

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ**

**ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN YARATICILIĞA ETKİSİ: YAZILIM
SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Büşra İNCE

Enstitü Anabilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Şuayyip ÇALIŞ

EYLÜL - 2019

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ

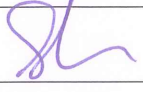
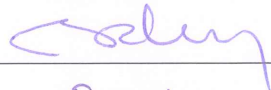

ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN YARATICILIĞA ETKİSİ: YAZILIM
SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Büşra İNCE

Enstitü Anabilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi

“Bu tez 11/09/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

| JÜRİ ÜYESİ | KANAATI | İMZA |
|-----------------------------|----------|---|
| Prof. Dr. Süleyman Çelik | Basarılı |  |
| Prof. Dr. Oğuz Türkay | Basarılı |  |
| Dr. Öğr. Üyesi. Emrah Özsoy | Basarılı |  |



SAKARYA
ÜNİVERSİTESİ

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ
TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU

Sayfa : 1/1

Öğrencinin

| | | |
|-----------------------|---|--|
| Adı Soyadı | : | Büşra İNCE |
| Öğrenci Numarası | : | Y156058017 |
| Enstitü Anabilim Dalı | : | İnsan Kaynakları Yönetimi |
| Enstitü Bilim Dalı | : | İnsan Kaynakları Yönetimi |
| Programı | : | <input checked="" type="checkbox"/> YÜKSEK LİSANS <input type="checkbox"/> DOKTORA |
| Tezin Başlığı | : | Örgüt Kültürünün Yaratıcılığa Etkisi: Yazılım Sektörü Örneği |
| Benzerlik Oranı | : | %17 |

ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.

...../...../20.....
İmza

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere gsb@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof.Dr.Şuayyip ÇALIŞ

...../...../20.....
İmza

Uygundur

Danışman
Unvanı / Adı-Soyadı: Prof. Dr. Şuayyip ÇALIŞ

Tarih:

İmza:

KABUL EDİLMİŞTİR

REDDEDİLMİŞTİR

EYK Tarih ve No:

Enstitü Birim Sorumlusu Onayı

ÖNSÖZ

Tez çalışmam boyunca emeğini ve katkılarını esirgemeyen tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Şuayyip ÇALIŞ'a, sonsuz teşekkür ediyorum.

Tez savunma jürisinde bulunarak yardımları ve emekleriyle katkı sunan Sayın Prof. Dr. Oğuz TÜRKAY'a ve Dr. Öğr. Üyesi Emrah ÖZSOY'a teşekkürlerimi sunuyorum.

Çalışmamı tamamlamamda yardımcı olan Apsiyon A.Ş. kurucu ortaklarına ve çalışanlarına teşekkür ediyorum.

Yüksek lisans eğitimim boyunca benden yardımlarını esirgemeyen değerli hocalarım Sayın Doç. Dr. Tuncay YILMAZ'a ve Dr. Öğr. Üyesi Şule AYDIN TURAN'a içtenlikle teşekkür ediyorum.

Ve son olarak yüksek lisans eğitimim boyunca anlayışını ve desteğini hiç esirgemeyen kuzenim Nurdan ÇELİKTAŞ'a, hayatımın her anında bana destek olan maddi manevi desteklerini üzerimden hiç esirgemeyen babam Hüseyin İNCE'ye, annem Demet İNCE'ye ve ablam Buket İNCE'ye ve sonsuz teşekkür ediyorum.

Büşra İNCE

11.09.2019

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|-----------|
| İÇİNDEKİLER..... | i |
| TABLO LİSTESİ..... | iii |
| ŞEKİL LİSTESİ..... | iv |
| KISALTMALAR LİSTESİ | v |
| ÖZET..... | vi |
| SUMMARY | vii |
| | |
| GİRİŞ | 1 |
| BÖLÜM 1: ÖRGÜT KÜLTÜRÜ | 5 |
| 1.1. Örgüt Kültürü Tanımı | 5 |
| 1.2. Örgüt Kültürünün Tarihi Gelişimi | 7 |
| 1.3. Örgüt Kültürünü Oluşturan Unsurlar | 8 |
| 1.4. Örgüt Kültürünü Etkileyen Faktörler | 10 |
| 1.5. Örgüt Kültürünün Sonuçları ve Etkileri..... | 11 |
| | |
| BÖLÜM 2: YARATICI DÜŞÜNCE..... | 15 |
| 2.1. Yaratıcı Düşüncenin Tanımı | 15 |
| 2.2. Yaratıcı Düşünce ile İlgili Kavramlar | 17 |
| 2.3. Yaratıcı Düşünceye İhtiyaç Duyulmasının Nedenleri | 18 |
| 2.4. Yaratıcı Düşünce Süreci..... | 20 |
| 2.5. Yaratıcı Düşünceyi Etkileyen Faktörler..... | 21 |
| 2.6. Yaratıcı Düşünce Engelleri | 23 |
| 2.7. Yaratıcı Düşünce Teknikleri | 25 |
| 2.8. Yaratıcı Düşüncenin Sonuçları ve Etkileri..... | 26 |
| 2.9. Türkiye'de ve Dünyada Yazılım Sektörü | 27 |

| | |
|---|-----------|
| BÖLÜM 3: GEREÇ, YÖNTEM ve BULGULAR | 29 |
| 3.1. Gereç ve Yöntem | 29 |
| 3.1.1. Araştırmanın Amacı | 29 |
| 3.1.2. Araştırmanın Problemi..... | 29 |
| 3.1.3. Araştırmanın Önemi | 29 |
| 3.1.4. Araştırmanın Yöntemi | 30 |
| 3.1.5. Hipotezler..... | 31 |
| 3.1.6. Araştırmanın Evren ve Örneklemi | 33 |
| 3.1.7. Verilerin Analizi..... | 33 |
| 3.2. Bulgular..... | 34 |
| 3.2.1. Örgüt Kültürü ve Yaratıcılık Ölçeğine Ait Güvenirlilik Analizi Sonuçları | 34 |
| 3.2.2. Frekans Analizi Sonuçları..... | 35 |
| 3.2.3. Örgüt Kültürü ve Yaratıcılık Ölçeği Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Gösterip Göstermediğinin Belirlenmesi | 36 |
| 3.2.3.1. Örgüt Kültürü Ölçeği Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Gösterip Göstermediğinin Belirlenmesi | 37 |
| 3.2.3.2. Yaratıcılık Ölçeği Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Gösterip Göstermediğinin Belirlenmesi | 43 |
| 3.2.4. Örgüt Kültürü ile Yaratıcılık Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. | 57 |
| 3.2.5. Hipotezlerin Kabul/Ret Durumları | 60 |
| | |
| SONUÇ VE ÖNERİLER..... | 61 |
| KAYNAKÇA..... | 66 |
| EKLER..... | 72 |
| ÖZGEÇMİŞ | 76 |

TABLO LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Tablo 1: Örgüt Kültürü ile İlgili Araştırmalarda Yapılan Tanımlar | 6 |
| Tablo 2: Örgüt Kültürünün Gelişimine Katkıda Bulunan Modeller | 7 |
| Tablo 3: Örgüt Kültürünün Unsurları | 9 |
| Tablo 4: Yaratıcı Düşünce Tanımları..... | 16 |
| Tablo 5: Yaratıcı Düşünce Teknikleri..... | 25 |
| Tablo 6: Örgüt Kültürü ve Yaratıcılık Ölçeğine Ait Güvenirlilik Analizi | 34 |
| Tablo 7: Çalışanların Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılım | 35 |
| Tablo 8: Örgüt Kültürünün Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları..... | 37 |
| Tablo 9: Örgüt Kültürünün Yaş Değişkenine Göre Anova Sonuçları | 38 |
| Tablo 10: Örgüt Kültürünün Medeni Durum Değişkenine Göre T Testi Sonuçları | 38 |
| Tablo 11: Örgüt Kültürünün Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anova Sonuçları | 39 |
| Tablo 12: Örgüt Kültürünün İşyerindeki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Anova Sonuçları | 40 |
| Tablo 13: Örgüt Kültürünün Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Anova Sonuçları ... | 41 |
| Tablo 14: Örgüt Kültürünün Pozisyon Değişkenine Göre T Testi Sonuçları | 42 |
| Tablo 15: Yaratıcılığın Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları | 43 |
| Tablo 16: Yaratıcılığın Yaş Değişkenine Göre Anova Sonuçları | 45 |
| Tablo 17: Yaratıcılığın Medeni Durum Değişkenine Göre T Testi Sonuçları | 47 |
| Tablo 18: Yaratıcılığın Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anova Sonuçları | 48 |
| Tablo 19: Yaratıcılığın İşyerindeki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Anova Sonuçları... .. | 50 |
| Tablo 20: Yaratıcılığın Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Anova Sonuçları..... | 53 |
| Tablo 21: Yaratıcılığın Pozisyon Değişkenine Göre T Testi Sonuçları..... | 56 |
| Tablo 22: Örgüt Kültürü ile Yaratıcılık Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları | 57 |
| Tablo 23: Örgüt Kültürünün Yaratıcılığa Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları... .. | 59 |
| Tablo 24: Hipotez Kabul/Ret Durumları..... | 60 |

ŞEKİL LİSTESİ

| | |
|---|----|
| Şekil 1: Örgüt Kültürünün Sonuçları ve Etkileri..... | 12 |
| Şekil 2: Yaratıcı Düşünce Süreci | 20 |
| Şekil 3: Yaratıcı Düşünceyi Etkileyen Prensipler | 22 |

KISALTMALAR LİSTESİ

- ABD** : Amerika Birleşik Devletleri
- AR-GE** : Araştırma-Geliştirme
- SPSS** : Statistical Package for Social Sciences
- YL/D** : Yüksek lisans/doktora

| | |
|--|--|
| Tezin Başlığı: Örgüt Kültürünün Yaratıcılığa Etkisi: Yazılım Sektörü Örneği | |
| Tezin Yazarı: Büşra İNCE | Danışman: Prof. Dr. Şuayyip ÇALIŞ |
| Kabul Tarihi: 11 Eylül 2019 | Sayfa Sayısı: vii (ön kısım) + 71 (Tez) +4 (Ek) |
| Anabilim Dalı: İnsan Kaynakları Yönetimi | |
| <p>İşletmelerin yaratıcılık seviyesi yüksek çalışanlara olan ihtiyaçları yaratıcı düşünceli iş hayatında merkezi bir konuma getirmektedir. İşletmelerin kendilerine özgü yapıları çalışanlarının yaratıcı düşüncelerini etkilemektedir.</p> <p>Çalışmanın amacı yazılım şirketlerinde çalışan bireylerin yaratıcı düşünce düzeyleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi incelemektir.</p> <p>Araştırmanın evrenini İstanbul ili, örneklemini ise İstanbul ilinde yer alan Yazılım Şirketi çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmada nicel yöntemden yararlanılmıştır. Demografik Bilgi Formu, Örgüt Kültürü Ölçeği ve Yaratıcılık Ölçeğini içeren 78 soruluk bir anket yazılım şirketi çalışanlarına uygulanmıştır. Anketler İstanbul ilindeki yazılım şirketi çalışanlarına uygulanmıştır, yaklaşık 600 kişiye anket iletilmiş ve 258 kişiden dönüş alınmıştır. Dönüş yapanlardan yalnız 1 katılımcı anketi tamamlanmadığı için 257 katılımcının yanıtları dikkate alınarak analizler yapılmıştır. Demografik Bilgi Formu 8 sorudan oluşmaktadır. Örgüt Kültürü Ölçeği; katılım, tutarlılık, uyum ve misyon boyutlarını içermekte ve 36 sorudan oluşmaktadır. Yaratıcılık Ölçeği ise öz saygınlık, yaşam tarzı, bireysel zayıflıklar, diğerleriyle ilişkiler, duygu ve ahlak, kişisel özellikler, düşünme stili, kendini algılama, durumsal faktörler, fikirlerin görüntüsü, yeni fikirlere yönelik boyutlarını içermekte ve 34 sorudan oluşmaktadır.</p> <p>Bu ölçekler aracılığıyla yapılan çalışmada elde edilen sonuçlar örgüt kültürünün yazılım şirketi çalışanlarını ahlak, psikolojik özellikler, kişilik özellikleri açısından etkilememektedir. Örgüt kültürünün yaratıcılık düzeyi üzerinde etkisinin olmaması, çalışmanın temel sonuçları arasındadır. Yazılım şirketi çalışanı 257 kişinin verdiği yanıtlar aracılığıyla bu sonuçlara ulaşılması çalışmanın sınırlılıklarını meydana getirmektedir.</p> | |
| Anahtar Kelimeler: Yazılım sektörü, Örgüt kültürü, Yaratıcı düşünce. | |

| | |
|---|---|
| Title of Thesis: The Effect of Organizational Culture on Creativity: Case of Software Sector | |
| Author: Busra Ince | Supervisor: Prof. Dr. Suayyip CALIS |
| Date: 11 Sep 2019 | Np: vii (Pre Text) + 71 (Main Body) + 4 (App.) |
| Department: Human Resources Management | |
| <p>The needs of enterprises with high level of creativity make creative thinking a central position in business life. In such an environment, the needs of enterprises with high level of creative thinking become more evident. Their unique structures affect the creative thinking of their employees.</p> <p>The purpose of the study is to examine the relation between organizational culture and the level of creative thinking for personnel in software company.</p> <p>The research of the population of Istanbul consists of exemplary areas of Istanbul Software Company employees. Quantitative method was used to perform the purpose. A questionnaire was applied to perform this aim and a questionnaire containing 78 questions including Demographic Information Form, Organizational Culture Scale and Creativity Scale was applied to software company employees. Surveys were applied to personnel of the software company in Istanbul, approximately surveys were conducted to 600 personnel and it was got feedback from 258 personnel. Since only 1 participant questionnaire was not completed, 257 people were asked to analyze their responses. Demographic Information Form consists of 8 questions. Organizational Culture Scale; participation, consistency, compliance and mission dimensions and consists of 36 questions. Creativity Scale includes self-esteem, lifestyle, individual weaknesses, relationships with others, emotion and morality, personal characteristics, thinking style, self-perception, situational factors, image of ideas, orientation to new ideas and consists of 34 questions.</p> <p>The results of the study do not affect the employees of the software culture of the organizational culture in terms of morality, psychological characteristics and personality traits. The main result showed that there is not relationship between the organizational culture creative thinking. Achieving these results through the responses of 257 employees of the software company constitutes the limitation of the study.</p> | |
| Keywords: Software sector, Organization Culture, Creative Thinking. | |

GİRİŞ

Rekabet düzeyinin giderek arttığı günümüz koşullarında örgütlerin yaratıcılığı yüksek çalışanlara ihtiyacı bulunmaktadır. Yazılım sektörü, çalışanların yaratıcılıklarına ihtiyaç düzeyinin yüksek olduğu bir sektördür. Bu çalışmada yazılım sektöründe çalışan bireylerin yaratıcılıklarının örgütlerin kültürleri ile olan ilişkisi araştırılmaktadır.

İçinde bulunulan dönem itibariyle insan, örgütler için en değerli varlık konumundadır ve örgütlerde insandan maksimum düzeyde performans alabilmek için yürütülen girişimler öne çıkmaktadır. Bir örgütün çalışanlardan en yüksek seviyede performans alabilmesinde somut olarak sunulan olanakların yanında soyut unsurların etkisi bulunmaktadır. Örgüt kültürü, soyut yönüyle öne çıkan bir unsurdur ve çalışanlardan alınacak olan verimin belirleyici olması, bu çalışma konusunun seçilmesinde etkili olmuştur.

Yoğun bir rekabetin yaşandığı dünyada pek çok örgüt, teknolojik olanaklar açısından rakipleriyle yakın düzeydedir. Bu nedenle örgütlerin rakiplerine üstünlük kurabilmelerinin temel yolu çalışanlarından maksimum şekilde katkı almasına bağlıdır. Çalışanların yaratıcı düşüncelerinin bu süreçteki temel yardımcılarından birisi olması beklenmektedir. Örgütlerin içinde buldukları durum ve yaratıcı düşünce arasındaki bu etkileşim, çalışmanın üzerinde durduğu temel konulardan birisidir.

Örgütlerdeki kültür ile çalışanların yaratıcı düşünce düzeyleri ve bunu süreçlere yansıtılabilmeleri arasında yakın bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Özellikle yazılım sektörü gibi çalışanların yaratıcılıklarının üst düzey olması gereken bir sektörde bu etkileşimin düzeyinin yüksek olması beklenmektedir. Örgüt kültürü ve çalışanların yaratıcı düşünceleri arasındaki bu ilişki, böyle bir çalışma konusu seçilmesindeki başlıca etkenler arasında yer almaktadır.

Yaratıcı düşünce ile birlikte bilinenin ya da alışılmışın dışında bir şekilde düşünme ifade edilmektedir. Farklı yaklaşımların ortaya koyulması, eskinin daha etkili bir şekilde yenilenmesi ve sentezlenmesi gibi hususlar yaratıcı düşüncenin içeriğinde kendisine yer edinmiştir (Koray, 2004: 2). Tüm bunlar çalışmada üzerinde ayrıntılı bir biçimde durulması tasarlanan konular arasındadır.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı yukarıda yapılan açıklamalar dahilinde örgüt kültürünün çalışanların yaratıcı düşünce düzeyleri üzerindeki etkisinin belirlenmesi olarak belirlenmiştir.

Yazılım sektöründe verimli çıktılar elde edebilmek için en önemli girdi çalışanların hayal gücü ve yaratıcılık düzeyidir. Bu sebeple çalışmada yazılım sektöründe çalışan bireylerin yaratıcı düşünceleri üzerinde etkili olan faktörlerin araştırılması amaçlanmaktadır. Yazılım sektörü çalışanlarının yaratıcılıklarına etkisi olan faktörlerin tespit edilmesi araştırmanın amaçları arasında yer almaktadır.

Yazılım sektöründe çalışanların yaratıcılıklarına daha fazla ihtiyaç duyulması sebebiyle çalışanların yaratıcılık düzeyleri bir belirsizlik konumundadır. Örgüt kültürü ve çalışanların yaratıcılıkları arasındaki etkileşim, araştırma konusuna ilişkin belirsizliklerden birisidir. Çalışanların yaratıcı düşünce düzeyleri ile örgüt kültürü arasında ilişki olduğu düşüncesi, çalışmanın problemini meydana getirmektedir. Çalışmanın problem cümlesi “yazılım sektöründe örgüt kültürü çalışanların yaratıcılıklarını ne şekilde etkilemektedir” olarak belirlenmiştir.

Çalışmanın Yöntemi

Örgüt kültürü ve yaratıcı düşünce hakkındaki kavramsal çerçeve incelemesinde literatür taraması yönteminden faydalanılmaktadır. Yazılım sektöründe örgüt kültürünün çalışanların yaratıcılıkları üzerine etkisi belirlenirken SPSS (Statistical Package for Social Sciences) analizi yapılmaktadır. Elde edilen bulguların yorumlanması, çalışmanın yöntemi kapsamında yer almaktadır. Çalışmada demografik bilgi formunun yanı sıra, örgüt kültürü ölçeği ve yaratıcı düşünce ölçeği kullanılmaktadır. Örgüt kültürü ölçeği; katılım, tutarlılık, uyum, misyon boyutlarından oluşmaktadır. Yaratıcı düşünce ölçeği ise öz saygınlık, diğerleriyle ilişkiler ve ahlak, harekete yönelik kişilik özellikleri, psikolojik özellikler, düşünme stili, yeni fikirlere yöneliş alt boyutlarından oluşmaktadır. Verilerin analizinde SPSS 25.0 paket programı kullanılmıştır. Modern anket (e-posta, internet) türü kullanılmıştır. Katılımcıların kişisel bilgileri ile ilgili bulgular için frekans analizi

uygulanmıştır. Ölçeklerin güvenilir olup olmadığı Cronbach's Alpha katsayısı ile test edilmiştir.

Çalışmanın Önemi

Yazılım sektöründe örgüt kültürüne dair öne çıkan hususların belirlenmesine yönelik içeriğinin olması çalışmanın önemi kapsamında yer almaktadır. Yazılım sektöründe çalışan bireylerin yaratıcı düşünce düzeylerinin yüksek olmasına ihtiyaç duyulmaktadır ve bu çalışma çalışanların yaratıcı düşünce düzeyinin yüksek olmasına dair çıktılar içermesi sebebiyle önemlidir. Yalnızca bir sektöre indirgenerek araştırma yapılması çalışmayı önemli hale getiren hususlardan bir tanesidir. Alışılmışın dışında bir düşünme biçiminin oluşumunda örgüt kültürünün üstlendiği rollerin değerlendirilmesi, çalışmanın önemi kapsamında yer almaktadır.

