2009) “Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşılıklı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 8 Sayı 15, ss. 115-132.
- DEMİRKOL, A.Y. (2014) “Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık: Meslek Yüksekokulları Üzerine Bir Araştırma”, **Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, Cilt 4, Sayı 1, ss. 1-15.
- DEMİRTAŞ, E.; Ş. ERDOĞAN (2016) “Okullarda Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi”, **Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 10, ss. 275-298.
- DERTO, S. C. (1997) **Modern Management: Diversity, Quality, Ethics, and the Global Environment**, Prentice Hall.
- DOĞAN, S.; S. KILIÇ (2007) “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi”, **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 32, Sayı 2, ss. 103-132.

- DOĞAR, N. (2013) “Kişilik, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: İstanbul’da Faaliyet Gösteren İki Ticarî Bankada Bir Araştırma”, Doktora Tezi, **Çukurova Üniversitesi SBE**. Adana.
- DUBRIN, A.J. (1998) **Leadership Research Findings Practice and Skills**, Boston, Houghton Mifflin Company.
- DÜZGÜN, M. S.; A. MARŞAP (2018) “Performans Değerlendirme ve Ücret Uygulamalarına İlişkin Algının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Bir Uygulama”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt 25, Sayı 3, ss. 787-810.
- EINSTEINE, P.; K.P. HWANG (2007) “An Appraisal For Determinants of Organizational Creativity and Impacts on Innovative Behavior”, **In Proceedings of the 13th Asia Pacific Management Conference, Melbourne, Australia** p. 1055.
- EISENBERGER, R.; F. HASKIN, P, GAMBLETON (1999) “Promised Reward and Creativity: Effects of Prior Experience”, **Journal of Experimental Social Psychology**, Volume 35, pp. 308–325.
- ELMA, C.; Y. ERGEN (2019) “İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Mesleki Tükenmişlik Algıları Arasındaki İlişki”, **Journal of Theoretical Educational Science**, Cilt 12, sayı 3, ss. 874-891.
- ENGİNYURT, O. ve diğerleri (2015) “Relationship Between Organisational Commitment and Burnout Syndrome: A Canonical Correlation Approach”, **Australian Health Review**, Cilt 40, Sayı 2, ss. 181-187.
- ERCEYLAN, N. (2010) “Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, **İnönü Üniversitesi SBE**. Malatya.
- ERÇETİN, Ş. (2001) **Yönetimde Yeni Yaklaşımlar**, Ankara, Nobel Yayınları.
- EREN, E. (1982) **İşletmelerde Yenilik Politikası**, İstanbul, Formül Matbaası Yayınları.
- ERKMEN, T.; S. BOZKURT (2015) “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 31, Sayı 2, ss. 197-227.
- EVCİMEN, T.T. (2006) “Creativity in Organizations”, <http://www.evcimen.com/mis484/CREATIVITY%20COURSE%20NOTES.pdf>
Erişim tarihi: 10.04.2007.

- FARUK, Ö. (2004) “Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt 59, Sayı 1, ss. 182-281.
- FISHER, B. J.; SPECHT, D. K. (1999) “Successful Aging and Creativity in Later Life”, **Journal of Aging Studies**, Volume 13, Issue 4, pp. 457-472.
- FİDANBOY, C. Ö.; M. FİDANBOY (2022) “İş Yaşamında Yalnız Bireyin Örgütsel Yaratıcılık Algısı: Ar-Ge Çalışanları Kapsamında Bir Araştırma”, **Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 11, Sayı 2, ss. 308-323.
- FREUD, S. (1996) **Beş Konferans ve Psikanalize Toplu Bakış**, İstanbul, Cem Yayınevi,
- FRIEDMAN, R.S. (2002) “The Influence of Approach and Avoidance Motor Actions on Creative Cognition”, **Journal of Experimental Social Psychology**, Volume 38, pp. 41-55.
- GAGNÉ, M. ve diğerleri (2008) “A Temporal Analysis of The Relation Between Organisational Commitment and Work Motivation”, **Psychologica Belgica**, Cilt 48, Sayı 2-3, ss. 219-241.
- GEL, Y. (1994) **Çağdaş Eğitimde Sanat**, İstanbul, Çağdaş Yaşamı Destekleyenler Derneği Yayınları.
- GENÇTAN, E. (1978) **Çağdaş İnsanda Normal dışı Davranışlar**, Ankara, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- GOLANDAZ, H. (2003) **Leadership For Creativity: The Case of Mughal Emperor Akbar**, İstanbul, Leadership For Human Development: the International Leadership Series.
- GOODMAN, M. (1995) **Creative Management**, UK, Prentice Hall.
- GÖKASLAN, M.O. (2018) “Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, İşe Gömülmürlük, İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Alan Çalışması”, **Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**, Cilt 3, Sayı 2, ss. 25-46.
- GÖKDERE-ÇINAR, H.; A. ÇİÇEK-KORKMAZ, D. YILMAZ (2016) “Hemşirelerde Mobbing”, **Journal of Human Rhythm**, Cilt 2, Sayı 2, ss. 4-9.
- GRIGORENKO E.L.; R.J. STERNBERG (2001) “Analytical, Creative, and Practical Intelligence as Predictors of Self-Reported Adaptive Functioning: A Case Study in Russia”, **Intelligence**, Volume 29, Issue 1, pp. 57-73