Böyle bir çalışma hazırlanması ile birlikte örgüt kültürü ve yaratıcı düşünce ile ilgili literatüre katkıda bulunulması olasıdır. Yazılım sektöründe çalışan bireylerin yaratıcı düşünce düzeylerinin gelişmesinde örgüt kültürünün rollerinin açıklanması, çalışmanın olası katkıları arasındadır. Benzer konuda çalışma hazırlayacak olan araştırmacıların faydalanabileceği nitelikte bilgiler elde edilmesi ile birlikte çalışmanın katkı sağlaması olasıdır.

Çalışmanın Planı

Çalışmanın planı aşağıdaki gibidir:

- Giriş bölümünde araştırma konusu tanıtılmak ve çalışmada nasıl bir yol izleneceği açıklanmaktadır.
- Birinci bölümde örgüt kültürü hakkında incelemeler yapılmaktadır.
- İkinci bölüm içerisinde yaratıcı düşüncenin kavramsal çerçevesi ortaya koyulmaktadır.
- Yazılım sektöründe örgüt kültürü ve yaratıcı düşünce ilişkisinin ele alındığı araştırma, üçüncü bölümü oluşturmaktadır. Anket çalışması

kapsamında analiz edilen verilerle ulaşılan bulguların yorumlanması yine üçüncü bölüm içerisinde gerçekleşmektedir.

- Çalışmada ulaşılan sonuçların değerlendirilmesi ve öneriler getirilmesi ile birlikte çalışmanın sonlandırılması planlanmaktadır.

BÖLÜM 1: ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

Çalışmanın birinci bölümünde kavramsal çerçeve araştırılacaktır. Bu amaçla ilk olarak örgüt kültürü hakkında bilgi verilmektedir. Ardından yaratıcı düşünceyle ilgili değerlendirmelerde bulunulması birlikte kavramsal çerçeve araştırmasının tamamlanması tasarlanmaktadır.

Bir örgüt içinde kültür, değerleri ve davranış standartlarını göstermektedir (Özgözgü, 2017: 583). Örgüt kültürünün araştırıldığı bu kısımda örgüt kültürü tanımı, örgüt kültürünün tarihi gelişimi, örgüt kültürünü oluşturan unsurlar, örgüt kültürünü etkileyen faktörler, örgüt kültürünün sonuçları ve etkileri konularına yönelik açıklama getirilmektedir.

1.1. Örgüt Kültürü Tanımı

“Örgüt kültürü; bir grubun dışa uyum sağlama ve iç bütünleşme sorunlarını çözmek için oluşturduğu ve geliştirdiği belirli düzendeki temel varsayımlardır” (Köse, Tetik ve Ercan, 2001: 227). Bu tanımdan hareketle örgüt kültürü iç ve dış faktörlerle ilişkili olduğu değerlendirilebilir. Örgüt kültürü aynı zamanda her örgütün kendisine özgü olacak şekildedir.

Başka bir tanımda örgüt kültürü “işlerin yapılış şeklinin ve örgüte hakim olan genel düşünce tarzının örgüt çapında kabul görmesi ve örgüte yeni gelenler tarafından öğrenilmesi” şeklinde tanımlanmaktadır (Öztürk, 2015: 66). Örgüt kültürünün devam ettirilebilir olduğu ve yeni gelenler tarafından benimsenmesi gerektiği çıkış noktasıyla yapılan bu tanımda aynı zamanda işlerin yapılış şeklinin örgütlere özgü nitelikte olduğuna vurgu yapılmaktadır.

Daha geniş bir tanımda örgüt kültürü kavramı aşağıdaki gibi açıklanmaktadır: “Örgüt kültürü, dış uyum ve iç entegrasyon sorunlarının çözümünde yararlanan, geçerli olduğu kabul edilebilecek kadar iyi çalışan bu yüzden örgüte katılan yeni üyelerin bu sorunlarla ilgili olarak doğru yolla algılamasını, düşünmesini ve hissetmesini sağlayan grup tarafından öğrenilmiş ve paylaşılmış sanılardır” (Kurgun, 2013: 189).

Bir örgüt için örgüt kültürü değerlerin, inançların ve normların birleşimini ifade etmektedir. Günümüzde örgüt kültürünü önemli hale getiren temel husus ise örgüt kültürünün çalışanların duygu, düşünce ve davranışlarını etkiliyor olmasıdır (Ahmed ve Shafiq, 2014: 23). Çalışanların örgütler için en değerli varlık konumuna gelmesiyle birlikte örgüt kültürü de örgütler için kritik bir öneme sahip olmaktadır.

Örgüt kültürü ile ilgili yapılan çok sayıda tanım vardır ve bu tanımların büyük çoğunluğunda farklı odak noktaları bulunmaktadır. Bu nedenle ilgili literatürde öne çıkan tanımlara yer verilmesi suretiyle açıklama getirilmektedir. Örgüt kültürü ile ilgili yapılan araştırmalarda ortaya koyulan bazı tanımlar aşağıdaki tabloda gösterildiği gibidir.

Tablo 1

Örgüt Kültürü ile İlgili Araştırmalarda Yapılan Tanımlar

| YAZARLAR | TANIMLAR |
|------------------------------------|--|
| Kreitner ve Kinicki, 2001: 68. | İşletmelerde örgütün üyelerinin paylaştığı değerler ile inançların tamamı ve işletmelerdeki kişiliği biçimlendiren kıstasların tamamıdır. |
| Watson, 2004: 116. | Örgütün üyelerinin paylaştığı değerlerin bütünü ve ortak değerler ile yaklaşım biçimlerinin meydana gelmesine sebep olan olguların tamamıdır. |
| Daft ve diğerleri, 2010: 399. | Örgüt içerisinde üyeler tarafından kabul görmüş ve kabul gören bu değerlerin yeni çalışanlara da aktarıldığı değerlerin tamamına denilmektedir. |
| Hofstede ve diğerleri, 2010: 47. | Örgüt üyelerinin diğer örgüt üyelerinden farklılaşmasına sebep olan düşünce ve değerlerin kolektif programlanmasına denilmektedir. |
| Yarbrough ve diğerleri, 2011: 558. | Organizasyon içinde amaçlara giden yolda üyelerin bir ahenk ve uyum içinde çalışmasını sağlayan ve üyeler tarafından kabul gören değerler ve inançların tamamıdır. |

Kaynak: Kalkan, 2013: 8; Bozoğlan, 2010: 33-34.

Tablo 1’de görüldüğü üzere örgüt kültürü yoğun bir biçimde araştırılan ve farklı yönleriyle ele alınan bir kavramdır. Araştırmacılar örgüt kültürünü açıklarken örgütsel

amaçlar, farklılaştırıcı düşünce, paylaşılan değerler, ortak düşünce, inançlar ve örgütsel kimlik gibi pek çok farklı unsuru ortaya koyarak ilerleme kaydetmişlerdir.

1.2. Örgüt Kültürünün Tarihi Gelişimi

Yirminci yüzyılın ikinci yarısı örgüt kültürünün tarihi gelişiminin hız kazandığı dönem olarak kabul edilmektedir (Sezgin ve Bulut, 2013: 183). Örgüt kültürünün bugünkü halini almasında liderlerin çalışanları etkileyebilmek için örgüt kültürüne ihtiyaç duyulduğunu fark etmeleri önemli bir yere sahiptir. Özellikle 1980’li yıllar itibarıyla örgüt kültürü daha popüler bir hale gelmiş ve tarihi gelişimi olumlu yönde ivme kazanarak devam etmiştir (Sezgin ve Bulut, 2013: 183).

Örgüt kültürünün tarihi gelişimine katkıda bulunan modeller ve bu modellerdeki örgüt kültürü sınıflandırmaları aşağıdaki tabloda gösterildiği gibidir.

Tablo 2

Örgüt Kültürünün Gelişimine Katkıda Bulunan Modeller

| ÖRGÜT KÜLTÜRÜ MODELLERİ | SINIFLANDIRMA |
|-------------------------|---|
| Deal ve Kennedy | <ul style="list-style-type: none">• Sert, maço kültürü• Çok çalışma, sert oynama• Şirketin üstüne iddiya girmek• Süreç kültürü |
| Quinn ve Cameron | <ul style="list-style-type: none">• Klan kültürü• Hiyerarşi• Adhokrasi• Piyasa |
| Harrison ve Handy | <ul style="list-style-type: none">• Güç kültürü• Rol• Görev• Kişi |
| Ouchi | <ul style="list-style-type: none">• Tip A (ABD Kültürü)• Tip J (Japon)• Tip Z (ABD tarzına uyarlanmış) |
| Wallach | <ul style="list-style-type: none">• Bürokratik kültür• Yenilikçi• Destekleyici, teşvik edici |
| Schneider | <ul style="list-style-type: none">• Kontrol kültürü• İşbirliği• Yeterlilik• Gelişme |

Kaynak: Yücel ve Koçak, 2014: 49; Yiyit, 2017: 155; Öztürk, 2015: 73-74.

Tablo 2'ye göre Deal ve Kennedy, Quinn ve Cameron, Harrison ve Handy, Ouchi, Wallach ve Schneider tarafından geliştirilen örgüt kültürü modelleri, örgüt kültürünün gelişimine katkı sağlamıştır. Araştırmacıların örgüt kültürünü farklı şekillerde sınıflandırmak suretiyle açıkladıkları, tablo üzerinde dikkat çeken bir bilgidir.

Yönetim alanında en çok kullanılan kavramlardan birisi örgüt kültürüdür (Vurgun ve Öztop, 2011: 222). Bu durum aynı zamanda örgüt kültürünün gelişimini doğrudan etkilemesi sebebiyle önemlidir. Rekabetin giderek arttığı son dönemde örgüt kültürünün yönetim alanında kullanım sıklığının artması, örgüt kültürünün gelişimine dair bilinmesi gereken hususlar arasındadır.

1.3. Örgüt Kültürünü Oluşturan Unsurlar

Bir örgütün kültürü, örgütün temel değerleri ve inançlarıyla açıklanmaktadır. Dolayısıyla örgüt kültürünü oluşturan en temel unsur değerler ve inançlardır denilebilir. Örgütün kendisine özgü olan değerleri ve inançları, örgüt kültürünün oluşumundan başlayarak yayılması ve aktarılması gibi tüm süreçleri doğrudan etkilemektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 121).

Örgüt kültürünü oluşturan unsurların örgüte ve çevresine göre farklı düzeyde önem ifade etmesi söz konusu olabilir. Aşağıda örgüt kültürünü meydana getiren başlıca unsurlar maddeler halinde sıralanmaktadır (Kurgun, 2013: 194):

- Normlar,
- Dil,
- Törenler,
- Değerler,
- Varsayımlar,
- Hikayeler,
- İnançlar,
- Mitler,
- Kahramanlar,
- Semboller şeklindedir.

Yukarıda sıralanan maddelerden anlaşılacağı üzere örgüt kültürü, geniş kapsamlı bir kavram niteliği taşır ve bunun bir getirisi olarak çok sayıda unsurun bir araya gelmesinin neticesinde ortaya çıkmaktadır.

Bir örgüt içinde örgüt kültürünün unsurları, çalışanlar arasındaki bağı kuvvetlendirmeyi gerçekleştirmektedir (Altunoğlu vd., 2018: 101). Bu nedenle örgüt kültürünün unsurları son derece önemli bir yere sahiptir. Çalışanlar arasındaki ilişkilerin örgütsel performansa olası etkileri, örgüt kültürü unsurlarının bu yönünü daha önemli bir konuma getirmektedir.

Örgüt kültürünün unsurlarının sahip olduğu içerik aşağıdaki tablo üzerinde gösterildiği gibidir.

Tablo 3
Örgüt Kültürünün Unsurları

| UNSURLAR | AÇIKLAMA |
|--------------|--|
| Seremoniler | Organizasyon içinde üyeler örgüte ait sembol, mit ve kahramaları kutlarlar. Bu özel olaya denir. |
| Törenler | Özel olarak aktarılması amaçlanan bir olgunun gerçekleşmesi için yapılmakta olan seremonik faaliyetlerdir. |
| Ayinler | Organizasyondaki değer ve normların örgüt içinde yerleştirilmesi için yapılan törenlere denilmektedir. |
| Hikayeler | Geçmişteki olayların kültürel değerler ve normlar aracılığıyla aktarılmasıdır. |
| Mitler | Zorlu/karmaşık olayların açıklanması için kullanılan masalvari hikayelere denilmektedir. |
| Kahramanlar | Organizasyon içindeki değer ve kültürü başarılı olan kişilerin sergilemeleridir. |
| Süperstarlar | Organizasyonlarda ulaşılması muhtemel uç sınırları kendilerinin kişiliği ile birleştiren olağan dışı kişilerdir. |
| Semboller | Örgütün içindeki karmaşık mesaj ve fikirlerin aktarılmasına yardımcı olan ve organizasyon içinde özel anlamalar taşıyan objeler ve olaylardır. |
| Dil | Organizasyondaki kültürü yansıtan kelimeler ve sembollerin toplamıdır. |

Kaynak: Bozoğlan, 2010: 52; Köse, Tetik ve Ercan, 2001: 229-230; Öztürk, 2015: 69.

Tablo 3'te yer alan bilgiler, örgüt kültürünü oluşturan unsurların sahip olduğu kapsamı göstermesinin yanında üstlenilen rollere dair fikir veren bir yapıda olması sebebiyle ayrı ayrı önem ifade etmektedir.

1.4. Örgüt Kültürünü Etkileyen Faktörler

Liderler, örgüt kültürünü etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Liderlerin yetenekleri/becerileri ile üyelere karşı tutum ve davranışları, örgüt içerisinde değerlerin kazanımı konusunda doğrudan etkisini göstermektedir (Yiyit, 2017: 158). Bu yönüyle liderlik için örgüt kültürü üzerinde etkisi bulunan temel faktörlerden birisidir değerlendirmesi yapılabilir.

Örgütlerin davranışlarını etkileyen faktörlerin başında örgüt kültürü gelmektedir (Zeyada, 2018: 419). Bu yönüyle örgüt kültürü için örgütlerde nasıl hareket edildiğini belirleyen bir unsurdur nitelendirmesi yapılabilir. Örgüt kültürünün her örgüt için farklı şekilde olması sebebiyle örgüt kültürünün davranışlarla olan etkileşimi oldukça geniş bir kapsama sahiptir.

Örgütsel davranışlar, örgüt kültürünü etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Buna göre örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini gibi örgütsel davranışlar örgüt kültürünü etkileyen faktörler arasında değerlendirilmeye müsaittir (Çetin, Şeşen ve Basım, 2012: 201). Olumlu yöndeki örgütsel davranışların yanında işten ayrılma niyeti, devamsızlık gibi olumsuz yöndeki örgütsel davranışların da örgüt kültürü üzerinde etkisi olabilir.

Örgüt kültürü üzerinde etkisi bulunan diğer faktörler ise aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Kurgun, 2013: 191-192):

- Örgütün sahiplik durumu,
- Örgütün geçmişi,
- Örgüt kapasitesi,
- Teknoloji,
- Liderlik,
- Misyon,
- Örgütün çevresi,
- Milli kültür,
- Örgütün hedefleri,
- Fonksiyonlar,

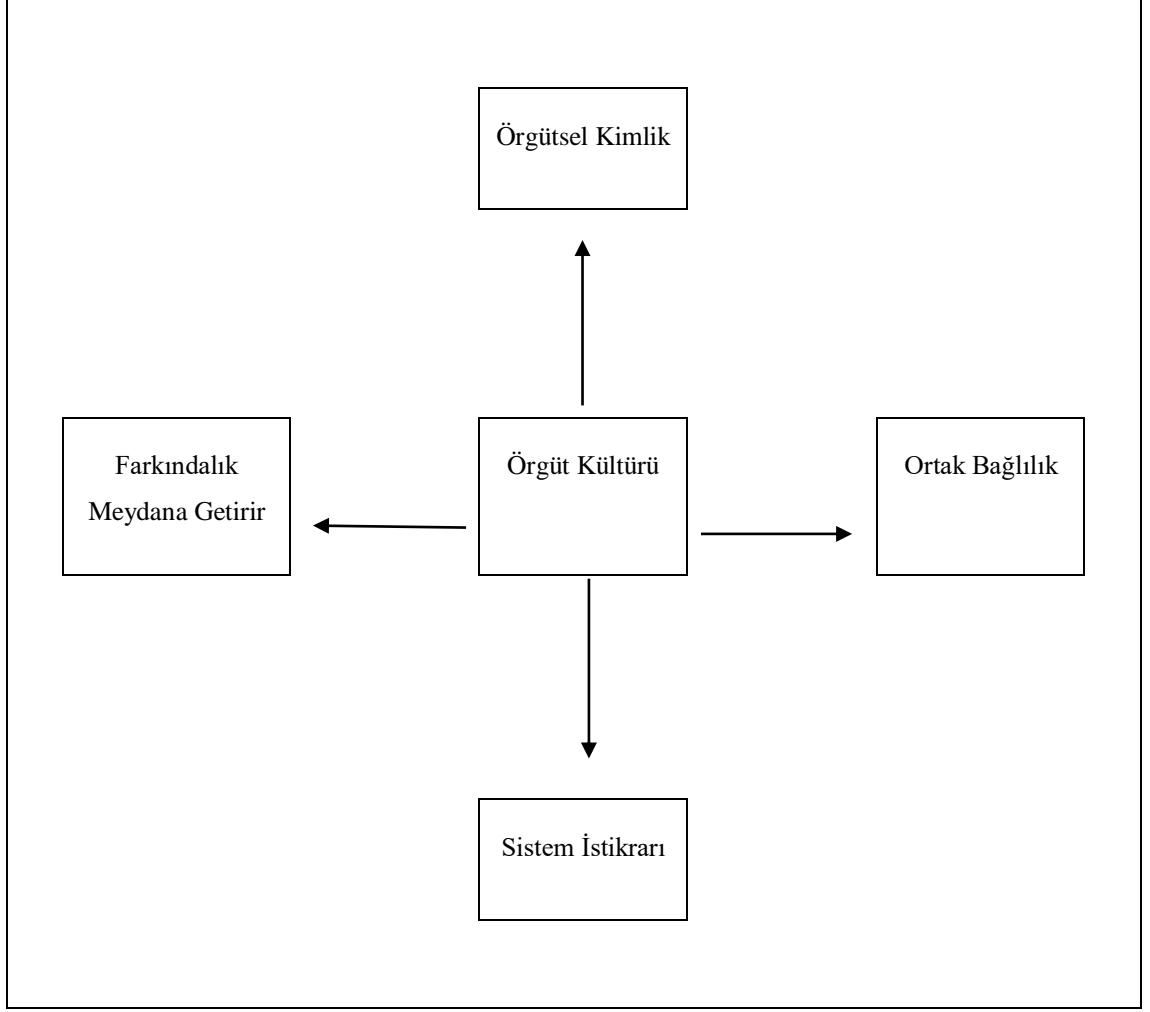
- Çalışan kadrosu,
- Görevler,
- Örgüt politikası şeklindedir.

Değınilen örgüt kültürü faktörlerinden her birisi örgütün kendisine, çevresine ve rakiplerine göre farklı düzeyde etkisini gösterebilmektedir. Bu nedenle örgüt kültürünü etkileyen faktörlerin her bir örgüt için geçerli olmayabileceği, göz önünde bulundurulması gereken bir ayrıntıdır.

1.5. Örgüt Kültürünün Sonuçları ve Etkileri

Örgüt kültürü çalışanların ortak inanç ve değerler eşliğinde çalışmasını sağlamaktadır (Ünal, Günbayı ve Koca, 2015: 358). Böylece çalışanların örgüte karşı yaklaşımlarının olumlu yönde gelişmesi ve örgüte daha fazla katkı sağlayacak şekilde gelişim göstermeleri beklenmektedir.

Aşağıdaki şekil üzerinde örgüt kültürünün sonuçları ve etkilerinin genel çevresine yönelik bilgiler yer almaktadır.



Şekil 1: Örgüt Kültürünün Sonuçları ve Etkileri

Kaynak: Bozoğlan, 2010: 41; Kalkan, 2013: 11.

Şekil 1’de yer alan bilgilere göre örgüt kültürü ile birlikte örgütsel kimlik elde edilmekte ve çalışanlarda ortak bağlılık ortaya çıkmaktadır. Örgütle ilgili konulara yönelik farkındalık meydana getirmesi, örgüt kültürünün sonuçları ve etkileri arasında yer edinmiştir. Örgüt kültürünün etkili olmasıyla birlikte örgütlerde sistem istikrarı sağlandığı, yukarıdaki şekil aracılığıyla anlaşılmaktadır.

Örgüt kültürünün sonuçları ve etkileri kapsamında aşağıdaki faydaların bilinmesi gerekmektedir (Şahin, 2010: 25-26):

- Örgütle daha uyumlu bir şekilde çalışmayı mümkün kılar.

- Yeni yöneticilerin yetişmesine katkı sağlar.
- Örgütsel verimliliği yükseltir.
- Örgüt içinde gruplaşmaları önler.
- Örgüte süreklilik kazandırır.
- İletişimin niteliğini geliştirir.
- Örgüt iklimini olumlu yönde etkiler.
- Çatışmaları yumuşatır.
- Örgüt için tanıtıcı konumundadır.
- Dayanışmayı artırır.
- Denetim mekanizması oluşturur.
- Diğer örgütlerden ayrılan yönleri belirginleştirir.

Görüldüğü üzere örgüt kültürü, bir örgütün kendisine özgü yönlerinin farkına varılmasını sağlamanın yanı sıra çalışanların örgütün yararına olacak şekilde performans göstermelerine yönelik etkiler içermektedir. Örgüt kültürünün bireysel ve örgütsel düzeyde önemli bir yere sahip olduğunu göstermesi bakımından sıralanan maddeler ayrı ayrı önem ifade etmektedir.

Örgüt kültürü, değiştirilmesi zor ve uzun vadeli bir olgudur. Örgüt kültürünün oluşumunun da uzun bir sürede gerçekleşmesi sebebiyle değişiminin güç olması olağan karşılanmaktadır. Ancak örgüt kültürünün tamamen değişmesi gerçekleşirse de örgüt kültürünü oluşturan unsurlardan bazılarında değişim yaşanması söz konusu olabilir (Sezgin ve Bulut, 2013: 185).

Örgüt kültüründe farklılıkların olduğu ve her örgütün farklı bir kültürü olduğu bilinmektedir. Örgüt kültürünün sonuçları ve etkileri açısından bu durum ele alındığında ise örgüt kültürünün örgütsel stratejilerde kendisini göstermesi beklenmektedir (Saad ve

Abbas, 2018: 208). Örgütlerin performansının gelişmesinde örgütsel stratejilerin belirleyici bir rolü olması sebebiyle örgüt kültürü kapsamındaki farklılıkların örgütler açısından kayda değer düzeyde etkileri olduğu söylenebilir. Bununla birlikte örgüt kültürüne dayalı olarak gözlenen farklılıklar ulusal kültürle ilişkili bir biçimde kendisini göstermektedir. Bu da örgüt kültürünün sonuçları ve etkilerinin farklı kültürlere göre değişiklik gösterebileceği anlamına gelmektedir.

BÖLÜM 2: YARATICI DÜŞÜNCE

İnsan hayatının farklı evrelerinde varlığına ihtiyaç duyulan bir kavram olarak yaratıcı düşünce, hayatın gelişiminin tüm yönlerini içermektedir (Yaşar ve Aral, 2010: 202). Yaratıcı düşünce hakkında bu kısımda yapılan inceleme gereğince sırasıyla yaratıcı düşünce tanımı, yaratıcı düşünce ile ilgili kavramlar, yaratıcı düşünceye ihtiyaç duyulmasının nedenleri, yaratıcı düşünce süreci, yaratıcı düşünceyi etkileyen faktörler, yaratıcı düşünce engelleri, yaratıcı düşünce teknikleri konularına yönelik açıklama getirilmektedir.

2.1. Yaratıcı Düşüncenin Tanımı

“Yaratıcılık ya da yaratıcı düşünme; bilinenin, alışılmış ve kalıplaşmış olanın tam karşısı olan bir davranış biçimi, düşünme süreci yada yeni bir ürün ortaya koyma becerisidir. Aynı zamanda yaratıcılık, eski fikirlere yeni kimlikler verme ve bilinenlerden yeni sentezler yapma faaliyetleri olarak da tanımlanabilir” (Koray, 2004: 2). Bu tanımda yaratıcı düşüncenin kalıpların dışına çıkılan bir düşünce tarzı olduğuna vurgu yapılmaktadır.

Başka bir tanımda yaratıcı düşünce “bir problemin çözümlerini ya da bir olgunun olası açıklamalarını şekillendirme” biçiminde tanımlanmaktadır (Saracaloğlu vd., 2014: 64). Yaratıcı düşüncenin yeni fikirler üretme ve bunları etkili bir biçimde kullanma, alternatif geliştirme, yeni yaklaşımlara uyarılma gibi yönleri bu tanım çıkış noktası kabul edildiğinde kendisini göstermektedir.

Yaratıcı düşünce, örgüt kültürü gibi literatürde çok geniş bir çevre tarafından araştırılan bir konu olmaktan uzaktır ancak gelişime açık ilgi çeken bir alandır. Yine de bazı araştırmalarda yaratıcı düşünce hakkında tanımlar ortaya koyulmuştur. Bunlar aşağıdaki tabloda gösterildiği gibidir.

Tablo 4

Yaratıcı Düşünce Tanımları

| YAZARLAR | TANIMLAR |
|---------------------------|--|
| Barker, 2002. | Yaratıcı düşünce bildiklerimizi yeni bileşenler halinde kullanma yeteneğine denilmektedir. |
| Stenberg ve Lubart, 2002. | Yeni bilimsel bulgular, icraatlar, akımlar keşfetmeyi sağlayan hem yeni hem uygun ve de yararı olan bir şeyi üretme sürecidir. |
| Pope, 2006. | Sıra dışı, özgün, tatmin edici, yeniden ortaya çıkarıcı ve hatta bilinçsizce gerçekleşebilen bir eylemdir. |
| Martin, 2007. | Yepyeni ve değerli ürünler keşfetmeye veya icra etmeye yönelik süreçtir. |
| Bilton, 2007. | Süreç dahilinde gerçekleşmekte olan yepyeni ve değeri olan ürün ya da fikir üretimi ile sonuçlanan oldukça farklı düşünme biçimidir. |
| Kim, 2007. | Olasılıkları gerçeğe dönüştürmeyi amaçlayan bireysel ve kültürel bir eylemdir. İnsanlar yeni bir şey keşfettiğinde veya ürettiğinde eğer üretilenler başkaları tarafından kabullenilir ise, bu bireyler kültürel geleneğin bir parçası olurlar, kaydedilirler ve gelecek nesillere aktarılırlar. |

Kaynak: Çiçek, 2011: 79.

Tablo 1’de görüldüğü üzere yaratıcı düşünce hakkında yapılan tanımlarda yeni ve farklı bakış açıların yanında olan bir şeye yönelik yeni şeyler eklemenin yer alması söz konusudur. Yaratıcı düşünce kapsamında icat etme ile ilişkili eylemlerin yer aldığı da tablodaki tanımlar aracılığıyla anlaşılmaktadır.

Değişen dünyaya uyum sağlayabilmek için yaratıcı düşünce becerisinin ön plana çıkması söz konusudur (Karataş ve Özcan, 2010: 226). Bu nedenle yaratıcı düşüncenin sahip olduğu içeriğin bilinmesi, değişen ve gelişen koşullara uyum sağlayabilmek açısından yarar sağlayacaktır.

2.2. Yaratıcı Düşünce ile İlgili Kavramlar

Yaratıcı düşünce, aktif bir biçimde öğrenme esasına dayanan, problem çözücü, rasyonel ve mantıklı bir düşünce olarak açıklanmaktadır (Gündoğdu, 2009: 60). Yaratıcı düşünce kapsamındaki bu özellikler, aynı zamanda yaratıcı düşünce ile ilgili kavramların çevresini meydana getirmektedir.

Yaratıcı düşünce ile ilgili olan temel kavramlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Cengiz, Acuner ve Baki, 2006: 423):

- Farklı çözüm,
- Yenilikçilik,
- Orijinallik,
- Yararlılık,
- Uygunluk,
- Yapılabilirlik,
- Farklılık,
- Uyarılma,
- Fikir üretme,
- Duygusal zeka,
- Kolaylaştırma,
- Hızlandırma,
- Buluş-icat şeklindedir.

Görüldüğü üzere yaratıcı düşünce ile ilişkili çok sayıda kavram bulunmaktadır. Bu kavramlara ek olarak eleştirel düşünme becerisinin de yaratıcı düşünce ile ilgili olduğu ifade edilmektedir. Yaratıcı düşünce ile eleştirel düşünce arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu düşünülmektedir (Ülger, 2016: 695). Bu nedenle yaratıcı düşüncenin eleştirel düşünme becerisi ile olan etkileşiminin göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

İçinde bulunulan dönemde, yani bilgi toplumunda çalışanların yaratıcı düşünce düzeylerinin yüksek olması gerekmekte ve beklenmektedir (Yıldırım, 2007: 109). Bilgi toplumunun yaratıcı düşünce ile bu yöndeki ilişkisi, bilgi çağını ve bilgi toplumunu yaratıcı düşünce ile ilgili kavramlar arasına sokmaktadır. Çalışanların ve örgütlerin

yaratıcı düşünme becerisine sahip olması gerekliliğinin bilgi toplumuna özgü olması sebebiyle bu çıkarımın yapılması mümkündür.

2.3. Yaratıcı Düşünceye İhtiyaç Duyulmasının Nedenleri

Yeniliklere uyum göstermek, günümüzde yaratıcı düşünceye ihtiyaç duyulmasının nedenlerinden birisidir (Öztürk, 2018: 162). Dünyada son yıllardaki değişim hızının yüksekliği göz önüne alındığında yaratıcı düşüncenin yenilikle olan etkileşiminin mutlaka yanıt verilmesi gereken bir ihtiyaç konumuna geldiği değerlendirilebilir.

Yaratıcı düşünme becerisi yüksek olan bireyler çoğunlukla bilgi üretiminin yoğun olduğu sektörlerde ve işlerde çalışmaktadır (Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 190). Yazılım sektörü de bunlardan birisidir. Çalışanların bilgi üretebilme becerisine duyulan ihtiyaç düzeyinin artması, aynı zamanda yaratıcı düşünceye ihtiyaç duyulmasının nedenlerinden bir tanesidir.

Küresel koşullarda işletmelerin rakiplerinden ayrılması ve rakiplerine karşı rekabet edebilme gücüne sahip olması için özgün olması gerekir. İşletmeler bu amaçlar için aynı zamanda yaratıcı fikirlere sahip olmalı ve bu fikirler eşliğinde yenilikler yapabilmelidir (Kanbur ve Özyer, 2016: 264). Tüm bunlar yaratıcı düşünceyi işaret etmekte ve yaratıcı düşünceye ihtiyaç duyulmasının nedenleri arasında yer almaktadır.

Yaratıcı düşünceye ihtiyaç duyulmasının diğer nedenleri ise aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Aksüzek, 2008: 47-48):

- Küreselleşme,
- Rekabetin artması ve kalitenin gelişmesi,
- Uyum sağlanması gereken konuların artış göstermesi,
- Bilginin artması ve yayılması,
- Belirsizliklerin artması,
- İç ve dış çevrede çözüm bekleyen belirsizliklerin genişlemesi,

- Olguların hareket yönünün açıklanamadığı durumlar,
- Karar verme konusunda zaman baskının olması,
- Etkileşimlerin artması,
- İnsan kaynaklarının profesyonelleşme oranlarının artması,
- Sosyal bilinçlenme,
- Müşteri odaklı olma gerekliliği,
- Kaynakların çeşitlenmesi,
- İşletmelerin yürütmekte olduğu faaliyetlerin içeriğinde ve tanımlarında genişlemeler yaşanması,
- Ekip çalışmasının daha yaygın bir biçimde kullanılmaya başlanması şeklindedir.

Sıralanan maddelerden anlaşılacağı üzere dünyada küreselleşme süreci ile birlikte yaşanan gelişmelerin neticesinde yaşanan dönüşümler, yaratıcı düşünceye duyulan ihtiyacın artmasında etkisini göstermiştir. Ayrıca teknolojik gelişmeler ile birlikte sahip olunan benzer olanaklar, yaratıcı düşünceye duyulan ihtiyacın artmasında etkilidir. Rekabetin artması, bireysel ve örgütsel düzeyde farkın yansıtılabilmesi için yaratıcı düşünce ihtiyacını belirginleştirmiş görünmektedir.

Yaratıcı düşünce; esnek, akıcı, benzersiz ve sıra dışı düşünceleri içermektedir (Türkmen ve Sertkahya, 2015: 74). Beklenmedik durumlarda yaratıcı düşünceyi meydana getiren bu bileşenlerin etkisiyle birlikte iyi bir çözüm elde etmek mümkündür. Bu nedenle yaratıcı düşünceye ihtiyaç duyulduğu söylenebilir. Ayrıca yaratıcı düşünce, birey ya da örgüt düzeyinde farkın yansıtılması noktasında belirleyici olması sebebiyle ihtiyaç duyulan bir unsur konumundadır.

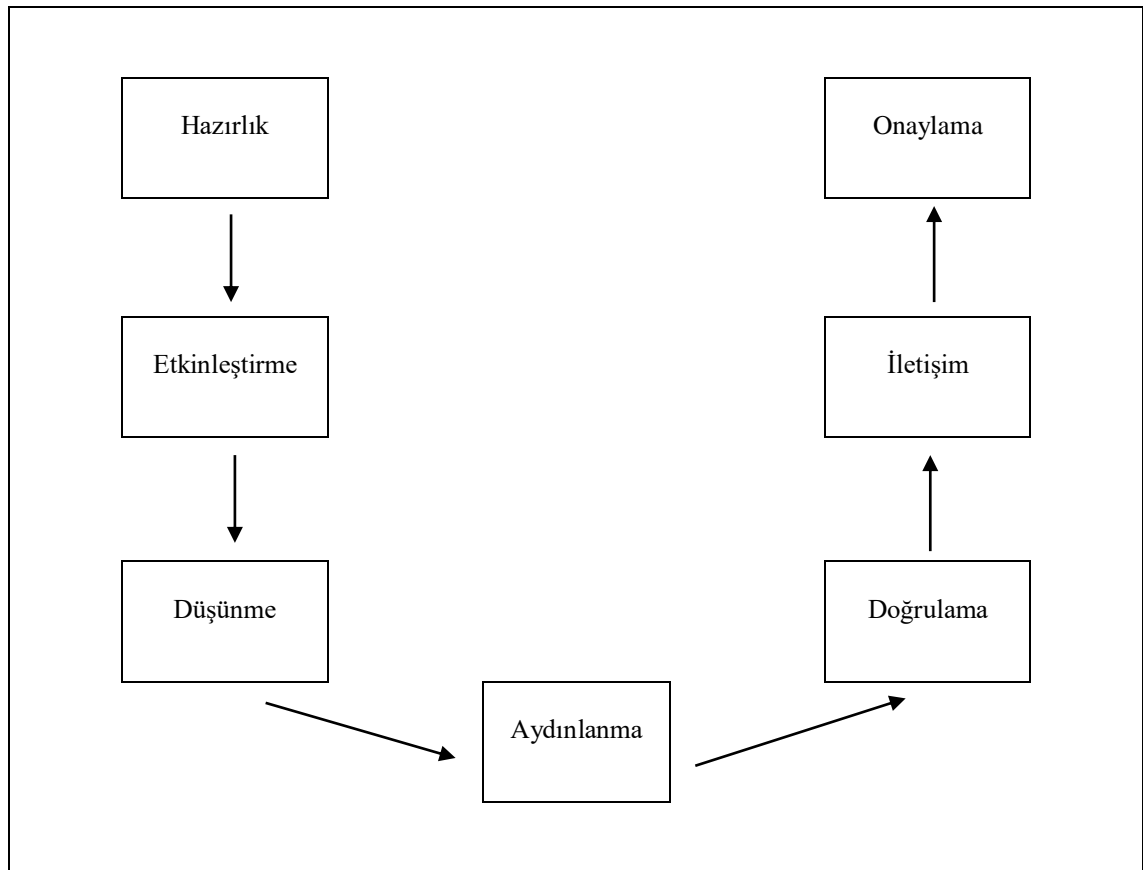
“Günümüzde bilginin, teknolojinin, pazarın ve rekabetin küreselleşmesi işletmeleri, karlı büyümeyi ve rekabet üstünlüğünü sağlayabilmek için yenilikçi ve yaratıcı örgüt yapısına sahip olma zorunluluğu ile karşı karşıya getirmiştir” (Samen, 2008: 363). Yaratıcı

düşünceye ihtiyaç duyulmasının nedenlerini özetlemesi bakımından bu ifadeler dikkate alınmalıdır. Yaratıcı düşünceyi yenilikçilikle bir arada değerlendirmek gerektiği de vurgulanan hususlar arasında yer almaktadır.

2.4. Yaratıcı Düşünce Süreci

İlgili literatürde yaratıcı düşünce kavramı açıklanırken her alan yeni ve faydalı fikirlerin üretilmesine vurgu yapılmaktadır. Başka bir deyişle yaratıcı düşünce yeni ve yararlı fikirlerin geliştirilmesi ile ilişkilidir (Eren ve Gündüz, 2002: 65). Yaratıcı düşünce süreci açısından bakıldığında ise yaratıcı düşünce sürecinin yeni ve yararlı fikirleri geliştirme süreci niteliği taşıdığı değerlendirilebilir.

Yaratıcı düşünce süreci aşağıdaki şekil üzerinde yer alan bilgiler eşliğinde açıklanmaktadır.



Şekil 2: Yaratıcı Düşünce Süreci

Kaynak: Çiçek, 2011: 93; Saracaloğlu vd., 2014: 64-65.

Şekil 2’de görüldüğü üzere yaratıcı düşünce sürecinin ilk aşaması hazırlıktır. Hazırlık aşamasının ardından etkinleştirme aşamasına geçilmektedir. Üçüncü aşamada düşünme gerçekleşmektedir. Düşünmenin anlam kazanmaya başlaması ile birlikte aydınlanma gerçekleşmekte ve doğrulama aşamasına geçilmektedir. Yaratıcı düşünce sürecinin sonraki aşaması iletişim aşamasıdır. İletişimin sonrasında ise onaylama aşamasına geçilmektedir. Böylece bireyin yaratıcı düşünce konusunda çıktığı elde etmesinin gerçekleşmesi beklenmektedir (Çiçek, 2011: 93).

Hazırlık aşamasında bireyler bilgi toplamaktadır. Yaratıcı düşünce sürecinin ilerleyişinde bilgi toplandıktan sonra bir süre bilinçli olarak düşünmeye ara verilmektedir. Aydınlanma aşamasına gelindiğinde beklenmedik bir şekilde fikir akla gelmektedir. Fikre dair uygulamaya geçilmesi ise deneme sürecinde gerçekleşmektedir (Okakın ve Ayvacioğlu, 2014: 287).

Yaratıcı düşünce, insanlarda her koşulda doğrusal olmayan etkileşimlere dayalı olarak kendisini göstermektedir (Şahin ve Danışman, 2017: 748). Bu nedenle yaratıcı düşüncenin oluşumunda farklı süreçlerin gözlenmesi mümkündür. Yaratıcı düşüncenin bu niteliği sebebiyle yaratıcı düşünce süreci ile yaratıcı düşünceyi etkileyen faktörleri birbirinden bağımsız olarak ele almak doğru değildir.