- GÜÇEL, C. (2013) “Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü: İmalat İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, Cilt 5, Sayı 2, ss. 173-190.
- GÜL, F. (2023) “Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Bireysel Yaratıcılık ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, **Balıkesir Üniversitesi SBE**. Balıkesir.
- GÜLTEKİN, N.; Z. DENİZ (2016) “İşyerinde Mobbing: Çalışanlar Üzerine Yapılan Bir Araştırma”, **İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1, ss. 1-11.
- GÜNEŞ, İ.; S. BAYRAKTAROĞLU, R.Ö. KUTANİS (2009) “Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 14, Sayı 3, ss. 481-497.
- GÜNEY, S. (2007) **Yönetim ve Organizasyon**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- GÜNGÖR, İ. (2007) “Anadolu Lisesi Öğrencilerinin Yaratıcı Düşünme Düzeylerinin Kişisel Uyum, Sosyal Uyum, Genel Yetenek ve Akademik Başarı İle İlişkisi”, Yüksek Lisans Tezi, **Ankara Üniversitesi EBE**. Ankara.
- GÜRBÜZ, S.; Ö. AYHAN, M. SERT (2014) “Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Türkiye’de yapılan araştırmalar üzerinden bir meta analizi”, **İş ve İnsan Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1, ss. 3-20.
- HALBESLEBENA, J.R.B. ve diğerleri (2003) “Awareness of Temporal Complexity in Leadership of Creativity and 119 İnnovation: A Competency-Based Model”, **The Leadership Quarterly**, Volume 14, pp. 433–454.
- HANAYSHA, J.R.; M. MAJID (2018) “Employee Motivation and its Role in Improving The Productivity and Organizational Commitment at Higher Education Institutions”, **Journal of Entrepreneurship & Business**, Cilt 6, Sayı 1, ss. 17-28.
- HARRIS, J.A. (2003) “Measured İntelligence, Achievement, Openness to Experience, and Creativity”, **Personality And Individual Differences**, Volume 36, Issue 4, pp.913-929
- Hasan, G. (2002) “Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi”, **Ege Academic Review**, Cilt 2, Sayı 1, ss. 37-56.

- HIAM, A. (1998) “9 obstacles to creativity--and how you can remove them”, **Futurist**, Volume 32, Issue 7, pp.30-34.
- IZGAR, H. (2008). Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık. **Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı 25, ss. 317-334.
- İCİCİOĞLU, H.; İ.H. ÖZMEN, S. TAŞ (2009) “Liderlik Davranışı ve Toplumsal Norm İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF Dergisi**, Cilt 14, Sayı 1, ss. 1-23.
- İŞCAN, Ö. F.; A. NAKTİYOK (2004) “Çalışanların Örgütsel Bağdaşımlarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algısı”, **Retrieved March**, Sayı 3, ss. 181-201.
- İYİĞÜN, N.Ö. (2012) “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 11, Sayı 21, ss. 49-64.
- JUNG, D.I.; C. CHOW, A. WU (2003) “The Role of Transformational Leadership in Enhancing Organizational Innovation: Hypothese and Some Preliminary Finding”, **The Leadership Quarterly**, Volume 14, Issue 4-5, pp. 525-544.
- KALAY, Ü. (2020) “Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Çorlu Örneği”, **Sosyal Bilimler Metinleri**, Cilt 2020, Sayı 1, ss. 1-12.
- KANG, J.S. (2012) “Relationship Among Job Burnout, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Social Workers Using Structural Equation Modeling”, **International Journal of Contents**, Cilt 8, Sayı 3, ss. 57-63.
- KARAHAN, A.; H. YILMAZ (2014) “Mobbing ve Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Bir Çalışma”, **Yaşar Üniversitesi E-Dergisi**, Cilt 9, Sayı 33, ss. 5692-5715.
- KARAKOÇ, A. (2018) “İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık ve İş Gören Performansı Üzerindeki Etkisi: Sigorta Acentesi Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 23, Sayı 4, ss. 1371-1388.
- KARAKUŞ, M. (2018) “The Moderating Effect of Gender on The Relationships Between Age, Ethical Leadership, and Organizational Commitment”, **Journal of Ethnic and Cultural Studies**, Volume 5, Issue 1, pp. 74-84.

- KARATAŞ, S.; H. GÜLEŞ (2010) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki”, **Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 3, Sayı 2, ss. 74-89.
- KARAVARDAR, G. (2015) “Örgütsel Adaletin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi”, **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, Cilt 11, Sayı 26, ss. 139-150.
- KARCIOĞLI, F.; E. KAYGIN (2013) “Dönüştürücü Liderlik Anlayışının Yaratıcılığa ve Yeniliğe Etkisi”, **Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 4, Sayı 5, ss. 99-111.
- KARCIOĞLU, F.; Y. LEBLEBİCİ (2014) “Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: “Cam Tavan Sendromu” Üzerine Bir Uygulama”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 28, Sayı 4, ss. 1-20.
- KARGÜN, S.; H. KOÇ (2021) “İşgörenlerin Motivasyon Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir İnceleme”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, Cilt 13, Sayı 4, ss. 3786-3800.
- KASHEFİ, M.A. ve diğerleri (2013) “Organizational Commitment and its Effects on Organizational Performance”, **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**, Volume 4, Issue 12, pp. 501-510.
- KATZ, D.; R.L. KAHN, (1977) **Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi**, Ankara, TODAİE.
- KAUFMAN, J. C. (2009) **Creativity 101 (Elektronik Sürüm)**, Newyork, Spring Publishing.
- KESKİN, H. (2005) **Organizasyonel Yaratıcılığın Teşvik Edilmesi**, Kocaeli, GYTE Bülten.
- KLUEMPER, D. H.; L.M. LITTLE, T. DEGROOT (2009) “State or Trait: Effects of State Optimism on Job-Related Outcomes”, **Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**, Volume 30, Issue 2, pp. 209-231.
- KOESTNER, R.; M. WALKER (1999) “Childhood Parenting Experiences and Adult Creativity”, **Journal of Research in Personality**, Volume 33, pp. 92–107.
- KOPTAGEL-İLAL, Ü. (1984) **Sigmund Freud Psikanalize Giriş**, İstanbul, Altın Kitaplar Yayınevi.

- KURŞUNOĞLU-YARIMOĞLU, E.; N. ERSÖNMEZ (2017) “İçsel Pazarlama Faaliyetlerinin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Doğrudan Etkisi: Bir Kamu Bankası Örneği”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt 18, Sayı 1, ss. 79-98.
- KUZGUN, Y. (1972) “Kendini Gerçekleştirme”, **Dil Tarih Coğrafya Fakültesi Felsefe Araştırmaları Enstitüsü Dergisi**, Cilt, 10, ss.1-10.
- LUECKE, R. (2011) **İş Dünyasında Yenilik ve Yaratıcılık**, İstanbul, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- MALAGA, R.A. (2000) “The Effect of Stimulus Modes and Associative Distance in Individual Creativity Support Systems”, **Decision Support Systems**, Volume 29, pp. 125–141.
- MANSAGER, E.; M. BLUVSHTEIN (2020) “Adler and Maslow in Collaboration: Applied Therapeutic Creativity”, **Journal of Humanistic Psychology**, Cilt 60, Sayı 6, ss. 959-979.
- MAY, R. (1998) **Yaratma Cesareti**, Çeviren: Alper Oysal, İstanbul, Metis Yayınları.
- McGILL, M. E.; J.W. SLOCUM JR, D. LEI (1992) “Management Practices in Learning Organizations”, **Organizational Dynamics**, Volume 21, Issue 1, pp.5-17.
- MEMDUHOĞLU, H.B. M. ZENGİN (2011) “İlköğretim Okullarında Örgütsel Güvene İlişkin Öğretmen Görüşleri”, **Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt 8, Sayı 1, ss. 211-228.
- MERTEN, T.; I. FISCHER (1999) “Creativity, Personality and Word Association Responses: Associative Behaviour in Forty Supposedly Creative Persons”, **Personality and Individual Differences**, Volume 27, pp. 933-942.
- MOHAMED, M.S. ve diğerleri (2019) “The Mediation Effect of Innovation on The Relationship Between Creativity and Organizational Productivity: An Empirical Study Within Public Sector Organizations in the UAE”, **Journal of Engineering and Applied Sciences**, Volume 14, Issue 10, pp. 3234-3242.
- MORRIS, C. G.; H.B. AYVAŞIK, M. SAYIL (2002) **Psikolojiyi Anlamak**, Türk Psikologlar Derneği. Çev. H.B. Ayvaşık.; M. Sayıl, Ankara, Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- MOWDAY, RICHARD T.; L.W. PORTER.; RM STEERS (1982) “Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and