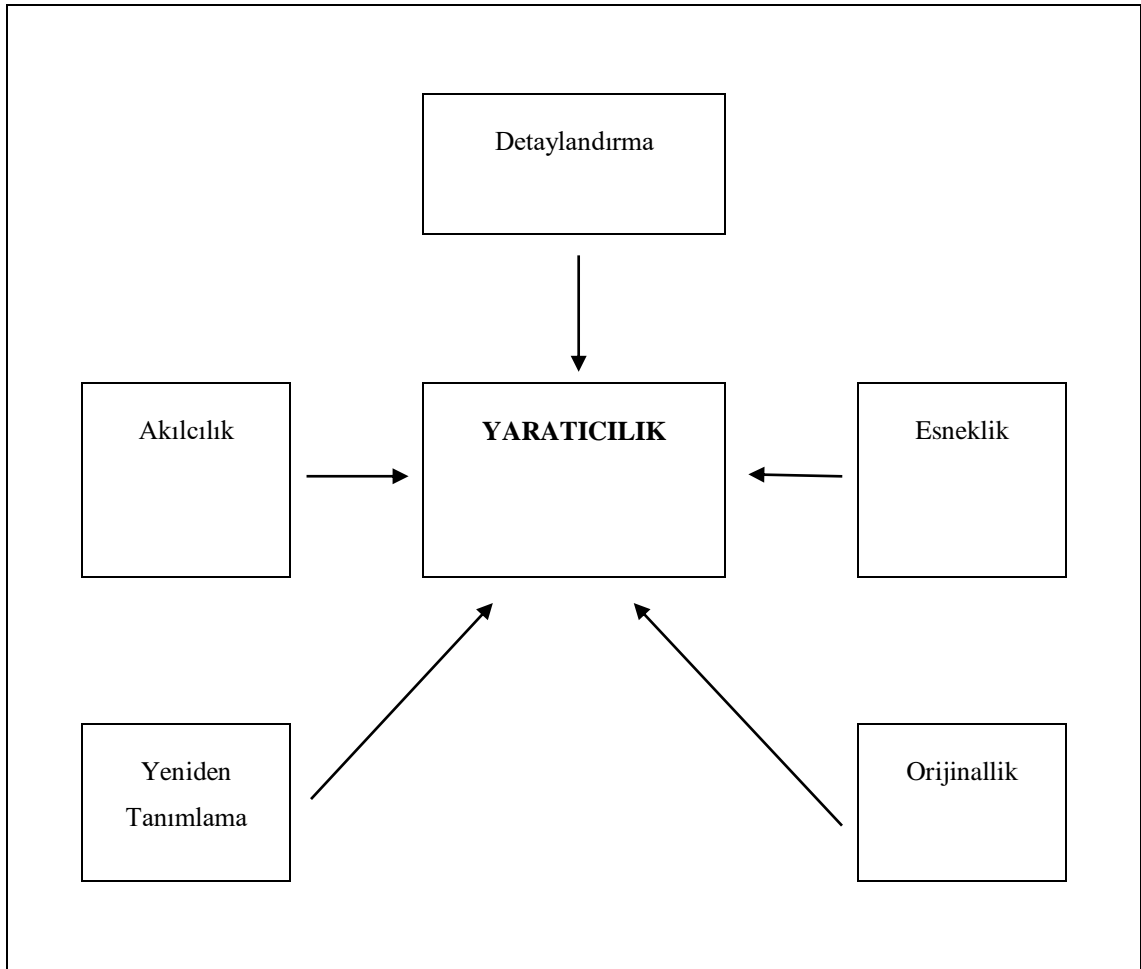
2.5. Yaratıcı Düşüncüyü Etkileyen Faktörler

Farklı düşünce türlerine açıklık, yaratıcı düşünce üzerinde etkisi bulunan faktörler arasında yer almaktadır. Buna göre eleştirel düşünme, bilimsel düşünme, ilişkisel düşünme gibi türlerin yaratıcı düşünce üzerinde etkisini göstermesi söz konusu olmaktadır (İşleyen ve Küçük, 2013: 200). Kişiyeye ve sürece göre bu düşünce türlerinin yaratıcı düşünce üzerinde artırıcı ya da azaltıcı etkilerinin ortaya çıkması beklenmektedir.

Problem çözme konusunda yürütülen girişimler, yaratıcı düşünceyi etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Problemlerin etkili bir biçimde çözülebilmesi için yaratıcılığı destekleyecek şekilde bir ortam oluşturulması gerekmektedir (Özaşkın ve Bacanak, 2016: 213). Bu durumda problem çözme becerisi ile ilgili sürecin ve gelişmelerin yaratıcı düşünceyi etkilemesi söz konusu olmaktadır.

“Yaratıcılık; her bireyde farklı seviyelerde bulunan bir özelliktir fakat bireyin ailesi, eğitim-öğretim ortamı, içinde bulunduğu sosyo-kültürel çevresi gibi çeşitli nedenlerle köreltilmiş olabilir. Ancak özel programlar ve teknikler ile geliştirilebilir” (Karataş ve Özcan, 2010: 226). Yaratıcı düşüncenin geliştirilmesine yönelik bu ifadeler aynı zamanda yaratıcı düşünceyi etkileyen faktörlere dair fikir verecek niteliktedir.

Prensipeler özelinde yaratıcı düşünce üzerinde etkisi bulunan faktörler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.



Şekil 3: Yaratıcı Düşüncüyü Etkileyen Prensipler

Kaynak: Çiçek, 2011: 85; İşleyen ve Küçük, 2013: 201-202; Çankaya vd., 2012: 49.

Şekil 3'teki bilgilere göre yeniden tanımlama, orijinallik, esneklik, akılcılık ve detaylandırma yaratıcı düşünce üzerinde etkilidir. Değinilen bu hususlar yaratıcı

düşüncenin prensipleri kapsamında yer alması sebebiyle ayrıca dikkate alınması gereken bir yapıya sahiptir.

Bir örgüt içerisinde yaratıcılık düzeyi yüksek bir kültür meydana getirmek için örgütün yapısı ve olanakları arasında denge sağlanması, çalışanların istek ve beklentilerine yanıt verilebilmesi, özendirici araçların ilkelere uygun bir şekilde kullanılması gerekir (Taş, 2002: 552). Dolayısıyla bu hususlar, yaratıcı düşüncüyü etkileyen faktörler arasında değerlendirilmektedir. Örgüt kültürü ve yaratıcı düşünce ilişkisine yönelik açıklama getirmesi, çalışma konusuna vurgu yapması sebebiyle bu hususları ayrıca önemli bir konuma taşımaktadır.

2.6. Yaratıcı Düşünce Engelleri

Bireyin bazı çekinceleri, yaratıcı düşüncenin engelleri kapsamında yer almaktadır. Buna göre eleştirilme korkusu, utangaçlık, sabırsızlık, yanlış yapma korkusu gibi bireysel hususlar yaratıcı düşünce engeli konumuna gelebilir. Birey üzerinde bu duyguların ortaya çıkmasına neden olan bir örgüt yapısı yaratıcı düşüncenin örgütsel engellerini meydana getirmektedir. Bunlara ek olarak yaratıcı düşüncenin önünde toplumsal engeller de bulunmaktadır (Saracaloğlu vd., 2014: 65).

Yaratıcı düşüncenin önünde engel olan bireysel-örgütsel-toplumsal engeller aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Aksüzek, 2008: 81-86):

- Düşünce esnekliğinin olmaması,
- Hızlı bir şekilde başarıya ulaşma isteği,
- Belirsizliklere dayanma gücünün yetersiz olması,
- Düşünce yoğunluğu konusunda beceriksizlikler,
- Düşünce oluşturmak yerine yargılamayı tercih etmek,
- Katı bürokrasi,
- Düşünce sahibine karşı olumsuz tavırlar sergileme,

- Örgüt genelinde tembelliğin hakim olması,
- Değişime direnç,
- Kuralların kalıplaşması,
- Doyumsuzluk,
- Örgütün her konuda çok hızlı bir biçimde evet demesi,
- Bütçeyi bahane ederek fikirleri geri çevirmek,
- Fikirleri fikrin niteliğine göre değil fikri sunan kişiye göre değerlendirmek,
- Çabuk karar verme,
- Fikirlere yeterince güvenmeme,
- Yöneticilerin olumsuz yaklaşımları,
- Yeniliklere karşı korkunun hakim olması,
- Hayal kurmayı engelleme,
- Tabular,
- Yanlış düşünceler içerisinde boğulma,
- Yapıyı koruma,
- Gelenekler,
- Otoriter bir yönetim anlayışının olması şeklindedir.

Görüldüğü üzere yaratıcı düşüncenin gelişmesine yönelik girişimlerin olduğu gibi yaratıcı düşüncenin gelişimine engel olan faktörlerin varlığı söz konusudur. Yaratıcı düşünce, birey-örgüt-toplum düzeyinde ele alınması gereken bir konu niteliği taşır.

Yaratıcı düşünceye engel olan nedenlerden eleştiri fikrin gelişiminde ve uygulanmasında düzenli bir biçimde olumsuz etkilerini gösterebilir. Stres, yaratıcı düşüncenin gelişmesinde bireyi frenleyen bir faktör konumundadır. Kuşku da stresle benzer şekilde her an yaratıcı düşünceye engel olabilecektir. Rutinlik, fikirlerin hep aynı yollarla gelişmesini içermesi sebebiyle yaratıcı düşünceye engel teşkil etmektedir. Bireyin yer aldığı çevrenin müdahalesi ve bireyi rahatsız etmesi de yaratıcı düşünceyi olumsuz bir biçimde etkilemek suretiyle yaratıcı düşünce engelleri arasında yer almaktadır (Yeloğlu, 2007: 139).

2.7. Yaratıcı Düşünce Teknikleri

Yaratıcı düşünce ihtiyacının artmasına paralel olarak konuyla ilgili girişimlerin sayısı da artmaktadır. Böylece, yaratıcı düşüncede kullanılan teknikler ortaya çıkmaktadır. Yaratıcı düşünce teknikleri, geleneksellikten uzak bir yapıya sahiptir (Karataş ve Özcan, 2010: 228).

Stratejik düşünme yeteneğini geliştiren tecrübeler, aynı zamanda yaratıcı düşünce tekniklerini meydana getirmektedir. Bu kapsamda yer alan başlıca teknikler ise aşağıdaki tabloda gösterildiği gibidir.

Tablo 5

Yaratıcı Düşünce Teknikleri

| KİŞİSEL DENEYİMLER | KİŞİLERARASI DENEYİMLER |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Aile içinde alınan eğitim: Yetişilen ailenin bakış açısını tespit etmeye ve tartışmaya verilen önemdir. - Genel iş deneyimi: Farklı büyüklüklerdeki ve konumlardaki örgütlerde çalışma. - CEO olmak: Örgütün içinde ve dışında, yepyeni ve çoklu insan gruplarıyla ilgilenmek ve bu yolla büyük resimi görebilmektir. | <ul style="list-style-type: none"> - Bir mentora/danışmana sahip olma: Mentor ile düzenli biçimde görüşme yapmak ve ondan geribildirim alınması. - Alanında başarılı üst düzeyde birisiyle yakından çalışma: Başarılı/deneyimli meslektaşlar ile birebirde çalışma yapmak ve onun fikirlerini, bakış açılarını öğrenmeye çalışmak. |
| ÖRGÜTSEL DENEYİMLER | DIŞSAL DENEYİM |
| <ul style="list-style-type: none"> - Kıyaslama yaparak sonuçları takip etmek: Örgütün operasyonel ve pazar performansı ile alakalı olan ve farklı pazar bölümleriyle alakalı verileri takip etmek ve kıyaslama yapmak. | <ul style="list-style-type: none"> - Örgütün varlığını tehdit eden tehditlerin üstünde durmak: Örgütün dışındaki varlığı kontrol eden, sürekli tekrarlanan ve yöneticinin üstünde şiddetli etkisi olan tehditle karşı karşıya |

| | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Stratejik planlamaya katılmak: Üst yönetimle birlikte stratejik planlama çalışmalarına dahil olmak, bunlara hazırlanmak ve işlevsel sonuçlardan yararlanma. - Büyümenin başlatılmasına öncü olmak: Mühim projelerde bulunmak ve özgür karar vermeyi öğrenebilmek. | <p>kalmak. Bu tehditle başedebilmek için odaklanma ve düşünme.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aynı mesleği yaptığı insanlarla görüşme ve deneyim sahibi olmak: Organizasyon dışında ancak benzer meslek grubunda çalışılan yöneticiler ile düzenli biçimde görüşmek surrtiyle iş dünyası ve alakalı yayınları takip etmek ve farklı alanlardaki uygulamaların usullerini öğrenebilmek. |
|--|--|

Kaynak: Çiçek, 2011: 57; Karataş ve Özcan, 2010: 228-229.

2.8. Yaratıcı Düşüncenin Sonuçları ve Etkileri

Bireye, örgüte ya da topluma göre yaratıcı düşüncenin sonuçları ve etkileri farklılık gösterebilir. Ancak yine de yaratıcı düşüncenin genel hatlarıyla sonuçlarının ve etkilerine yönelik hususlardan söz edilebilir. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Aksüzek, 2008. 96):

- Gelişmelere karşı sürekli tetikte olunur.
- İstek enerjisi artar.
- Sıra dışı zeka örnekleri gözlenir.
- Özgüven yükselir.
- Açık fikirli bir şekilde hareket edilir.
- İyimser bir bakış açısı hakim olur.
- Pes etmeyen bir anlayış gelişir.
- Yaratıcı düşünceden keyif alınır.
- Çatışmalar kabul edilir ve çözüm için çalışılır.
- Yerleşmiş kalıpların ötesinde bir düşünme yaklaşımı hakim olur.

Yaratıcı düşünce, bir konuyla ilgili çözüm üretmede alternatifler geliştirme, farklı seçenekleri keşfetme, belirli kalıpların dışına çıkma gibi bir içeriğe sahiptir. Bu yönüyle yaratıcı düşünce günümüz örgütlerinde ve toplumlarında giderek daha fazla ihtiyaç duyulan bir hale gelmektedir.

2.9. Türkiye'de ve Dünyada Yazılım Sektörü

Yazılım sektörü, bilişim sektörünün alt sektörlerinden bir tanesidir. Yazılım sektörü, büyük altyapı yatırımlarını gerektiren bir sektör değildir. Çünkü yazılım sektöründe en önemli girdi insan zekası ve hayal gücüdür. Yazılım sektöründe yaratıcı gücün temel belirleyici konumunda olmasının nedeni de budur. Türkiye'de ve dünyada yazılım sektöründe çalışanların zekası ve yaratıcılık yeteneklerine ihtiyaç duyulmaktadır (Aydın, 2012: 186).

ABD ve diğer gelişmiş ülkelerde yazılım sektörü hızlı bir gelişme içerisinde. Diğer ülkeler de bu durumun farkındadır ve yazılım sektörüne gösterilen ilgi düzeyinde artış gözlenmektedir. Gelişmekte olan ülkelerin yazılım sektörü açısından konumu, gelişmiş ülkelere göre düşük düzeydedir. Dünyada pek çok ülkenin ekonomik açıdan geleceğini yazılım sektörüne bağladıkları ve bu konuda ümit besledikleri bilinmektedir (Okur, 2007: 653).

Türkiye'de ve dünyada yazılım sektörünün yeri ve önemini açıklamada şu ifadeler göz önünde bulundurulmalıdır: “Günümüzde yazılım sistemleri savunma sanayinden tıp ve ilaç sektörüne, bankacılıktan telekomünikasyona hemen her sektörde kullanılmakta ve kullanan organizasyon, kişi ya da şirketlerin verimliliklerini oldukça önemli bir şekilde artırabilmektedir” (Güvenir ve Doğrusöz, 2007: 1). Görüldüğü üzere yazılım sektörü, her sektörde yer alan uygulamaları içermesinin yanında verimliliği artıran yapısı sebebiyle son derece önemlidir.

Yazılım sektörü dünyada ve ülkemizde taşımış olduğu potansiyel bakımından önemli bir yere sahiptir. Ülkemizde yetişen genç nüfus ve günümüz eğitim sisteminde bu kitlenin bilgi ve iletişim teknolojilerini yoğun kullanmaları bu potansiyeli destekleyici niteliktedir. Eğitim, sağlık, turizm, savunma sanayi, otomotiv, tekstil, makine gibi birçok sektörde etkin olarak kullanılan yazılımların yayılımının tespit edilmesi, mevcut potansiyelin doğru yönlendirilmesi ve günümüzün okunması açısından önemlidir.

Türkiye’de hem kamu hem de özel sektörün bilişim ve iletişim araçlarına entegre hale gelmesiyle bu alanda yapılan çalışmalar da daha fazla değer kazanmıştır (Bilir, Şahiner ve Durmaz, 2017: 125). Türkiye’de yazılım sektörünün gelişme eğiliminde olduğu ve önemli bir potansiyelden bahsedildiği (özellikle genç nüfus faktörü sebebiyle) bu ifadeler aracılığıyla anlaşılmaktadır. Yine de Türkiye’nin yazılım sektöründe dünyanın önde gelen gelişmiş ülkelerinin gerisinde olduğu gerçeği göz ardı edilmemelidir.

BÖLÜM 3: GEREÇ, YÖNTEM ve BULGULAR

3.1. Gereç ve Yöntem

3.1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, örgüt kültürünün çalışanların yaratıcılıkları üzerindeki etkisinin belirlenmesi olarak belirlenmiştir. Yazılım sektöründe en önemli girdi çalışanların hayal gücü ve yaratıcılık düzeyidir. Bu sebeple çalışmada yazılım sektöründe çalışan bireylerin yaratıcı düşünceleri üzerinde etkili olan faktörlerin araştırılması amaçlanmaktadır. Yazılım sektörü çalışanlarının yaratıcı düşünce düzeylerinde etkisi olan faktörlerin tespit edilmesi araştırmanın amaçları arasında yer almaktadır.

3.1.2. Araştırmanın Problemi

Yazılım sektörü için en önemli girdi insan zekası ve yaratıcı düşüncedir. Yaratıcı düşüncenin yazılım sektörü açısından bu denli önemli olması araştırmanın probleminin dayanakları arasında yer almaktadır. Ayrıca örgüt kültürünün çalışanların hayal gücü başta olmak üzere yaklaşımlarını etkileyen bir yapıda olması araştırma probleminin dayanaklarından bir tanesidir. Bu araştırmanın ana problem cümlesi “yazılım sektöründe örgüt kültürü çalışanların yaratıcılıklarını ne şekilde etkilemektedir?” şeklinde belirlenmiştir.

3.1.3. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma; yazılım sektöründe çalışan bireylerin

- Örgüt kültürü düzeylerinin belirlenmesi,
- Yaratıcı düşünce düzeylerinin belirlenmesi,
- Örgüt kültürü ile yaratıcılık arasındaki ilişkinin belirlenmesi,
- Örgüt kültürünün yaratıcılık üzerinde etkisinin belirlenmesi,
- Alana katkı sağlaması,

- Diğer sektörlerde yapılacak araştırmalara örnek teşkil etmesi açısından önemlidir.

Yazılım sektöründe en önemli girdinin çalışanların hayal gücü ve yaratıcılık düzeyleri olması çalışmayı önemli hale getirmektedir. Yapılacak olan çalışmayla birlikte yazılım sektöründe çalışan bireylerin yaratıcı düşünce düzeyleri açısından belirleyici olan faktörlerin tespit edilecek olması araştırmanın önemi kapsamında yer almaktadır. Araştırma sonuçlarının yazılım sektörünün dışında farklı sektörlerde kullanılacağı düşüncesi araştırmayı önemli kılan unsurlardan bir tanesidir.

3.1.4. Araştırmanın Yöntemi

Yazılım sektöründe örgüt kültürünün çalışanların yaratıcı düşünce düzeyleri üzerine etkisi belirlenmek istenen bu araştırmada nicel yöntem uygulanmıştır. Çalışanlara uygulanan anket formu Demografik Bilgi Formu, Örgüt Kültürü Ölçeği ve Yaratıcılık Ölçeğinden oluşmaktadır. Anket formunda toplam 78 soru bulunmaktadır.

Örgüt Kültürü Ölçeği: 36 maddeden örgüt kültürü ölçeği Denison (2000) tarafından geliştirilmiş, Yahyagil (2004) tarafından ise Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçekte katılım, tutarlılık, uyum ve misyon boyutları bulunmaktadır. Her bir boyut için 9'ar madde bulunmaktadır (Kolancıoğlu, 2017: 131). Ölçek 5'li likert tipi olup 1 hiç katılmıyorum, 2 katılmıyorum, 3 kararsızım, 4 katılıyorum, 5 çok katılıyorum şeklindedir.

1-9 arası maddeler : Katılım alt boyutu,

10-18 arası maddeler: Tutarlılık alt boyutu,

19-27 arası maddeler: Uyum alt boyutu,

28-36 arası maddeler: Misyon alt boyutunu oluşturmaktadır.