- Turnover”, **Academy of Management Review**, Volume 10, Issue 3, pp. 465-476.
- MUMFORD, M.D. (2000) “Managing Creative People: Strategies and Tactics For Innovation”, **Human Resource Management Review**, Volume 10, Issue 3, pp.313- 351.
- MUMFORD, M.D. (2002) “Social Innovation: Ten Cases From Benjamin Franklin”, **Creativity Research Journal**, Volume 14, Issue 2, pp. 253-266.
- MUNGAN, E. (2021) “Geştalt Kuramı’nın Problem Çözme Üzerine Çalışmaları ve Günümüzün Geştaltı”, **Nesne-Psikoloji Dergisi**, Volume 9, Issue 20, pp. 354-378.
- NAYLOR, J. (1999) **Management**, **Financial Times**, London, Pitman Publishing.
- OLDHAM, G.R. A, CUMMINGS (1996) “Employee Creativity: Personal and Contextual Factors At Work”, **The Academy of Management Journal**, Volume 39, Issue 3, pp. 607-634.
- ONUR, D. (2018) “Psikoloji kuramları ve yaratıcılık ilişkisi”, **Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 8, Sayı 1, ss.145-156.
- O'REILLY, C.A.; D.F. CALDWELL (1981) “The Commitment and Job Tenure of New Employees: Some Evidence of Postdecisional Justification”, **Administrative Science Quarterly**, pp. Volume 26, Issue 4, pp. 597-616.
- O'REILLY, C.A.; J. CHATMAN (1986) “Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, I, and Internalization on Prosocial Behavior”, **Journal of Applied Psychology**, Volume 71, Issue 3, pp. 492.
- ÖNEN, S.M.; H.G. KANAYRAN (2015) “Liderlik ve Motivasyon: Kuramsal Bir Değerlendirme”, **Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 5, Sayı 2, ss. 43-64.
- ÖZATA, M (2015) “Hastanelerde Görev Yapan Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi**, Cilt 18, Sayı 1, ss. 155-166.
- ÖZCAN, E. D. (2011) **Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini**, İstanbul, Beta Basım Yayım.

- ÖZCAN, İ.; J. ABA.; M. ATEŞ (2016) “Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin ve İş Doyumunun Beklenen Personel Devir Hızı Üzerine Etkisi”, **Sağlık Ekonomisi**, ss. 465-470.
- ÖZDEMİR, S.; F. SEZGİN (2002) “Etkili Okullar ve Öğretim Liderliği”, **Kirgizistan Manas Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 2, Sayı 3, ss. 266-282.
- ÖZDEN, M.C. (2008) **İK Şapkalı Yönetici**, İstanbul, Akis Yayınları.
- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2003) “Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 18, Sayı 2, ss. 113-130.
- ÖZEN, Ş. (1996) **Bürokratik Kültür, 1: Yönetmel Değerlerin Toplumsal Değerleri**, Ankara, Todaie Yayınları.
- ÖZERBAŞ, M. A. (2011) “Yaratıcı Düşünme Öğrenme Ortamının Akademik Başarı ve Bilgilerin Kalıcılığa Etkisi”, **Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt 31, Sayı 3, ss. 675-705.
- ÖZSU, S. (2015) **Tüketici Davranış Analizinde Sigmund Freud’un Psikanalitik Kuramı**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi.
- ÖZTÜRK, Z.; T.A. BİLKAY (2016) “Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumunda Çalışan Kadınların Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu Algıları”, **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 3, Sayı 6, ss. 89-102.
- ÖZVEREN, M. (2009) **İşletme Yönetimi**, İstanbul, Türkmen Kitabevi.
- PARKHURST, H (1999) “Confusion, Lack of Consensus and The Definition Ofcreativity As A Construct”, **The Journal of Crative Behavior**, Volume 33, Issue 1, pp. 1-21.
- PELİT, E.; İ. KILIÇ (2012) “Mobbing İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Şehir Ve Sayfiye Otellerinde Bir Uygulama”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, Cilt 4, Sayı 2, ss. 122-140.
- PENLEY, L.E.; GOULD, S. (1988) “Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective For Understanding Commitment to Organizations”, **Journal of Organizational Behavior**, Volume 9, Issue 1, pp. 43-59.
- PORTER-O'GRADY, T.; K. MALLOCH (2003) **Quantum Leadership: A Textbook Of New Leadership**, Jones & Bartlett Learning.

- RASHID, ZA.; M. SUBVASIVAN.; J. JOHARI (2003) "The Influence of Corporate Culture And Organisational Commitment on Performance", **Journal of Management Development**, Volume 22, ss. 708-728.
- REGO, A. ve diğlerleri (2012) "Optimism Predicting Employees' Creativity: The Mediating Role of Positive Affect and The Positivity Ratio", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Volume 21, Issue 2, pp. 244-270.
- REILLY, T.O.; R. DUNBAR, R. BENTALL (2001) "Schizotypy And Creativity: An Evolutionary Connection?", **Personality and Individual Differences**, Volume 31, pp. 1067-1078.
- RIZA, E.T. (2000) **Kalıplaşma ve Yaratıcılık**, İstanbul, Yaşadıkça Eğitim.
- ROBBINS, S.P.; M. COULTER (2005) **Administración. Pearson Educació**, New Jersey, Prentice Hall.
- RUNCO, M. A.; G.J. JAEGER (2012) "The Standard Definition of Creativity", **Creativity Research Journal**, Volume 24, Issue 1, pp. 92-96.
- SAGCAN, A. (2013) "Özel Dershanelerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatminleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Etkileşim ile İlgili Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, **Uşak Üniversitesi SBE**. Uşak.
- SALİHOĞLU, G. H. (2013) "Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki (Çorum İlinde Hastane Çalışanlarına Anket Uygulaması)", **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, Cilt 5, Sayı 1, ss. 300-310.
- SAMEN, S. (2008) "İşletmelerde Yaratıcılığın Önemi", **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Volume 17, Issue 2, pp. 363-378.
- SAN, I. (1985). **Sanatlar, Eğitim ve Kültür**, Ankara, Yeni İnsan Yayınevi.
- SANTOSO, A. L.; S.A. SITOMPUL, A. BUDIATMANTO (2018) "Burnout, Organizational Commitment and Turnover Intention", **Journal of Business and Retail Management Research**, Volume 13, Issue 1, pp. 62-69.
- SARI, H. (1998) "Lise Yöneticilerinin Sorun Çözmede Yaratıcılığı", Yüksek Lisans Tezi, **Kocaeli Üniversitesi S.B.E.** Kocaeli.
- SAWYER, R.K. (2003) "Emergence in Creativity and Development" **Creativity and Development**, pp. 12-60.
- SAWYER, R.K. ve diğlerleri (2003) "Six Key Issues in Creativity and Development", **Creativity and Development**, pp. 217-242.