Yaratıcı Düşünce Ölçeği: Byrd (1971) tarafından geliştirilen yaratıcı düşünce ölçeği öz saygınlık, diğerleriyle ilişkiler ve ahlak, harekete yönelik kişilik özellikleri, psikolojik özellikler, düşünme stili, yeni fikirlere yöneliş alt boyutlarından oluşmaktadır. Ölçekte toplam 34 soru bulunmaktadır. Öz saygınlık boyutunda 6, yaşam tarzı boyutunda 3, bireysel zayıflıklar boyutunda 2, diğerleriyle ilişkiler boyutunda 2, duygu ve ahlak

boyutunda 2, kişisel özellikler boyutunda 9, düşünme stili boyutunda 2, kendini algılama boyutunda 2, durumsal faktörler boyutunda 2, fikirlerin görüntüsü boyutunda 2, yeni fikirlere yönelik boyutunda 2'şer madde bulunmaktadır. Ölçek 5'li likert tipi olup 1 hiç katılmıyorum, 2 katılmıyorum, 3 kararsızım, 4 katılıyorum, 5 çok katılıyorum şeklindedir.

1,3,4,5,6 ve 8. Maddeler: Özsaygınlık alt boyutu,

2,7 ve 9. Maddeler: Yaşam Tarzı alt boyutu,

12 ve 14. Maddeler : Bireysel Tarz alt boyutu,

10 ve 16. Maddeler: Diğerleriyle İlişkiler alt boyutu,

13 ve 15. Maddeler :Duygu ev ahlak alt boyutu,

21, 22, 23, 24, 25, 26, 29,30 ve 34. Maddeler: Kişisel özellikler alt boyutu,

27 ve 32. Maddeler: Düşünme Stili alt boyutu,

28 ve 33. Maddeler: Kendini Algılama alt boyutu,

17 ve 19. Maddeler: Durumsal Faktörler alt boyutu,

11 ve 18. Maddeler: Fikirlerin Görüntüsü alt boyutu,

20 ve 31. Maddeler : Yeni fikirlere yönelik alt boyutunu oluşturmaktadır.

3.1.5. Hipotezler

Örgüt kültürünün çalışanların tutum ve davranışlarını etkilediği düşünülmekte, çalışanların örgütlerin kendilerine özgü kültürlerine göre davrandıkları bilinmektedir. Çalışanların yeteneklerini kullanmaları ve süreçlere olan katılımlarının da bu kapsamda olduğu söylenebilir. Çalışmanın konusu olan yazılım sektöründe yaratıcı düşüncenin örgüt kültürünün boyutlarına göre şekillendiği düşüncesi hipotezlerin dayanağını oluşturmaktadır. İyi bir örgüt kültürünün çalışanlara olumlu yönde yansıtacağı düşüncesiyle örgüt kültürünün boyutlarının çalışanların yaratıcı düşünce düzeylerini

(yaratıcılıklarına) pozitif yönde etkileyeceği düşüncesiyle aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Örgüt kültürü yaratıcılığı pozitif yönde etkilemektedir.

H1a: Örgüt kültürünün katılım boyutu yaratıcılığı pozitif yönde etkilemektedir.

H1b: Örgüt kültürünün tutarlılık boyutu yaratıcılığı pozitif yönde etkilemektedir.

H1c: Örgüt kültürünün uyum boyutu yaratıcılığı pozitif yönde etkilemektedir.

H1d: Örgüt kültürünün misyon boyutu yaratıcılığı pozitif yönde etkilemektedir.

Araştırma hipotezleri oluşturulurken literatürdeki benzer çalışmalardan faydalanılmıştır. Taş (2002), yaratıcı örgüt kültürü hakkındaki araştırmasında yaratıcı bir kültür meydana getirmek için çalışanların istek ve beklentilerine yanıt verilmesi gerekliliğini vurgulamıştır. Esnek bir örgütlenmeye gidilmesi gerektiği araştırmacının değindiği noktalardan birisidir. Bu bilgiler yazılım sektörüne uyarlanarak hipotezlerin oluşturulmasında kullanılmıştır.

Yıldırım (2007), bilgi çağında yaratıcılık konulu makalesinde bilgi toplumunda örgütlerin yaratıcı düşünme becerisine sahip çalışanlara ihtiyaç duyduğunu belirtmiştir. Araştırmada bireysel aşamada başlayan yaratıcılığın örgütlerde çalışanlara uygun koşullar hazırlanması ile devam ettiği yönünde sonuçlar elde edilmiştir. Bu sonuçlar araştırmanın hipotezlerinin belirlenmesi sürecinde dikkate alınmıştır.

İnan (2018), Türkiye'de yazılım sektörünün gelişimini etkileyen faktörleri incelediği çalışmada yazılım sektörünün katma değerli bir sektör olduğunu ve çok sayıda parametrenin gelişime bağlı bir yapısının bulunduğunu ortaya koymuştur. Yazılım sektörünün küresel ekonomide hızla geliştiği ve ekonominin tüm segmentlerini etkilediği araştırmacının yer verdiği sonuçlardan birisidir. Yazılım sektöründe yaratıcı düşünce ve örgüt kültürü ilişkisine dair hipotezler geliştirilirken bu çalışmada sektöre dair değinilen hususlar değerlendirilmiştir.

Cengiz, Acuner ve Baki (2007), örgütsel yaratıcılık hakkındaki çalışmada yaratıcı düşüncenin doğuştan gelen bir yetenek olmadığını, insanların içinde yer aldığı yapıların

koşullarına göre gelişim gösterdiğini belirtmiştir. Örgüt kültürünün de yaratıcı düşünce üzerinde etkili olabileceği araştırmacı tarafından ulaşılan bu sonuçla birlikte yapılabilecek çıkarımlar arasındadır ve bu çalışmada hipotezlerin belirlenmesi sürecinde göz önünde bulundurulmuştur.

Çiçek (2011), ‘teknoloji geliştirmede yaratıcılığı yönetmek’ adlı makalede günümüz koşullarında artan rekabetin yaratıcı düşünce ihtiyacını ön plana çıkardığını ifade etmektedir. Araştırmada entelektüel sermayenin örgütlerin katma değer sağlayan üretim yapmasına katkıda bulunduğu yönünde sonuçlar elde edilmiştir. Örgüt kültürü ve yaratıcı düşünce ile ilişkili olan bu bulgudan, araştırmanın hipotezleri oluşturulurken faydalanılmıştır.

3.1.6. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Nisan 2019 yılı itibariyle Türkiye’de toplam 1133 firma Ar-ge merkezi olarak faaliyet göstermektedir. Ar-ge merkezlerinin illere göre dağılımına bakıldığında ise bunların 406’sının İstanbul ilinde yer aldığı görülmektedir. 406 Ar-ge merkezinin 152’si yazılım sektöründe faaliyet gösteren firmalardır (<https://agtm.sanayi.gov.tr/>, 2019). Veriler İstanbul ilinde yazılım alanında faaliyet gösteren firma çalışanlarına uygulanarak elde edilmiştir. Bu firmalarda çalışan yaklaşık 600 kişiye kuruluş amacı işverenlerin, çalışanların, iş arayanların ve kendini bir meslek dalında geliştirmek isteyenlerin ortak buluşma noktası olan LinkedIn sayfası üzerinden ulaşılmış ve anket formları iletilmiştir. İletilen anket formlarını ise 258 kişi yanıtlamış yalnızca 1 anket katılımcı tarafından tamamlanmadığı için analizlere dahil edilememiştir. Veriler 257 kişinin yanıtları ile analiz edilmiştir.

3.1.7. Verilerin Analizi

Araştırmanın bu kısmında anket yöntemi ile elde edilen verilerin analizinde SPSS 25.0 paket programı kullanılmıştır. Katılımcıların kişisel bilgileri ile ilgili bulgular için frekans analizi uygulanmıştır. Ölçeklerin güvenilir olup olmadığı Cronbach’s Alpha katsayısı ile test edilmiştir.

Ortalama değerlendirme aralıkları: 1,00-1,80 aralığında çok düşük; 1,81-2,60 aralığında düşük; 2,61-3,40 aralığında orta; 3,41-4,20 aralığında yüksek ve 4,21-5,00 aralığında çok yüksek şeklinde belirlenmiştir.

Örgüt kültürü ve Yaratıcılık toplam ve alt boyut puanlarının katılımcıların cinsiyet, medeni durum ve pozisyonuna göre farklılık gösterip göstermediği Bağımsız Grup t testi ile test edilmiştir.

Örgüt kültürü ve Yaratıcılık toplam ve alt boyut puanlarının katılımcıların çalışanların yaşı, eğitim durumu, bu işyerindeki çalışma süresi, iş hayatındaki toplam çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediği Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile test edilmiştir. ANOVA sonucunda gruplar arasında anlamlı görülmesi durumunda farkın hangi gruplardan kaynaklandığı görmek için öncelikle varyansların homojenliğine bakılarak varyanslar homojen ise Tukey Testi, değilse Tamhane's T2 Testi uygulanmıştır.

Örgüt kültürü ve Yaratıcılık toplam ve alt boyut puanları arasındaki ilişkiyi test edebilmek içinse Pearson Çarpım Moment Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır.

Tüm testlerde %95 güvenirlik düzeyi baz alınmıştır.

3.2. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, örneklem grubuna ait demografik bilgilerin açıklanması ve araştırmanın hipotezlerinin sınanması için elde edilen verilerin uygun istatistiksel yöntem ile analizi sonucunda ortaya çıkan bulgulara ve bu bulgulara yönelik yorumlara yer verilmiştir.

3.2.1. Örgüt Kültürü ve Yaratıcılık Ölçeğine Ait Güvenirlik Analizi Sonuçları

Tablo 6

Örgüt Kültürü ve Yaratıcılık Ölçeğine Ait Güvenirlik Analizi

| | Cronbach's Alpha | Madde Sayısı |
|---------------|------------------|--------------|
| Örgüt Kültürü | 0,934 | 36 |
| Yaratıcılık | 0,802 | 34 |

Tablo 6’da, likert derecelendirmeye sahip ölçekleri güvenilirlik düzeyi belirlenmeye çalışılmış ve Örgüt Kültürünün güvenilirlik düzeyi 0,934 ve Yaratıcılık ölçeğinin güvenilirlik düzeyi 0,802 olduğu saptanmıştır. Bu değerler 0,50 değerinden yüksek olduğu için araştırmaya devam edilebilir.

3.2.2. Frekans Analizi Sonuçları

Araştırmanın bu bölümünde, çalışanlara ait demografik değişkenlerin sayı ve yüzde değerleri verilmiştir. Bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7

Çalışanların Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılım

| | | N | % |
|---------------------------------------|-----------------------|-----|----|
| Cinsiyet | Kadın | 63 | 25 |
| | Erkek | 194 | 75 |
| Yaşınız | 18-24 | 67 | 26 |
| | 25-32 | 154 | 60 |
| | 33-40 | 30 | 12 |
| | 41-46 | 6 | 2 |
| Medeni Durumunuz | Bekar | 198 | 77 |
| | Evli | 59 | 23 |
| Eğitim Durumu | Lise | 6 | 2 |
| | Ön lisans | 32 | 13 |
| | Lisans | 177 | 71 |
| | Yüksek lisans/Doktora | 42 | 17 |
| Bu iş yerinde çalışma süreniz? | 0-1 yıl | 117 | 46 |
| | 1-2 yıl | 67 | 26 |
| | 2-3 yıl | 36 | 14 |
| | 3-4 yıl | 12 | 5 |
| | 4-6 yıl | 14 | 5 |
| | 6 yıl ve üzeri | 11 | 4 |
| Yaşamınızdaki toplam çalışma süreniz? | 0-1 yıl | 20 | 8 |
| | 1-2 yıl | 37 | 14 |
| | 2-3 yıl | 51 | 20 |
| | 3-4 yıl | 26 | 10 |
| | 4-6 yıl | 43 | 17 |

| | | | |
|----------|----------------|-----|-----|
| | 6-7 yıl | 17 | 7 |
| | 7-9 yıl | 21 | 8 |
| | 9 yıl ve üzeri | 42 | 16 |
| Pozisyon | Yazılım | 208 | 81 |
| | Diğer | 49 | 19 |
| | Toplam | 257 | 100 |

Tablo 7’de, yazılım sektörü çalışanlarının %25’i (n=63) kadın ve %75’i (n=194) erkektir. Yaş değişkenine bakıldığında, çalışanların %26’sı (n=67) 18-24 yaş, %60’ı (n=154) 25-32 yaş, %12’si (n=30) 33-40 yaş ve %2’si (n=6) 41-46 yaş arasındadır.

Medeni durum değişkenine göre, çalışanların %77’si (n=198) bekar ve %23’ü (n=59) evlidir.

Eğitim durumu açısından, çalışanların %13’ü (n=32) ön lisans mezunu, %71’i (n=177) lisans mezunu ve %17’si (n=42) yüksek lisans/doktor mezunudur. Lise mezunu 6 kişi analiz dışında tutulmuştur.

İşyerindeki kıdem değişkeni incelenildiğinde, çalışanların %46’ı (n=117) 0-1 yıldır, %26’sı (n=67) 1-2 yıldır, %14’ü (n=36) 2-3 yıldır, %5’i (n=12) 3-4 yıldır, %5’i (n=14) 4-6 yıldır, %4’ü (n=11) 6 yıl ve üzeri süredir aynı işyerinde çalışmaktadır.

Mesleki kıdem değişkeni incelenildiğinde, çalışanların %8’i (n=20) 0-1 yıldır, %14’ü (n=37) 1-2 yıldır, %20’si (n=51) 2-3 yıldır, %10’u (n=26) 3-4 yıldır, %17’si (n=43) 4-6 yıldır, %7’si (n=17) 6-7 yıldır, %8’i (n=21) 7-9 yıldır, %16’sı (n=42) 9 yıl ve üzeri süredir aynı işyerinde çalışmaktadır.

Pozisyon değişkenine göre, çalışanların %81’i (n=208) yazılım ve %19’u (n=49) diğer pozisyonlarda çalışmaktadır.

3.2.3. Örgüt Kültürü ve Yaratıcılık Ölçeği Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Gösterip Göstermediğinin Belirlenmesi

Örgüt kültürü ve Yaratıcılık toplam ve alt boyut puanlarının çalışanların cinsiyeti, medeni durumu ve pozisyonuna göre farklılık gösterip göstermediği Bağımsız Grup t testi, yaşı,

eğitim durumu, bu işyerindeki çalışma suresi, iş hayatındaki toplam çalışma suresine göre farklılık gösterip göstermediği Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile test edilmiştir.

3.2.3.1. Örgüt Kültürü leği Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Gösterip Göstermediğinin Belirlenmesi

Örgüt kültürü alt boyut puanlarının çalışanların cinsiyeti, medeni durumu ve pozisyonuna göre farklılık olup olmadığı Bağımsız Grup t testi, yaşı, eğitim durumu, bu işyerindeki çalışma suresi, iş hayatındaki toplam çalışma suresine göre farklılık olup olmadığı Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile test edilmiştir.

Tablo 8

Örgüt Kültürünün Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

| | | N | Ort. | SS | t | P |
|------------|-------|-----|------|-----|--------------|--------------|
| Katılım | Kadın | 63 | 3,54 | ,54 | 1,141 | 0,255 |
| | Erkek | 194 | 3,44 | ,67 | | |
| Tutarlılık | Kadın | 63 | 3,54 | ,59 | 2,055 | 0,041 |
| | Erkek | 194 | 3,35 | ,65 | | |
| Uyum | Kadın | 63 | 3,81 | ,44 | 2,553 | 0,011 |
| | Erkek | 194 | 3,61 | ,57 | | |
| Misyon | Kadın | 63 | 3,67 | ,57 | 2,398 | 0,017 |
| | Erkek | 194 | 3,44 | ,69 | | |

Tablo 8’de, örgüt kültürü leği alt boyutları olan katılım, tutarlılık, uyum ve misyon düzeyinin yazılım sektöründeki kadın ve erkek çalışanlarda farklı olup olmadığını belirlemek için yapılan test sonucunda, kadın ve erkek çalışanların katılım düzeyinin farklı olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Bununla beraber, kadın ve erkek çalışanların tutarlılık, uyum ve misyon düzeyinin farklı olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Kadın ($X=3,54$) alışanların tutarlılık düzeyinin erkek ($X=3,35$) alışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kadın ($X=3,81$) alışanların uyum düzeyinin erkek ($X=3,61$) alışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kadın ($X=3,67$) alışanların misyon düzeyinin erkek ($X=3,44$) alışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 9**Örgüt Kültürünün Yaş Değişkenine Göre Anova Sonuçları**

| | | N | Ort. | SS | F | p |
|------------|--------|-----|------|-----|-------|------|
| Katılım | 18-24 | 67 | 3,56 | ,64 | 2,166 | ,093 |
| | 25-32 | 154 | 3,45 | ,64 | | |
| | 33-40 | 30 | 3,26 | ,65 | | |
| | 41-46 | 6 | 3,80 | ,49 | | |
| | Toplam | 257 | 3,46 | ,64 | | |
| Tutarlılık | 18-24 | 67 | 3,47 | ,60 | 1,884 | ,133 |
| | 25-32 | 154 | 3,35 | ,66 | | |
| | 33-40 | 30 | 3,33 | ,65 | | |
| | 41-46 | 6 | 3,89 | ,12 | | |
| | Toplam | 257 | 3,39 | ,64 | | |
| Uyum | 18-24 | 67 | 3,70 | ,58 | 1,793 | ,149 |
| | 25-32 | 154 | 3,64 | ,53 | | |
| | 33-40 | 30 | 3,54 | ,57 | | |
| | 41-46 | 6 | 4,07 | ,22 | | |
| | Toplam | 257 | 3,66 | ,55 | | |
| Misyon | 18-24 | 67 | 3,56 | ,59 | 1,022 | ,383 |
| | 25-32 | 154 | 3,49 | ,70 | | |
| | 33-40 | 30 | 3,32 | ,67 | | |
| | 41-46 | 6 | 3,65 | ,24 | | |
| | Toplam | 257 | 3,50 | ,67 | | |

Tablo 9’da, örgüt kültürü ölçeği alt boyutları olan katılım, tutarlılık, uyum ve misyon düzeyinin çalışanların yaşlarına göre farklı olup olmadığını belirlemeye çalışılmış ve farklı yaş gruplarında yer alan çalışanların katılım, tutarlılık, uyum ve misyon düzeyinin farklı olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 10**Örgüt Kültürünün Medeni Durum Değişkenine Göre T Testi Sonuçları**

| | | N | Ort. | SS | t | P |
|------------|-------|-----|------|-----|--------|-------|
| Katılım | Bekar | 198 | 3,46 | ,66 | -0,283 | 0,777 |
| | Evli | 59 | 3,48 | ,57 | | |
| Tutarlılık | Bekar | 198 | 3,37 | ,64 | -1,038 | 0,300 |

| | | | | | | |
|--------|-------|-----|------|-----|--------|-------|
| | Evli | 59 | 3,47 | ,64 | | |
| Uyum | Bekar | 198 | 3,63 | ,55 | -1,280 | 0,202 |
| | Evli | 59 | 3,74 | ,52 | | |
| Misyon | Bekar | 198 | 3,48 | ,70 | -0,522 | 0,602 |
| | Evli | 59 | 3,53 | ,56 | | |

Tablo 10’da, örgüt kültürü ölçeği alt boyutları olan katılım, tutarlılık, uyum ve misyon düzeyinin yazılım sektöründeki bekar ve evli çalışanlarda farklı olup olmadığını belirlemek için yapılan test sonucunda, kadın ve erkek çalışanların katılım, tutarlılık, uyum ve misyon düzeyinin farklı olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 11

Örgüt Kültürünün Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anova Sonuçları

| | | Grup Farkları | | | | | | |
|------------|-----------------------|---------------|------|------|--------------|--------------|-------------------------|----------------------------|
| | | N | Ort. | SS | F | p | | |
| Katılım | Lise | 6 | 3,83 | 0,38 | 6,352 | 0,000 | Lise > YL/D | |
| | Ön lisans | 32 | 3,6 | 0,68 | | | | Ön lisans > YL/D |
| | Lisans | 177 | 3,51 | 0,61 | | | | Lisans > YL/D |
| | Yüksek lisans/Doktora | 42 | 3,1 | 0,67 | | | | |
| | Toplam | 257 | 3,46 | 0,64 | | | | |
| Tutarlılık | Lise | 6 | 3,87 | 0,61 | 3,35 | 0,020 | Lise > YL/D | |
| | Ön lisans | 32 | 3,39 | 0,6 | | | | |
| | Lisans | 177 | 3,43 | 0,62 | | | | |
| | Yüksek lisans/Doktora | 42 | 3,16 | 0,7 | | | | |
| | Toplam | 257 | 3,39 | 0,64 | | | | |
| Uyum | Lise | 6 | 3,78 | 0,37 | 1,734 | 0,161 | | |
| | Ön lisans | 32 | 3,73 | 0,59 | | | | |
| | Lisans | 177 | 3,68 | 0,53 | | | | |
| | Yüksek lisans/Doktora | 42 | 3,49 | 0,58 | | | | |
| | Toplam | 257 | 3,66 | 0,55 | | | | |
| Misyon | Lise | 6 | 3,76 | 0,57 | 3,117 | 0,027 | Lisans > YL/D | |
| | Ön lisans | 32 | 3,61 | 0,62 | | | | |
| | Lisans | 177 | 3,53 | 0,65 | | | | |
| | Yüksek lisans/Doktora | 42 | 3,23 | 0,73 | | | | |
| | Toplam | 257 | 3,5 | 0,67 | | | | |