- SEMEDO, A. S. D.; A.F.M. COELHO, N.M.P. RIBEIRO (2016) "Effects of Authentic Leadership, Affective Commitment and Job Resourcefulness on Employees' Creativity and Individual Performance", **Leadership & Organization Development Journal**, Volume 37, Issue 8, pp. 1038-1055.
- SHAHJEHAN, A.; B. AFSAR, S.I. SHAH (2019) "Is Organizational Commitment-Job Satisfaction Relationship Necessary For Organizational Commitment-Citizenship Behavior Relationships? A Meta-Analytical Necessary Condition Analysis", **Economic Research-Ekonomika Istraživanja**, Volume 32, Issue 1, pp. 2657-2679.
- SHALLEY, C.E., SMITH J.E.P. (2001) "Effects of Social-Psychological Factors on Creative Performance: The Role of Informational and Controlling Expected Evaluation and Modeling Experience", **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, Volume 84, Issue 1, pp. 1-22.
- SIMONTON, D.K. (2000) "Creative Development as Acquired Expertise: Theoretical Issues and An Empirical Test", **Developmental Review**, Volume 20, pp. 283-318.
- SNOWDEN, R. (2011) **Freud Kilit Fikirler**, Çeviren: Melis İnan, İstanbul, Optimist Yayın Dağıtım
- SOLSO, R. L.; K.M. MACLIN, O.H. MACLIN (2018) **Bilişsel Psikoloji**, Çeviren: Ayşe Ayçiçeği-Dinn, İstanbul, Bilge Yayınları.
- SÖKMEN, A.; O. BENK, S. GAYAKER (2017) "Örgüt Kültürü, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma", **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 19, Sayı 2, ss. 415-429.
- STEINMAN, R.M.; Z. PIZLO, F.J. PIZLO (2000) "Phi is Not Beta, and Why Wertheimer's Discovery Launched The Gestalt Revolution", **Vision Research**, Volume 40, Issue 17, pp. 2257-2264.
- SUKİ, N.M.; N.M. SUKİ (2011) "Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Effect of Gender", **International Journal of Psychology Research**, Volume 6, Issue 5, pp. 1-15.
- SUNGUR, N. (1992) **Yaratıcı Düşünce**, İstanbul, Özgür Yayın Dağıtım.
- SUNGUR, N. (1997) **Yaratıcı Düşünce**, İstanbul, Evrim Yayınları.

- SÜRÜCÜ, L.; A. MAŞLAKÇI (2018) “Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İnceleme”, **International Journal of Management and Administration**, Cilt 2, Sayı 3, ss. 49-65.
- SZE, C. ve diğerleri (2016) “An Empirical Study on Factors Affecting Organizational Commitment Among Generation X”, **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, Issue 219, pp. 167-174.
- ŞAHİN, N. (2007) “Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, Doktora Tezi, **Dokuz Eylül Üniversitesi SBE**. İzmir.
- T.C. Maliye Bakanlığı, Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı (2005), “**Yaratıcı Çağda Avrupa**”, **Rapor**. http://portall.sgb.gov.tr/calismalar/diger_raporlar/yaraticicagda.pdf erişim tarihi: 22.09.2023
- TAŞCI, D.; A.Ç. KIREL, G.K. KICIR (2016) “Medya Endüstrisinde Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının, Örgütsel Bağlılık Konusu Bağlamında Karşılaştırmalı Analizi”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 16, Sayı 3, ss. 129-152.
- TAŞKIN, F.; R. DİLEK (2010) “Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt 2, Sayı 1, ss. 37-46.
- TAYFUN, A.; K. PALAVAR, İ. YAZICIOĞLU (2008) “Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt 9, Sayı 4, ss. 1-22.
- TEKİNGÜNDÜZ, S.; D. TENGİLİMOĞLU (2013) “Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi”, **Sayıştay Dergisi**, Sayı 91, ss. 77-103.
- TENNYSON, R.D.; K. BREUER (2002) “Improving Problem Solving and Creativity Through Use of Complex-Dynamic Simulations”, **Computers in Human Behavior**, Volume 18, pp. 650–668.
- TEZCİ, E.; A. GÜROL (2003) “Oluşturmacı Öğretim Tasarımı ve Yaratıcılık”, **The Turkish Online Journal of Educational Technology**, Cilt 2, Sayı 1, ss. 50-55.

- TİLKİ, E.; Z.A. BULAMUR, N. AKÜZÜM (2015). “Psikanaliz üzerine”, https://www.ipa.world/IPA/IPA_Docs/turkish_about.pdf erişim tarihi: 26.09.2023.
- TUNÇER, P. (2011) “Örgütsel Değişim ve Liderlik”, **Sayıştay Dergisi**, Sayı 80, ss. 57-83.
- Turunç, Ö.; İ.S. Mert (2020) “Yaratıcılık ve Girişimcilik İlişkisini Algılanan Örgütsel Destek Nasıl Düzenler?”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı 1, ss. 203-220.
- TÜRK DİL KURUMU (2023) “Güncel Türkçe Sözlük”, <https://sozluk.gov.tr/>, erişim tarihi: 09.07.2023.
- TÜRKÖZ, T.; M. POLAT, S. COŞAR (2013) “Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt 20, Sayı 2, ss. 285-302.
- UGURLU, C.T.; N. CEYLAN (2014) “Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılık ve Etik Liderlik Algılarının İncelenmesi”, **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt 10, Sayı 2, ss. 97-112.
- UGURLU, C.T.; M. ÜSTÜNER (2011) “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi”, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt 41, Sayı 41, ss. 434-448.
- US, A.T. (2007) **İşletmelerde Motivasyon**, İstanbul, İGİAD yayınları.
- ÜLBEGİ, İ.D.; A. YALÇIN (2016) “Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu İlişkisinin Meta Analiz Yöntemiyle İncelenmesi”, **Türk Psikoloji Dergisi**, Cilt 31, Sayı 77, ss. 80-98.
- VIDAL, R.V.V. (2007) **Enhancing Your Creativity: A 10-Point Guide**, Danimarka, Technical University of Denmark.
- WESTOVER, J. H.; A.R. WESTOVER, L.A. WESTOVER (2010) “Enhancing Long-Term Worker Productivity and Performance: The Connection of Key Work Domains to Job Satisfaction and Organizational Commitment”, **International Journal of Productivity and Performance Management**, Volume 59, Issue 4, pp. 372-387.

- WONG, S.; L. PANG (2003) “Motivators To Creativity in the Hotel Industry, Perspectives of Managers and Supervisors”, **Tourism Management**, Volume 24, pp. 551–559.
- WOODMAN, R. W. (1981) “Creativity as A Concept in Personality Theory”, **Journal of Creative Behavior**, Volume 15, pp. 43-66.
- WYDYANTO, W.; A. YANDI (2020) “Factors Affecting Organizational Commitment (A Human Resource Management Literature Study)”, **Dinasti International Journal of Management Science**, Volume 2, Issue 2, pp. 320-335.
- YAĞCI, K. (2007) “Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 9, Sayı 3, ss.114-129.
- YALÇIN, A.; F.N. İPLİK (2005) “Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 14, Sayı 1, ss. 395-412.
- YAVUZER, H. (1996) **Yaratıcılık**, İstanbul, Boğaziçi Üniversitesi Yayınları.
- YAVUZER, H. (1989) **Yaratıcılık**, İstanbul, Boğaziçi Üniversitesi Yayınları.
- YAVUZKILIÇ, S. (2020) “Bağımsız Anaokullarında Görev Yapan Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları İle İş Performansları Arasındaki İlişki”, **Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, Cilt 12, Sayı 1, ss. 33-48.
- YAZICIOĞLU, İ.; I.G. TOPALOĞLU (2009) “Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1, ss. 3-16.
- YILDIRIM, E. (2007) “Bilgi Çağında Yaratıcılığın ve Yaratıcılığı Yaratmanın Önemi”, **Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt 9, Sayı 12, ss. 109-120.
- YILDIRIM, R. (1998) **Yaratıcılık ve Yenilik**, İstanbul, Sistem Yayıncılık.
- YILDIZ, E. (2012) “Mesleki Tükenmişlik ve Rehber Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma”, **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 1, Sayı 33, ss. 37-61.

- YORULMAZ, A.; S. ÇELİK (2016) “İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki”, **Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi**, Cilt 6, Sayı 1, ss. 161-193.
- YOUSEF, D.A. (2017) “Organizational Commitment, Job Satisfaction and Attitudes Toward Organizational Change: A Study in The Local Government”, **International Journal of Public Administration**, Volume 40, Issue 1, pp. 77-88.
- YUMUŞAK, S.; S. ÖZAFŞARLIOĞLU, H. YILDIZ, (2013) “İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Uşak Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, **Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi**, Cilt 4, Sayı 2, ss. 56-79.
- ZHOU, J.; J.M. GEORGE (2003) “Awakening Employee Creativity: The Role of Leader Emotional Intelligence”, **The Leadership Quarterly**, Volume 14, pp. 545–568.
- ZİNCİRKİRAN, M. ve diğerleri (2015) “İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, İş Stresi ve İş Tatmininin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Enerji Sektöründe Bir Araştırma”, **Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar**, Sayı 600, ss. 59-71.

EKLER

EK-1: Anket Formu

Sayın Katılımcı;

Yoğun işleriniz arasında zaman ayırıp bu anket formunu cevaplandırmayı kabul ettiğiniz için öncelikle teşekkürlerimi sunarım.

Bu araştırma, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Anabilim Dalında yapmakta olduğum Yüksek lisans tezi için yapılan bir anket çalışmasıdır.

Bu araştırma ile ilgili veriler tamamen istatistiksel ortamda ve toplu olarak değerlendirilecek ve dolayısıyla sorulara vereceğiniz cevaplar tez dışında başka hiçbir amaç için kullanılmayacaktır.