Tablo 11’de, örgüt kültürü ölçeği alt boyutları olan katılım, tutarlılık, uyum ve misyon düzeyinin çalışanların eğitim durumlarına göre farklı olup olmadığını belirlenmeye çalışılmış ve farklı eğitim durumu gruplarında yer alan çalışanların uyum düzeyinin farklı olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Bununla beraber, eğitim durumuna göre çalışanların tutarlılık, uyum ve misyon düzeyinin farklı olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Lise ($X=3,83$), ön lisans ($X=3,60$) ve lisans mezunu ($X=3,51$) çalışanların katılım düzeyinin yüksek lisans/doktora mezunu ($X=3,10$) çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Lise ($X=3,87$) mezunu çalışanların katılım düzeyinin yüksek lisans/doktora mezunu ($X=3,16$) çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Lisans ($X=3,76$) mezunu çalışanların katılım düzeyinin yüksek lisans/doktora mezunu ($X=3,23$) çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 12

Örgüt Kültürünün İşyerindeki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Anova Sonuçları

| | | N | Ort. | SS | F | p |
|------------|----------------|-----|------|-----|------|------|
| Katılım | 0-1 yıl | 117 | 3,47 | ,66 | ,047 | ,999 |
| | 1-2 yıl | 67 | 3,48 | ,65 | | |
| | 2-3 yıl | 36 | 3,42 | ,63 | | |
| | 3-4 yıl | 12 | 3,45 | ,73 | | |
| | 4-6 yıl | 14 | 3,46 | ,54 | | |
| | 6 yıl ve üzeri | 11 | 3,42 | ,54 | | |
| | Toplam | 257 | 3,46 | ,64 | | |
| Tutarlılık | 0-1 yıl | 117 | 3,38 | ,65 | ,315 | ,904 |
| | 1-2 yıl | 67 | 3,43 | ,65 | | |
| | 2-3 yıl | 36 | 3,35 | ,58 | | |
| | 3-4 yıl | 12 | 3,24 | ,76 | | |
| | 4-6 yıl | 14 | 3,44 | ,70 | | |
| | 6 yıl ve üzeri | 11 | 3,51 | ,51 | | |
| | Toplam | 257 | 3,39 | ,64 | | |
| Uyum | 0-1 yıl | 117 | 3,65 | ,56 | ,067 | ,997 |

| | | | | | | |
|--------|----------------|-----|------|-----|------|------|
| | 1-2 yıl | 67 | 3,68 | ,60 | | |
| | 2-3 yıl | 36 | 3,64 | ,48 | | |
| | 3-4 yıl | 12 | 3,59 | ,48 | | |
| | 4-6 yıl | 14 | 3,64 | ,53 | | |
| | 6 yıl ve üzeri | 11 | 3,68 | ,43 | | |
| | Toplam | 257 | 3,66 | ,55 | | |
| Misyon | 0-1 yıl | 117 | 3,54 | ,70 | ,502 | ,775 |
| | 1-2 yıl | 67 | 3,53 | ,65 | | |
| | 2-3 yıl | 36 | 3,42 | ,59 | | |
| | 3-4 yıl | 12 | 3,37 | ,49 | | |
| | 4-6 yıl | 14 | 3,44 | ,78 | | |
| | 6 yıl ve üzeri | 11 | 3,30 | ,72 | | |
| | Toplam | 257 | 3,50 | ,67 | | |

Tablo 12’de, örgüt kültürü ölçeği alt boyutları olan katılım, tutarlılık, uyum ve misyon düzeyinin çalışanların işyerindeki çalışma sürelerine göre farklı olup olmadığını belirlenmeye çalışılmış ve farklı işyerindeki çalışma süresi gruplarında yer alan çalışanların katılım, tutarlılık, uyum ve misyon düzeyinin farklı olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 13

Örgüt Kültürünün Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Anova Sonuçları

| | | N | Ort. | SS | F | p |
|------------|----------------|-----|------|-----|------|------|
| Katılım | 0-1 yıl | 20 | 3,47 | ,68 | ,494 | ,839 |
| | 1-2 yıl | 37 | 3,34 | ,67 | | |
| | 2-3 yıl | 51 | 3,49 | ,68 | | |
| | 3-4 yıl | 26 | 3,56 | ,59 | | |
| | 4-6 yıl | 43 | 3,39 | ,68 | | |
| | 6-7 yıl | 17 | 3,54 | ,72 | | |
| | 7-9 yıl | 21 | 3,41 | ,44 | | |
| | 9 yıl ve üzeri | 42 | 3,54 | ,62 | | |
| | Toplam | 257 | 3,46 | ,64 | | |
| Tutarlılık | 0-1 yıl | 20 | 3,46 | ,59 | ,438 | ,878 |
| | 1-2 yıl | 37 | 3,34 | ,68 | | |

| | | | | | | |
|--------|----------------|-----|------|-----|-------|------|
| | 2-3 yıl | 51 | 3,38 | ,61 | | |
| | 3-4 yıl | 26 | 3,50 | ,59 | | |
| | 4-6 yıl | 43 | 3,34 | ,62 | | |
| | 6-7 yıl | 17 | 3,41 | ,73 | | |
| | 7-9 yıl | 21 | 3,25 | ,61 | | |
| | 9 yıl ve üzeri | 42 | 3,47 | ,72 | | |
| | Toplam | 257 | 3,39 | ,64 | | |
| Uyum | 0-1 yıl | 20 | 3,71 | ,41 | ,443 | ,874 |
| | 1-2 yıl | 37 | 3,67 | ,46 | | |
| | 2-3 yıl | 51 | 3,64 | ,55 | | |
| | 3-4 yıl | 26 | 3,80 | ,68 | | |
| | 4-6 yıl | 43 | 3,66 | ,55 | | |
| | 6-7 yıl | 17 | 3,63 | ,66 | | |
| | 7-9 yıl | 21 | 3,55 | ,50 | | |
| | 9 yıl ve üzeri | 42 | 3,61 | ,58 | | |
| | Toplam | 257 | 3,66 | ,55 | | |
| Misyon | 0-1 yıl | 20 | 3,65 | ,62 | 1,463 | ,181 |
| | 1-2 yıl | 37 | 3,45 | ,65 | | |
| | 2-3 yıl | 51 | 3,50 | ,73 | | |
| | 3-4 yıl | 26 | 3,70 | ,51 | | |
| | 4-6 yıl | 43 | 3,47 | ,69 | | |
| | 6-7 yıl | 17 | 3,63 | ,75 | | |
| | 7-9 yıl | 21 | 3,15 | ,65 | | |
| | 9 yıl ve üzeri | 42 | 3,46 | ,64 | | |
| | Toplam | 257 | 3,50 | ,67 | | |

Tablo 13'te, örgüt kültürü ölçeği alt boyutları olan katılım, tutarlılık, uyum ve misyon düzeyinin çalışanların mesleki deneyimine göre farklı olup olmadığını belirlenmeye çalışılmış ve farklı mesleki deneyim süresi gruplarında yer alan çalışanların katılım, tutarlılık, uyum ve misyon düzeyinin farklı olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 14

Örgüt Kültürünün Pozisyon Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

| | | N | Ort. | SS | t | p |
|---------|---------|-----|------|-----|-------|------|
| Katılım | Yazılım | 208 | 3,45 | ,66 | -,427 | ,670 |
| | Diğer | 49 | 3,50 | ,55 | | |

| | | | | | | |
|------------|---------|-----|------|-----|--------|------|
| Tutarlılık | Yazılım | 208 | 3,37 | ,66 | -1,288 | ,199 |
| | Diğer | 49 | 3,50 | ,56 | | |
| Uyum | Yazılım | 208 | 3,63 | ,55 | -1,471 | ,142 |
| | Diğer | 49 | 3,76 | ,52 | | |
| Misyon | Yazılım | 208 | 3,48 | ,68 | -,971 | ,332 |
| | Diğer | 49 | 3,58 | ,61 | | |

Tablo 14’te, örgüt kültürü ölçeği alt boyutları olan katılım, tutarlılık, uyum ve misyon düzeyinin yazılım sektöründeki yazılım ve diğer pozisyonlarda çalışanlarda farklı olup olmadığını belirlemek için yapılan test sonucunda, yazılım ve diğer pozisyonlarda çalışanların katılım, tutarlılık, uyum ve misyon düzeyinin farklı olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

3.2.3.2. Yaratıcılık Ölçeği Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Gösterip Göstermediğinin Belirlenmesi

Yaratıcılık toplam ve alt boyut puanlarının çalışanların cinsiyeti, medeni durumu ve pozisyonuna göre farklılık gösterip göstermediği Bağımsız Grup t testi, yaşı, eğitim durumu, bu işyerindeki çalışma süresi, iş hayatındaki toplam çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediği Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile test edilmiştir.

Tablo 15

Yaratıcılığın Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

| | | N | Ort. | SS | t | p |
|------------------------|-------|-----|------|------|---------------|-------------|
| Özsaygınlık | Kadın | 63 | 4,12 | ,42 | -1,081 | ,281 |
| | Erkek | 194 | 4,20 | ,51 | | |
| Yaşam tarzı | Kadın | 63 | 4,06 | ,56 | -,688 | ,493 |
| | Erkek | 194 | 4,12 | ,59 | | |
| Bireysel zayıflıklar | Kadın | 63 | 4,09 | ,58 | -,817 | ,415 |
| | Erkek | 194 | 4,16 | ,65 | | |
| Diğerleriyle ilişkiler | Kadın | 63 | 3,35 | ,63 | ,200 | ,841 |
| | Erkek | 194 | 3,33 | ,68 | | |
| Duygu ve ahlak | Kadın | 63 | 2,42 | ,85 | ,475 | ,636 |
| | Erkek | 194 | 2,35 | 1,07 | | |
| Kişisel özellikler | Kadın | 63 | 2,87 | ,52 | -2,716 | ,007 |
| | Erkek | 194 | 3,08 | ,53 | | |

| | | | | | | |
|------------------------|-------|-----|------|-----|---------------|-------------|
| Düşünme stili | Kadın | 63 | 3,19 | ,56 | -4,190 | ,000 |
| | Erkek | 194 | 3,62 | ,75 | | |
| Kendini algılama | Kadın | 63 | 3,64 | ,73 | -2,364 | ,019 |
| | Erkek | 194 | 3,89 | ,73 | | |
| Durumsal faktörler | Kadın | 63 | 3,56 | ,66 | -1,635 | ,103 |
| | Erkek | 194 | 3,72 | ,68 | | |
| Fikirlerin görüntüsü | Kadın | 63 | 3,27 | ,52 | -,379 | ,705 |
| | Erkek | 194 | 3,31 | ,77 | | |
| Yeni fikirlere yöneliş | Kadın | 63 | 3,67 | ,75 | -1,933 | ,054 |
| | Erkek | 194 | 3,89 | ,77 | | |
| Yaratıcılık (Toplam) | Kadın | 63 | 3,45 | ,31 | -2,773 | ,006 |
| | Erkek | 194 | 3,58 | ,35 | | |

Tablo 15’te, yaratıcılık ölçeği alt boyutları olan özsaygınlık, yaşam tarzı, bireysel zayıflıklar, diğerleriyle ilişkiler, duygu ve ahlak, durumsal faktörler, fikirlerin görüntüsü, yeni fikirlere yöneliş düzeyinin yazılım sektöründeki kadın ve erkek çalışanlarda farklı olup olmadığını belirlemek için yapılan test sonucunda, kadın ve erkek çalışanların özsaygınlık, yaşam tarzı, bireysel zayıflıklar, diğerleriyle ilişkiler, duygu ve ahlak, durumsal faktörler, fikirlerin görüntüsü, yeni fikirlere yöneliş düzeyinin farklı olmadığını tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Bununla beraber, kadın ve erkek çalışanların kişisel özellikler, düşünme stili, kendini algılama ve yaratıcılık düzeyinin farklı olduğunu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Erkek ($X=3,08$) çalışanların kişisel özellikler düzeyinin kadın ($X=2,87$) çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Erkek ($X=3,62$) çalışanların düşünme stili düzeyinin kadın ($X=3,19$) çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Erkek ($X=3,89$) çalışanların kendini algılama düzeyinin kadın ($X=3,64$) çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Erkek ($X=3,58$) çalışanların yaratıcılık düzeyinin kadın ($X=3,45$) çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 16**Yaratıcılığın Yaş Değişkenine Göre Anova Sonuçları**

| | | N | Ort. | SS | F | p |
|------------------------|--------|-----|------|------|-------|------|
| Özsaygınlık | 18-24 | 67 | 4,17 | ,53 | ,007 | ,999 |
| | 25-32 | 154 | 4,18 | ,47 | | |
| | 33-40 | 30 | 4,18 | ,50 | | |
| | 41-46 | 6 | 4,19 | ,56 | | |
| | Toplam | 257 | 4,18 | ,49 | | |
| Yaşam tarzı | 18-24 | 67 | 4,15 | ,62 | ,172 | ,915 |
| | 25-32 | 154 | 4,09 | ,58 | | |
| | 33-40 | 30 | 4,08 | ,52 | | |
| | 41-46 | 6 | 4,11 | ,46 | | |
| | Toplam | 257 | 4,11 | ,58 | | |
| Bireysel zayıflıklar | 18-24 | 67 | 4,12 | ,72 | 1,667 | ,175 |
| | 25-32 | 154 | 4,15 | ,61 | | |
| | 33-40 | 30 | 4,28 | ,52 | | |
| | 41-46 | 6 | 3,67 | ,61 | | |
| | Toplam | 257 | 4,14 | ,63 | | |
| Diğerleriyle ilişkiler | 18-24 | 67 | 3,41 | ,65 | 1,965 | ,120 |
| | 25-32 | 154 | 3,31 | ,67 | | |
| | 33-40 | 30 | 3,38 | ,67 | | |
| | 41-46 | 6 | 2,75 | ,42 | | |
| | Toplam | 257 | 3,33 | ,66 | | |
| Duygu ve ahlak | 18-24 | 67 | 2,46 | 1,07 | 1,824 | ,143 |
| | 25-32 | 154 | 2,41 | 1,03 | | |
| | 33-40 | 30 | 2,05 | ,75 | | |
| | 41-46 | 6 | 1,83 | 1,03 | | |
| | Toplam | 257 | 2,37 | 1,02 | | |
| Kişisel özellikler | 18-24 | 67 | 3,12 | ,58 | 1,357 | ,257 |
| | 25-32 | 154 | 3,02 | ,54 | | |
| | 33-40 | 30 | 2,94 | ,41 | | |
| | 41-46 | 6 | 2,78 | ,26 | | |
| | Toplam | 257 | 3,03 | ,53 | | |
| Düşünme stili | 18-24 | 67 | 3,39 | ,78 | 1,323 | ,267 |
| | 25-32 | 154 | 3,53 | ,73 | | |
| | 33-40 | 30 | 3,68 | ,65 | | |

| | | | | | | |
|------------------------|--------|-----|------|-----|-------|------|
| | 41-46 | 6 | 3,67 | ,41 | | |
| | Toplam | 257 | 3,52 | ,73 | | |
| Kendini algılama | 18-24 | 67 | 3,73 | ,80 | ,863 | ,461 |
| | 25-32 | 154 | 3,87 | ,71 | | |
| | 33-40 | 30 | 3,88 | ,65 | | |
| | 41-46 | 6 | 3,58 | ,92 | | |
| | Toplam | 257 | 3,83 | ,73 | | |
| Durumsal faktörler | 18-24 | 67 | 3,57 | ,74 | 1,627 | ,184 |
| | 25-32 | 154 | 3,70 | ,68 | | |
| | 33-40 | 30 | 3,88 | ,49 | | |
| | 41-46 | 6 | 3,50 | ,63 | | |
| | Toplam | 257 | 3,68 | ,68 | | |
| Fikirlerin görüntüsü | 18-24 | 67 | 3,26 | ,79 | ,635 | ,593 |
| | 25-32 | 154 | 3,34 | ,69 | | |
| | 33-40 | 30 | 3,20 | ,70 | | |
| | 41-46 | 6 | 3,08 | ,49 | | |
| | Toplam | 257 | 3,30 | ,72 | | |
| Yeni fikirlere yöneliş | 18-24 | 67 | 3,75 | ,88 | ,501 | ,682 |
| | 25-32 | 154 | 3,87 | ,73 | | |
| | 33-40 | 30 | 3,90 | ,77 | | |
| | 41-46 | 6 | 3,67 | ,61 | | |
| | Toplam | 257 | 3,84 | ,77 | | |
| Yaratıcılık (Toplam) | 18-24 | 67 | 3,56 | ,38 | ,681 | ,564 |
| | 25-32 | 154 | 3,56 | ,35 | | |
| | 33-40 | 30 | 3,54 | ,26 | | |
| | 41-46 | 6 | 3,35 | ,20 | | |
| | Toplam | 257 | 3,55 | ,35 | | |

Tablo 16’da, yaratıcılık ölçeği alt boyutları olan özsaygınlık, yaşam tarzı, bireysel zayıflıklar, diğerleriyle ilişkiler, duygu ve ahlak, kişisel özellikler, düşünme stili, kendini algılama, durumsal faktörler, fikirlerin görüntüsü, yeni fikirlere yöneliş ve yaratıcılık düzeyinin çalışanların yaşlarına göre farklı olup olmadığını belirlenmeye çalışılmış ve farklı yaş gruplarında yer alan çalışanların özsaygınlık, yaşam tarzı, bireysel zayıflıklar, diğerleriyle ilişkiler, duygu ve ahlak, kişisel özellikler, düşünme stili, kendini algılama, durumsal faktörler, fikirlerin görüntüsü, yeni fikirlere yöneliş ve yaratıcılık düzeyinin farklı olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 17**Yaratıcılığın Medeni Durum Değişkenine Göre T Testi Sonuçları**

| | | N | Ort. | SS | t | p |
|------------------------|-------|-----|------|------|--------------|-------------|
| Özsaygınlık | Bekar | 198 | 4,17 | ,50 | -,419 | ,676 |
| | Evli | 59 | 4,20 | ,46 | | |
| Yaşam tarzı | Bekar | 198 | 4,12 | ,59 | ,752 | ,453 |
| | Evli | 59 | 4,06 | ,53 | | |
| Bireysel zayıflıklar | Bekar | 198 | 4,14 | ,65 | -,118 | ,906 |
| | Evli | 59 | 4,15 | ,58 | | |
| Diğerleriyle ilişkiler | Bekar | 198 | 3,39 | ,67 | 2,656 | ,008 |
| | Evli | 59 | 3,14 | ,59 | | |
| Duygu ve ahlak | Bekar | 198 | 2,43 | 1,02 | 1,785 | ,075 |
| | Evli | 59 | 2,16 | ,98 | | |
| Kişisel özellikler | Bekar | 198 | 3,08 | ,56 | 2,745 | ,006 |
| | Evli | 59 | 2,86 | ,40 | | |
| Düşünme stili | Bekar | 198 | 3,51 | ,75 | -,320 | ,749 |
| | Evli | 59 | 3,54 | ,66 | | |
| Kendini algılama | Bekar | 198 | 3,85 | ,75 | ,609 | ,543 |
| | Evli | 59 | 3,78 | ,69 | | |
| Durumsal faktörler | Bekar | 198 | 3,66 | ,70 | -,893 | ,373 |
| | Evli | 59 | 3,75 | ,63 | | |
| Fikirlerin görüntüsü | Bekar | 198 | 3,29 | ,74 | -,377 | ,707 |
| | Evli | 59 | 3,33 | ,62 | | |
| Yeni fikirlere yöneliş | Bekar | 198 | 3,84 | ,79 | ,165 | ,869 |
| | Evli | 59 | 3,82 | ,69 | | |
| Yaratıcılık (Toplam) | Bekar | 198 | 3,57 | ,36 | 1,621 | ,106 |
| | Evli | 59 | 3,49 | ,29 | | |

Tablo 17’de, yaratıcılık ölçeği alt boyutları olan özsaygınlık, yaşam tarzı, bireysel zayıflıklar, diğerleriyle ilişkiler, duygu ve ahlak, kişisel özellikler, düşünme stili, kendini algılama, durumsal faktörler, fikirlerin görüntüsü, yeni fikirlere yöneliş ve yaratıcılık toplam puanının düzeyinin yazılım sektöründeki bekar ve evli çalışanlarda farklı olup olmadığını belirlemek için yapılan test sonucunda, kadın ve erkek çalışanların özsaygınlık, yaşam tarzı, bireysel zayıflıklar, duygu ve ahlak, düşünme stili, kendini

algılama, durumsal faktörler, fikirlerin görüntüsü, yeni fikirlere yöneliş ve yaratıcılık düzeyinin farklı olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Bununla beraber, bekar ve evli çalışanların diğerleriyle ilişkiler ve kişisel özellikler düzeyinin farklı olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Bekar ($X=3,39$) çalışanların diğerleriyle ilişkiler düzeyinin evli ($X=3,14$) çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bekar ($X=3,08$) çalışanların kişisel özellikler düzeyinin evli ($X=2,86$) çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 18

Yaratıcılığın Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anova Sonuçları

| | | N | Ort. | SS | F | p | Grup Farkları | |
|------------------------|---------------|-----|------|------|--------------|-------------|------------------|-------------------|
| Özsaygınlık | Lise | 6 | 4,11 | ,40 | 2,762 | ,043 | Ön lisans | |
| | Ön lisans | 32 | 4,41 | ,48 | | | | >Lisans |
| | Lisans | 177 | 4,15 | ,49 | | | | |
| | Yüksek lisans | 42 | 4,12 | ,49 | | | | |
| | Toplam | 257 | 4,18 | ,49 | | | | |
| Yaşam tarzı | Lise | 6 | 3,89 | ,72 | 2,135 | ,096 | | |
| | Ön lisans | 32 | 4,31 | ,55 | | | | |
| | Lisans | 177 | 4,10 | ,55 | | | | |
| | Yüksek lisans | 42 | 4,00 | ,68 | | | | |
| | Toplam | 257 | 4,11 | ,58 | | | | |
| Bireysel zayıflıklar | Lise | 6 | 4,42 | ,38 | 1,036 | ,377 | | |
| | Ön lisans | 32 | 4,27 | ,60 | | | | |
| | Lisans | 177 | 4,10 | ,64 | | | | |
| | Yüksek lisans | 42 | 4,18 | ,67 | | | | |
| | Toplam | 257 | 4,14 | ,63 | | | | |
| Diğerleriyle ilişkiler | Lise | 6 | 3,58 | ,58 | ,328 | ,805 | | |
| | Ön lisans | 32 | 3,34 | ,57 | | | | |
| | Lisans | 177 | 3,32 | ,67 | | | | |
| | Yüksek lisans | 42 | 3,36 | ,73 | | | | |
| | Toplam | 257 | 3,33 | ,66 | | | | |
| Duygu ve ahlak | Lise | 6 | 3,00 | 1,52 | 1,448 | ,229 | | |
| | Ön lisans | 32 | 2,44 | 1,03 | | | | |

| | | | | | | |
|------------------------|---------------|-----|------|------|-------|------|
| | Lisans | 177 | 2,30 | ,99 | | |
| | Yüksek lisans | 42 | 2,52 | 1,04 | | |
| | Toplam | 257 | 2,37 | 1,02 | | |
| Kişisel özellikler | Lise | 6 | 2,94 | ,58 | ,217 | ,885 |
| | Ön lisans | 32 | 3,09 | ,46 | | |
| | Lisans | 177 | 3,02 | ,55 | | |
| | Yüksek lisans | 42 | 3,03 | ,54 | | |
| | Toplam | 257 | 3,03 | ,53 | | |
| Düşünme stili | Lise | 6 | 3,08 | ,80 | ,933 | ,425 |
| | Ön lisans | 32 | 3,53 | ,86 | | |
| | Lisans | 177 | 3,51 | ,71 | | |
| | Yüksek lisans | 42 | 3,61 | ,72 | | |
| | Toplam | 257 | 3,52 | ,73 | | |
| Kendini algılama | Lise | 6 | 3,75 | ,61 | ,732 | ,533 |
| | Ön lisans | 32 | 3,89 | ,84 | | |
| | Lisans | 177 | 3,79 | ,72 | | |
| | Yüksek lisans | 42 | 3,96 | ,73 | | |
| | Toplam | 257 | 3,83 | ,73 | | |
| Durumsal faktörler | Lise | 6 | 3,83 | ,82 | ,501 | ,682 |
| | Ön lisans | 32 | 3,64 | ,64 | | |
| | Lisans | 177 | 3,66 | ,70 | | |
| | Yüksek lisans | 42 | 3,79 | ,63 | | |
| | Toplam | 257 | 3,68 | ,68 | | |
| Fikirlerin görüntüsü | Lise | 6 | 3,33 | ,75 | ,709 | ,547 |
| | Ön lisans | 32 | 3,47 | ,69 | | |
| | Lisans | 177 | 3,28 | ,72 | | |
| | Yüksek lisans | 42 | 3,25 | ,70 | | |
| | Toplam | 257 | 3,30 | ,72 | | |
| Yeni fikirlere yöneliş | Lise | 6 | 3,75 | 1,04 | ,415 | ,743 |
| | Ön lisans | 32 | 3,94 | ,86 | | |
| | Lisans | 177 | 3,81 | ,78 | | |
| | Yüksek lisans | 42 | 3,90 | ,63 | | |
| | Toplam | 257 | 3,84 | ,77 | | |
| Yaratıcılık (Toplam) | Lise | 6 | 3,54 | ,49 | 1,253 | ,291 |
| | Ön lisans | 32 | 3,65 | ,32 | | |
| | Lisans | 177 | 3,53 | ,34 | | |
| | Yüksek lisans | 42 | 3,56 | ,34 | | |
| | Toplam | 257 | 3,55 | ,35 | | |

Tablo 18’de, yaratıcılık ölçeği alt boyutları olan yaşam tarzı, bireysel zayıflıklar, diğerleriyle ilişkiler, duygu ve ahlak, kişisel özellikler, düşünme stili, kendini algılama, durumsal faktörler, fikirlerin görüntüsü, yeni fikirlere yönelik ve yaratıcılık düzeyinin çalışanlarını eğitim durumlarına göre farklı olup olmadığını belirlenmeye çalışılmış ve farklı eğitim durumu gruplarında yer alan çalışanların yaşam tarzı, bireysel zayıflıklar, diğerleriyle ilişkiler, duygu ve ahlak, kişisel özellikler, düşünme stili, kendini algılama, durumsal faktörler, fikirlerin görüntüsü, yeni fikirlere yönelik ve yaratıcılık düzeyinin farklı olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Bununla beraber, eğitim durumuna göre çalışanların özsaygınlık düzeyinin farklı olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Ön lisans mezunu ($X=4,41$) çalışanların özsaygınlık düzeyinin lisans mezunu ($X=4,15$) çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 19

Yaratıcılığın İşyerindeki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Anova Sonuçları

| | | N | Ort. | SS | F | p |
|----------------------|----------------|---------|------|------|-------|-------|
| Özsaygınlık | 0-1 yıl | 117 | 4,20 | ,51 | 0,700 | 0,624 |
| | 1-2 yıl | 67 | 4,18 | ,47 | | |
| | 2-3 yıl | 36 | 4,20 | ,40 | | |
| | 3-4 yıl | 12 | 3,99 | ,48 | | |
| | 4-6 yıl | 14 | 4,24 | ,64 | | |
| | 6 yıl ve üzeri | 11 | 4,02 | ,47 | | |
| | Toplam | 257 | 4,18 | ,49 | | |
| | Yaşam tarzı | 0-1 yıl | 117 | 4,04 | | |
| 1-2 yıl | | 67 | 4,21 | ,59 | | |
| 2-3 yıl | | 36 | 4,15 | ,45 | | |
| 3-4 yıl | | 12 | 4,03 | ,56 | | |
| 4-6 yıl | | 14 | 4,29 | ,66 | | |
| 6 yıl ve üzeri | | 11 | 3,85 | ,72 | | |
| Toplam | | 257 | 4,11 | ,58 | | |
| Bireysel zayıflıklar | | 0-1 yıl | 117 | 4,16 | ,61 | 1,438 |
| | 1-2 yıl | 67 | 4,16 | ,67 | | |

| | | | | | | |
|------------------------|----------------|-----|------|------|-------|-------|
| | 2-3 yıl | 36 | 4,13 | ,60 | | |
| | 3-4 yıl | 12 | 4,17 | ,49 | | |
| | 4-6 yıl | 14 | 4,32 | ,72 | | |
| | 6 yıl ve üzeri | 11 | 3,68 | ,72 | | |
| | Toplam | 257 | 4,14 | ,63 | | |
| Diğerleriyle ilişkiler | 0-1 yıl | 117 | 3,27 | ,64 | 1,817 | 0,110 |
| | 1-2 yıl | 67 | 3,40 | ,67 | | |
| | 2-3 yıl | 36 | 3,18 | ,60 | | |
| | 3-4 yıl | 12 | 3,54 | ,84 | | |
| | 4-6 yıl | 14 | 3,64 | ,72 | | |
| | 6 yıl ve üzeri | 11 | 3,55 | ,69 | | |
| | Toplam | 257 | 3,33 | ,66 | | |
| Duygu ve ahlak | 0-1 yıl | 117 | 2,38 | 1,02 | 0,754 | 0,584 |
| | 1-2 yıl | 67 | 2,36 | ,99 | | |
| | 2-3 yıl | 36 | 2,17 | ,83 | | |
| | 3-4 yıl | 12 | 2,50 | 1,38 | | |
| | 4-6 yıl | 14 | 2,39 | 1,30 | | |
| | 6 yıl ve üzeri | 11 | 2,82 | ,93 | | |
| | Toplam | 257 | 2,37 | 1,02 | | |
| Kişisel özellikler | 0-1 yıl | 117 | 3,00 | ,53 | 1,445 | 0,209 |
| | 1-2 yıl | 67 | 3,08 | ,53 | | |
| | 2-3 yıl | 36 | 2,94 | ,36 | | |
| | 3-4 yıl | 12 | 3,02 | ,81 | | |
| | 4-6 yıl | 14 | 3,35 | ,59 | | |
| | 6 yıl ve üzeri | 11 | 2,99 | ,54 | | |
| | Toplam | 257 | 3,03 | ,53 | | |
| Düşünme stili | 0-1 yıl | 117 | 3,47 | ,73 | 0,722 | 0,608 |
| | 1-2 yıl | 67 | 3,65 | ,79 | | |
| | 2-3 yıl | 36 | 3,42 | ,60 | | |
| | 3-4 yıl | 12 | 3,58 | ,63 | | |
| | 4-6 yıl | 14 | 3,46 | ,77 | | |
| | 6 yıl ve üzeri | 11 | 3,55 | ,82 | | |
| | Toplam | 257 | 3,52 | ,73 | | |
| Kendini algılama | 0-1 yıl | 117 | 3,82 | ,79 | 0,476 | 0,794 |
| | 1-2 yıl | 67 | 3,88 | ,73 | | |
| | 2-3 yıl | 36 | 3,89 | ,67 | | |
| | 3-4 yıl | 12 | 3,63 | ,48 | | |
| | 4-6 yıl | 14 | 3,89 | ,84 | | |

| | | | | | | |
|------------------------|----------------|-----|------|-----|-------|-------|
| | 6 yıl ve üzeri | 11 | 3,64 | ,45 | | |
| | Toplam | 257 | 3,83 | ,73 | | |
| Durumsal faktörler | 0-1 yıl | 117 | 3,64 | ,71 | 0,401 | 0,848 |
| | 1-2 yıl | 67 | 3,69 | ,61 | | |
| | 2-3 yıl | 36 | 3,79 | ,71 | | |
| | 3-4 yıl | 12 | 3,63 | ,68 | | |
| | 4-6 yıl | 14 | 3,82 | ,82 | | |
| | 6 yıl ve üzeri | 11 | 3,68 | ,56 | | |
| | Toplam | 257 | 3,68 | ,68 | | |
| Fikirlerin görüntüsü | 0-1 yıl | 117 | 3,29 | ,80 | 0,194 | 0,965 |
| | 1-2 yıl | 67 | 3,25 | ,65 | | |
| | 2-3 yıl | 36 | 3,36 | ,66 | | |
| | 3-4 yıl | 12 | 3,42 | ,60 | | |
| | 4-6 yıl | 14 | 3,36 | ,74 | | |
| | 6 yıl ve üzeri | 11 | 3,27 | ,52 | | |
| | Toplam | 257 | 3,30 | ,72 | | |
| Yeni fikirlere yöneliş | 0-1 yıl | 117 | 3,87 | ,79 | 0,354 | 0,879 |
| | 1-2 yıl | 67 | 3,84 | ,77 | | |
| | 2-3 yıl | 36 | 3,76 | ,74 | | |
| | 3-4 yıl | 12 | 3,96 | ,69 | | |
| | 4-6 yıl | 14 | 3,75 | ,91 | | |
| | 6 yıl ve üzeri | 11 | 3,64 | ,55 | | |
| | Toplam | 257 | 3,84 | ,77 | | |
| Yaratıcılık (Toplam) | 0-1 yıl | 117 | 3,53 | ,36 | 0,894 | 0,486 |
| | 1-2 yıl | 67 | 3,58 | ,33 | | |
| | 2-3 yıl | 36 | 3,51 | ,27 | | |
| | 3-4 yıl | 12 | 3,53 | ,42 | | |
| | 4-6 yıl | 14 | 3,70 | ,47 | | |
| | 6 yıl ve üzeri | 11 | 3,48 | ,25 | | |
| | Toplam | 257 | 3,55 | ,35 | | |

Tablo 19’da, yaratıcılık ölçeği alt boyutları olan özsaygınlık, yaşam tarzı, bireysel zayıflıklar, diğerleriyle ilişkiler, duygu ve ahlak, kişisel özellikler, düşünme stili, kendini algılama, durumsal faktörler, fikirlerin görüntüsü, yeni fikirlere yöneliş ve yaratıcılık düzeyinin çalışanların işyerindeki çalışma sürelerine göre farklı olup olmadığını belirlemeye çalışılmış ve farklı işyerindeki çalışma süresi gruplarında yer alan

çalışanların özsaygınlık, yaşam tarzı, diğerleriyle ilişkiler, duygu ve ahlak, kişisel özellikler, düşünme stili, kendini algılama, durumsal faktörler, fikirlerin görüntüsü, yeni fikirlere yöneliş ve yaratıcılık düzeyinin farklı olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 20

Yaratıcılığın Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Anova Sonuçları

| | | N | Ort. | SS | F | p |
|------------------------|----------------|-----|------|-----|------|------|
| Özsaygınlık | 0-1 yıl | 20 | 4,22 | ,39 | ,832 | ,562 |
| | 1-2 yıl | 37 | 4,18 | ,52 | | |
| | 2-3 yıl | 51 | 4,19 | ,41 | | |
| | 3-4 yıl | 26 | 4,06 | ,56 | | |
| | 4-6 yıl | 43 | 4,23 | ,50 | | |
| | 6-7 yıl | 17 | 4,31 | ,43 | | |
| | 7-9 yıl | 21 | 4,02 | ,68 | | |
| | 9 yıl ve üzeri | 42 | 4,18 | ,45 | | |
| | Toplam | 257 | 4,18 | ,49 | | |
| Yaşam tarzı | 0-1 yıl | 20 | 4,13 | ,45 | ,480 | ,849 |
| | 1-2 yıl | 37 | 4,06 | ,58 | | |
| | 2-3 yıl | 51 | 4,15 | ,50 | | |
| | 3-4 yıl | 26 | 4,01 | ,69 | | |
| | 4-6 yıl | 43 | 4,19 | ,63 | | |
| | 6-7 yıl | 17 | 4,22 | ,49 | | |
| | 7-9 yıl | 21 | 4,05 | ,62 | | |
| | 9 yıl ve üzeri | 42 | 4,04 | ,63 | | |
| | Toplam | 257 | 4,11 | ,58 | | |
| Bireysel zayıflıklar | 0-1 yıl | 20 | 4,08 | ,59 | ,891 | ,514 |
| | 1-2 yıl | 37 | 4,07 | ,80 | | |
| | 2-3 yıl | 51 | 4,22 | ,56 | | |
| | 3-4 yıl | 26 | 4,17 | ,62 | | |
| | 4-6 yıl | 43 | 4,26 | ,56 | | |
| | 6-7 yıl | 17 | 4,26 | ,66 | | |
| | 7-9 yıl | 21 | 3,93 | ,75 | | |
| | 9 yıl ve üzeri | 42 | 4,08 | ,58 | | |
| | Toplam | 257 | 4,14 | ,63 | | |
| Diğerleriyle ilişkiler | 0-1 yıl | 20 | 3,38 | ,43 | ,480 | ,849 |
| | 1-2 yıl | 37 | 3,20 | ,71 | | |

| | | | | | | |
|--------------------|----------------|-----|------|------|-------|------|
| | 2-3 yıl | 51 | 3,40 | ,75 | | |
| | 3-4 yıl | 26 | 3,23 | ,59 | | |
| | 4-6 yıl | 43 | 3,35 | ,64 | | |
| | 6-7 yıl | 17 | 3,44 | ,75 | | |
| | 7-9 yıl | 21 | 3,40 | ,62 | | |
| | 9 yıl ve üzeri | 42 | 3,32 | ,68 | | |
| | Toplam | 257 | 3,33 | ,66 | | |
| Duygu ve ahlak | 0-1 yıl | 20 | 2,50 | 1,12 | ,758 | ,623 |
| | 1-2 yıl | 37 | 2,41 | 1,09 | | |
| | 2-3 yıl | 51 | 2,30 | ,98 | | |
| | 3-4 yıl | 26 | 2,35 | 1,03 | | |
| | 4-6 yıl | 43 | 2,19 | ,99 | | |
| | 6-7 yıl | 17 | 2,65 | 1,28 | | |
| | 7-9 yıl | 21 | 2,67 | ,93 | | |
| | 9 yıl ve üzeri | 42 | 2,29 | ,90 | | |
| | Toplam | 257 | 2,37 | 1,02 | | |
| Kişisel özellikler | 0-1 yıl | 20 | 2,99 | ,52 | ,832 | ,562 |
| | 1-2 yıl | 37 | 3,15 | ,58 | | |
| | 2-3 yıl | 51 | 2,98 | ,56 | | |
| | 3-4 yıl | 26 | 2,96 | ,45 | | |
| | 4-6 yıl | 43 | 3,01 | ,46 | | |
| | 6-7 yıl | 17 | 3,16 | ,80 | | |
| | 7-9 yıl | 21 | 3,15 | ,52 | | |
| | 9 yıl ve üzeri | 42 | 2,96 | ,46 | | |
| | Toplam | 257 | 3,03 | ,53 | | |
| Düşünme stili | 0-1 yıl | 20 | 3,15 | ,73 | 1,413 | ,200 |
| | 1-2 yıl | 37 | 3,55 | ,66 | | |
| | 2-3 yıl | 51 | 3,50 | ,74 | | |
| | 3-4 yıl | 26 | 3,69 | ,83 | | |
| | 4-6 yıl | 43 | 3,69 | ,65 | | |
| | 6-7 yıl | 17 | 3,50 | 1,13 | | |
| | 7-9 yıl | 21 | 3,40 | ,62 | | |
| | 9 yıl ve üzeri | 42 | 3,45 | ,60 | | |
| | Toplam | 257 | 3,52 | ,73 | | |
| Kendini algılama | 0-1 yıl | 20 | 3,58 | ,77 | 2,042 | ,051 |
| | 1-2 yıl | 37 | 3,65 | ,95 | | |
| | 2-3 yıl | 51 | 4,06 | ,64 | | |
| | 3-4 yıl | 26 | 3,88 | ,89 | | |