Katkılarınız için tekrar teşekkür eder, saygılar sunarım.

Tez Sahibi:

Yeliz ASLAN

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER:

1. Cinsiyetiniz : Kadın (...) Erkek (...)

2. Yaşınız : 18-24 (...) 25-34 (...) 35-44 (...) 45-54 (...) 54'ün üzerinde (...)

3. Medeni Durumunuz: Evli () Bekar ()

4. En Son Bitirdiğiniz Eğitim Kurumu Nedir?

Lise ve altı (...) Ön lisans ve lisans (...) Lisans Üstü (...)

5. Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesinde Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz?

3 yıldan az (...) 3-10 (...) 10 yıl üstü (...)

6. Üniversite İçindeki Göreviniz Nedir?

İdari personel (...) Akademik Personel (...)

BİREYSEL YARATICILIK					
Örgütsel Yaratıcılık Algısına İlişkin İfadeler	Hiç Katılmıyorum(1)	Az Katılıyorum(2)	Orta Derecede katılıyorum(3)	Çok Katılıyorum(4)	Tam Katılıyorum(5)
1-Yeni yaşantı ve deneyimleri merak ederek, çeşitli konularla yakından ilgilenirim.	1	2	3	4	5
2-Risk almayı ve beklenmeyen sonuçlarla karşılaşmayı işimin bir parçası sayarım	1	2	3	4	5
3- Bireysel İnisiyatif alarak cesur davranırım.	1	2	3	4	5
4-Olay ve olgular arasındaki farklı ilişki noktalarını görür ve değerlendiririm.	1	2	3	4	5
5-Yeni düşünceleri özümseyebilmek için esnek davranmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
6-Rekabet ederek potansiyel fırsatları somut yararlarla dönüştürmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
7-Yeni şeyler denemeyi/uygulamayı önemseyerek girişimci davranırım.	1	2	3	4	5
8- Her seferinde yeni bilgi ve becerileri kullanmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
9-Sürekli öğrenerek kendimi geliştirmenin yollarını ararım..	1	2	3	4	5
10-Yeni hedeflere ulaşmak için mevcut sınırların ötesine geçmeye çalışırım..	1	2	3	4	5
11-Yapılandırılmamış, farklı iş süreçlerini kullanırım.	1	2	3	4	5
12- Yeni yöntemlerin işe koşulması için değişime açık bir tutum takınırım.	1	2	3	4	5
13-Beklenenin üstünde ve ötesinde performans göstermeye çalışırım.	1	2	3	4	5
14-Çok yönlü hareket ve dinamizm içinde olmaya gayret ederim.	1	2	3	4	5
15-Sorunlara farklı çözümler geliştirmek için rutin davranış kalıplarını terk ederim.	1	2	3	4	5
16- Sıradanlığı aşarak özgün düşünceler üretmeye ve buluşlar yapmaya çalışı	1	2	3	4	5

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1- Çalıştığım birimin başarısını artırmak için normal çalışmamın ötesinde gayret göstererek çalışmaya hazırım					
2-Çevremdeki insanlara çalıştığım kurumun her açıdan çok iyi olduğunu anlatırım.					
3-Çalıştığım kuruma olan aidiyet duygumun düşük olduğunu düşünüyorum.					
4-Bu kurum içerisinde bana verilecek her görevi seyerek yapmaya hazırım.					
5-Bulduğum kurumun değerleriyle kendi değerlerimin çok benzer olduğunu düşünüyorum.					
6-Bu kurum bünyesinde çalıştığımı söylemekten gurur duyuyorum.					
7-Yaptığım iş benzer olduğu sürece farklı firmalarda da çalışabilirim.					
8-Bu kurum bünyesinde çalışmak iş performansımı artırıyor					
9-Bu kurumdan ayrılmak beni mutsuz etmez.					
10-Bu kurumda çalışıyor olmaktan şu an fazlasıyla memnunum.					
11-Bu kurum bünyesinde uzun süre kalmamın bana fazla bir şey kazandıracağını düşünmüyorum.					
12-Çalıştığım birimin, personeli ile ilgili uygulamalarını çoğunlukla yanlış buluyorum.					
13-Çalıştığım birimin başarısını gerçekten önemsiyorum.					
14-Buranın yaptığım iş ile ilgili çalışabileceğim en iyi kurum olduğunu düşünüyorum					
15-Bu kurum bünyesinde çalışmak benim açımdan kötü bir tecrübe oldu					