| | | | | | | |
|------------------------|----------------|-----|------|------|-------|------|
| | 4-6 yıl | 43 | 3,80 | ,59 | | |
| | 6-7 yıl | 17 | 4,12 | ,52 | | |
| | 7-9 yıl | 21 | 3,64 | ,73 | | |
| | 9 yıl ve üzeri | 42 | 3,81 | ,64 | | |
| | Toplam | 257 | 3,83 | ,73 | | |
| Durumsal faktörler | 0-1 yıl | 20 | 3,38 | ,72 | 1,290 | ,255 |
| | 1-2 yıl | 37 | 3,69 | ,65 | | |
| | 2-3 yıl | 51 | 3,66 | ,61 | | |
| | 3-4 yıl | 26 | 3,77 | ,82 | | |
| | 4-6 yıl | 43 | 3,70 | ,64 | | |
| | 6-7 yıl | 17 | 3,94 | ,85 | | |
| | 7-9 yıl | 21 | 3,86 | ,71 | | |
| | 9 yıl ve üzeri | 42 | 3,61 | ,61 | | |
| | Toplam | 257 | 3,68 | ,68 | | |
| Fikirlerin görüntüsü | 0-1 yıl | 20 | 3,13 | ,87 | 1,249 | ,277 |
| | 1-2 yıl | 37 | 3,34 | ,76 | | |
| | 2-3 yıl | 51 | 3,25 | ,73 | | |
| | 3-4 yıl | 26 | 3,08 | ,86 | | |
| | 4-6 yıl | 43 | 3,29 | ,64 | | |
| | 6-7 yıl | 17 | 3,62 | ,70 | | |
| | 7-9 yıl | 21 | 3,45 | ,50 | | |
| | 9 yıl ve üzeri | 42 | 3,36 | ,65 | | |
| | Toplam | 257 | 3,30 | ,72 | | |
| Yeni fikirlere yöneliş | 0-1 yıl | 20 | 3,68 | ,80 | ,560 | ,788 |
| | 1-2 yıl | 37 | 3,93 | ,65 | | |
| | 2-3 yıl | 51 | 3,82 | ,77 | | |
| | 3-4 yıl | 26 | 3,75 | 1,00 | | |
| | 4-6 yıl | 43 | 3,97 | ,87 | | |
| | 6-7 yıl | 17 | 3,91 | ,67 | | |
| | 7-9 yıl | 21 | 3,69 | ,68 | | |
| | 9 yıl ve üzeri | 42 | 3,81 | ,68 | | |
| | Toplam | 257 | 3,84 | ,77 | | |
| Yaratıcılık (Toplam) | 0-1 yıl | 20 | 3,48 | ,29 | ,798 | ,590 |
| | 1-2 yıl | 37 | 3,57 | ,38 | | |
| | 2-3 yıl | 51 | 3,55 | ,28 | | |
| | 3-4 yıl | 26 | 3,50 | ,47 | | |
| | 4-6 yıl | 43 | 3,57 | ,30 | | |
| | 6-7 yıl | 17 | 3,70 | ,45 | | |

| | | | |
|----------------|-----|------|-----|
| 7-9 yıl | 21 | 3,55 | ,37 |
| 9 yıl ve üzeri | 42 | 3,51 | ,31 |
| Toplam | 257 | 3,55 | ,35 |

Tablo 20’de, yaratıcılık ölçeği alt boyutları olan özsaygınlık, yaşam tarzı, bireysel zayıflıklar, diğerleriyle ilişkiler, duygu ve ahlak, kişisel özellikler, düşünme stili, kendini algılama, durumsal faktörler, fikirlerin görüntüsü, yeni fikirlere yöneliş ve yaratıcılık düzeyinin çalışanların mesleki deneyimine göre farklı olup olmadığını belirlenmeye çalışılmış ve farklı mesleki deneyim süresi gruplarında yer alan çalışanların özsaygınlık, yaşam tarzı, bireysel zayıflıklar, diğerleriyle ilişkiler, duygu ve ahlak, kişisel özellikler, düşünme stili, kendini algılama, durumsal faktörler, fikirlerin görüntüsü, yeni fikirlere yöneliş ve yaratıcılık düzeyinin farklı olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 21

Yaratıcılığın Pozisyon Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

| | | N | Ort. | SS | t | p |
|------------------------|---------|-----|------|------|--------|------|
| Özsaygınlık | Yazılım | 208 | 4,17 | ,50 | -,374 | ,708 |
| | Diğer | 49 | 4,20 | ,44 | | |
| Yaşam tarzı | Yazılım | 208 | 4,10 | ,61 | -,216 | ,829 |
| | Diğer | 49 | 4,12 | ,45 | | |
| Bireysel zayıflıklar | Yazılım | 208 | 4,16 | ,64 | ,640 | ,523 |
| | Diğer | 49 | 4,09 | ,59 | | |
| Diğerleriyle ilişkiler | Yazılım | 208 | 3,36 | ,67 | 1,293 | ,197 |
| | Diğer | 49 | 3,22 | ,62 | | |
| Duygu ve ahlak | Yazılım | 208 | 2,41 | 1,04 | 1,331 | ,184 |
| | Diğer | 49 | 2,19 | ,88 | | |
| Kişisel özellikler | Yazılım | 208 | 3,06 | ,53 | 1,730 | ,085 |
| | Diğer | 49 | 2,91 | ,55 | | |
| Düşünme stili | Yazılım | 208 | 3,51 | ,73 | -,160 | ,873 |
| | Diğer | 49 | 3,53 | ,74 | | |
| Kendini algılama | Yazılım | 208 | 3,81 | ,73 | -1,039 | ,300 |
| | Diğer | 49 | 3,93 | ,75 | | |
| Durumsal faktörler | Yazılım | 208 | 3,70 | ,68 | ,830 | ,408 |
| | Diğer | 49 | 3,61 | ,69 | | |
| Fikirlerin görüntüsü | Yazılım | 208 | 3,31 | ,72 | ,483 | ,630 |
| | Diğer | 49 | 3,31 | ,72 | | |

| | | | | | | |
|------------------------|---------|-----|------|-----|-------|------|
| | Diğer | 49 | 3,26 | ,72 | | |
| Yeni fikirlere yönelik | Yazılım | 208 | 3,84 | ,78 | ,101 | ,919 |
| | Diğer | 49 | 3,83 | ,72 | | |
| Yaratıcılık (Toplam) | Yazılım | 208 | 3,56 | ,34 | 1,044 | ,297 |
| | Diğer | 49 | 3,50 | ,35 | | |

Tablo 21’de, yaratıcılık ölçeği alt boyutları olan özsaygınlık, yaşam tarzı, bireysel zayıflıklar, diğerleriyle ilişkiler, duygu ve ahlak, kişisel özellikler, düşünme stili, kendini algılama, durumsal faktörler, fikirlerin görüntüsü, yeni fikirlere yönelik ve yaratıcılık düzeyinin yazılım sektöründeki yazılım ve diğer pozisyonlarda çalışanlarda farklı olup olmadığını belirlemek için yapılan test sonucunda, yazılım ve diğer pozisyonlarda çalışanların özsaygınlık, yaşam tarzı, bireysel zayıflıklar, diğerleriyle ilişkiler, duygu ve ahlak, kişisel özellikler, düşünme stili, kendini algılama, durumsal faktörler, fikirlerin görüntüsü, yeni fikirlere yönelik ve yaratıcılık düzeyinin farklı olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

3.2.4. Örgüt Kültürü ile Yaratıcılık Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi

Bu kısımda örgüt kültürü ile yaratıcılık düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları ortaya konulacaktır. Elde edilen veriler Tablo 22’de görülmektedir.

Tablo 22

Örgüt Kültürü ile Yaratıcılık Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

| Değişkenler | Örgüt Kültürü | | | | Yaratıcılık | | | | | | | | | | | |
|---------------|---------------|------------|------|--------|-------------|-------------|----------------------|------------------------|----------------|--------------------|---------------|------------------|--------------------|----------------------|------------------------|-------------|
| | Katılım | Tutarlılık | Uyum | Misyon | Özsaygınlık | Yaşam Tarzı | Bireysel Zayıflıklar | Diğerleriyle İlişkiler | Duygu Ve Ahlak | Kişisel Özellikler | Düşünme Stili | Kendini Algılama | Durumsal Faktörler | Fikirlerin Görüntüsü | Yeni Fikirlere Yöneliş | Yaratıcılık |
| Örgüt Kültürü | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Katılım | - | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tutarlılık | .75* | - | | | | | | | | | | | | | | |
| Uyum | .56* | .64** | - | | | | | | | | | | | | | |
| Misyon | .67* | .76** | .72* | - | | | | | | | | | | | | |

| Yaratıcılık | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|------|------|------|------|------|------|
| Özsaygınlık | .14* | 0.10 | .14* | .17* | - | | | | | | | | | | |
| Yaşam tarzı | .14* | 0.11 | .12* | 0.09 | .67* | - | | | | | | | | | |
| Bireysel zayıflıklar | .14* | 0.10 | 0.07 | .14* | .34* | .31** | - | | | | | | | | |
| Diğerleriyle ilişkiler | -0.09 | - | -0.06 | -.15* | 0.05 | 0.08 | -0.05 | - | | | | | | | |
| Duygu ve ahlak | -.13* | - | -0.08 | -0.07 | -0.12 | - | - | .27* | - | | | | | | |
| Kişisel özellikler | -.14* | - | -0.01 | -.13* | 0.11 | .20** | -.14* | .37* | .33* | - | | | | | |
| Düşünme stili | -0.03 | 0.05 | 0.07 | 0.08 | .21* | .19** | 0.03 | 0.10 | 0.09 | .29* | - | | | | |
| Kendini algılama | 0.04 | -0.02 | 0.08 | 0.06 | .38* | .32** | 0.11 | 0.12 | 0.01 | .35* | .30* | - | | | |
| Durumsal faktörler | 0.07 | 0.07 | .18* | 0.06 | .37* | .35** | .14* | 0.1 | 0.03 | .27* | .27* | .42* | - | | |
| Fikirlerin görüntüsü | -0.02 | -0.05 | 0.00 | -0.08 | .18* | .18** | -0.09 | .12* | .25* | .20* | .25* | .31* | - | | |
| Yeni fikirlere yöneliş | .13* | 0.09 | .15* | .13* | .39* | .40** | .15* | 0.05 | -0.01 | .34* | .33* | .42* | .43* | .14* | - |
| Yaratıcılık (Toplam) | 0.00 | -0.05 | 0.09 | 0.02 | .61* | .59** | .19** | .39* | .31* | .73* | .48* | .61* | .58* | .42* | .61* |

** p < 0,05; * p < 0,01

Tablo 22’de, örgüt kültürü ile yaratıcılık düzeyi arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmış ve özsaygınlık ile katılım arasında $r=0,148$, uyum arasında $r=0,147$ ve misyon arasında $r=0,174$ düzeyinde anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki vardır ($p<0,05$). Bu bulgu sonucunda katılım, uyum ve misyonun özsaygınlığı pozitif yönde etkilediği söylenebilir.

Yaşam tarzı ile katılım arasında $r=0,143$, uyum arasında $r=0,124$ ve misyon arasında $r=0,098$ düzeyinde anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki vardır ($p<0,05$). Bu bulgu sonucunda katılım, uyum ve misyonun yaşam tarzını pozitif yönde etkilediği söylenebilir.

Bireysel zayıflıklar ile katılım arasında $r=0,143$ ve misyon arasında $r=0,147$ düzeyinde anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki vardır ($p<0,05$). Bu bulgu sonucunda katılım ve misyonun bireysel zayıflıkları pozitif yönde etkilediği söylenebilir.

Diğerleri ile ilişkiler ile tutarlılık arasında $r=-0,175$ ve misyon arasında $r=-0,150$ düzeyinde anlamlı, negatif ve düşük düzeyde bir ilişki vardır ($p<0,05$). Bu bulgu sonucunda tutarlılık ve misyonun diğerleri ile ilişkileri negatif yönde etkilediği söylenebilir.

Duygu ve ahlak ile katılım arasında $r=-0,130$ ve tutarlılık arasında $r=-0,191$ düzeyinde anlamlı, negatif ve düşük düzeyde bir ilişki vardır ($p<0,05$). Bu bulgu sonucunda katılım ve tutarlılığın duygu ve ahlakı negatif yönde etkilediği söylenebilir.

Kişisel özellikler ile katılım arasında $r=-0,146$, tutarlılık arasında $r=-0,188$ ve misyon arasında $r=-0,136$ düzeyinde anlamlı, negatif ve düşük düzeyde bir ilişki vardır ($p<0,05$). Bu bulgu sonucunda katılım, tutarlılık ve misyonun kişisel özellikleri negatif yönde etkilediği söylenebilir.

Durumsal faktörler ile uyum arasında $r=0,183$ düzeyinde anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki vardır ($p<0,05$). Bu bulgu sonucunda uyumun durumsal faktörleri pozitif yönde etkilediği söylenebilir.

Yeni fikirlere yöneliş ile katılım arasında $r=0,139$, uyum arasında $r=0,155$ ve misyon arasında $r=0,132$ düzeyinde anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki vardır ($p<0,05$). Bu bulgu sonucunda katılım, uyum ve misyonun yeni fikirlere yönelişi pozitif yönde etkilediği söylenebilir.

Yaratıcılık düzeyi ile katılım, tutarlılık, uyum ve misyon arasında bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 23

Örgüt Kültürünün Yaratıcılığa Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

| | Standart | | Standart | t | p | F | p | R ² |
|------------|--------------------|------------|------------|--------|-------|-------|-------|----------------|
| | Olmayan Katsayılar | Katsayılar | Katsayılar | | | | | |
| | B | Std. Hata | Beta | | | | | |
| Sabit | 3,374 | 0,150 | | 22,433 | 0,000 | 2,322 | 0,057 | 0,020 |
| Katılım | 0,036 | 0,052 | 0,066 | 0,681 | 0,497 | | | |
| Tutarlılık | -0,138 | 0,060 | -0,256 | -2,295 | 0,023 | | | |
| Uyum | 0,132 | 0,058 | 0,210 | 2,293 | 0,023 | | | |
| Misyon | 0,01 | 0,057 | 0,020 | 0,182 | 0,856 | | | |

Bağımlı Değişken: Yaratıcılık

Tablo 23’de görüldüğü gibi, örgüt kültürü alt boyutları olan katılım, tutarlılık, uyum ve misyonun yaratıcılık düzeyine etkisi çoklu regresyon analizi ile belirlenmeye çalışılmış ve kurulan modelin anlamsız olduğu tespit edilmiştir ($F=2,322$; $p=0,057>0,05$). Böylelikle

örgüt kültürü alt boyutu olan katılım, tutarlılık, uyum ve misyonun yaratıcılık düzeyine etkisinin olmadığı görülmüştür.

3.2.5. Hipotezlerin Kabul/Ret Durumları

Yapılan araştırma neticesinde yaratıcılık düzeyi ile örgüt kültürünün katılım, tutarlılık, uyum ve misyon boyutları arasında bir ilişki olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durumda hipotezler reddedilmiştir.

Tablo 24

Hipotez Kabul/Ret Durumları

| Hipotezler | Kabul/Ret |
|--|-----------|
| H1: Örgüt kültürü yaratıcılığı pozitif yönde etkilemektedir. | Ret |
| H1a: Örgüt kültürünün katılım boyutu yaratıcılığı pozitif yönde etkilemektedir. | Ret |
| H1b: Örgüt kültürünün tutarlılık boyutu yaratıcılığı pozitif yönde etkilemektedir. | Ret |
| H1c: Örgüt kültürünün uyum boyutu yaratıcılığı pozitif yönde etkilemektedir. | Ret |
| H1d: Örgüt kültürünün misyon boyutu yaratıcılığı pozitif yönde etkilemektedir. | Ret |

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yazılım sektöründe çalışan bireylerin yaratıcı düşünce düzeyleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmada ilk olarak örgüt kültürüne yönelik açıklamalar getirilmiştir. Örgüt kültürü yönetim alanındaki temel kavramlardan bir tanesi olarak bilinmekle birlikte örgütlerin temel değerleri ve inançlarını yansıtmaktadır. Çalışmada vurgulanan sonuçların başında her örgütün kendisine özgü bir örgüt kültürüne sahip olduğu gelmektedir.

Örgüt kültürü; törenler, hikayeler, liderler, dil, mitler, semboller, değerler, inançlar gibi unsurlardan meydana gelmektedir. Örgüt kültürünü etkileyen faktörler ise örgütün çevresi, örgütün geçmişi, milli kültür, çalışan kadrosu, örgüt politikası şeklinde sıralanmaktadır. Örgütlerin faaliyet gösterdiği sektör ve rakiplerine göre örgüt kültürünü etkileyen faktörlerin değişebileceği çalışmada ulaşılan sonuçlardan bir tanesidir.

Kalıplaşmış davranış ve düşüncelerin dışına çıkan yaratıcı düşünce bilinenlerin yeni bileşenler halinde kullanılmasını ifade etmektedir. İnovasyonu besleyen şeyler yaratıcılık ve deneyimdir (Bock, 2018: 355). Çalışmada ulaşılan sonuçlara göre yaratıcı düşünce; farklı çözüm, inovasyon, orijinallik, fikir üretme, duygusal zeka, farklılık gibi kavramlarla ilişkilidir. Günümüzde rekabetin artması ve çözüm getirilmesi beklenen belirsizliklerin çokluğu yaratıcı düşünceye ihtiyaç duyulmasının temel nedenleri olarak görünmektedir.

Yazılım sektöründe çalışan 257 kişinin katılımıyla yapılan anket uygulamasında yazılım sektörü özelinde çalışanların yaratıcı düşüncelerinin örgüt kültüründen nasıl etkilendiği ele alınmıştır.

Örgüt kültürü ile yaratıcılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik korelasyon analizi neticesinde ulaşılan sonuçlara göre örgüt kültürü ile yaratıcılık düzeyi arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Ulaşılan sonuçlara göre yazılım sektöründe örgüt kültürünün yaratıcılık düzeyi üzerinde etkisi bulunmamaktadır. Başka bir ifadeyle yazılım sektöründe örgüt kültürü ile çalışanların yaratıcılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Araştırma kapsamında örgüt kültürünün katılım, tutarlılık, uyum ve misyon boyutlarının yaratıcılık üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Yapılan analizler neticesinde ulaşılan sonuçlara göre örgüt kültürünün katılım, tutarlılık, uyum ve misyon boyutlarının yaratıcılıkla bir ilişki içerisinde olmadığı görülmüştür. Başka bir deyişle örgüt kültürünün alt boyutları olan katılım, tutarlılık, uyum ve misyonla yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma sonuçlarına göre işletmelerin çalışanların yaratıcılık düzeylerini arttırmak için çeşitli yollar denemesinin yaratıcılığı arttırmada etkisi bulunmasada işletmeler halihazırda yaratıcılık düzeyi gelişmiş çalışanlarını fikirlerini sunmaları konusunda desteklemeli ve teşvik etmelidir. Çalışmadan elde edilen verilere göre katılım ve misyonun bireysel zayıflıkları pozitif yönde etkilediği söylenebilir. Katı bir yapının sahip olduğu işletmelerde çalışanlar organizasyona katkı sağlayabilecek fikirlerini belirtmekte çekinebilmektedirler. Bunun önüne geçebilmek için işletmeler tarafından örgüt içerisinde katılımcı bir iş ortamı oluşturulmaya çabalanmalıdır. Bu sayede çalışanların fikirlerini beyan etmesinde özgüven artışı yaşayabileceği söylenebilir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre ankete katılanların %46'sı 0-1 yıldır bu işletmede çalıştığını belirtmiştir. Çıkan bu verilerden anlaşıldığı üzere yazılım sektörü çalışanlarının çok sık iş değişikliği yaptığı sonucuna ulaşılabılır. Türkiye'de yazılım sektöründeki personel yetersizliğinden dolayı çalışanlar farklı şirketlerde kolayca iş bulabilmektedir ve bu sebeple çok sık iş değişikliğine gidebilmektedir. Bunun önüne geçmek için işletmeler yazılım sektörü çalışanlarını ellerinde tutabilmek adına çeşitli yollara başvurmaktadır. Çalışanların kısa sürede işten ayrılmasını önlemek için firmalar çalışanlarının işten tatmin olmalarını sağlamalıdır (Çakmak, 2017:6).

Yaratıcılıkta yeni bir fikir ortaya koyma ya da bir problem çözümünün de insan kaynağı unsurunun önemi unutulmamalıdır. Bireysel düzeyde yaratıcılığın ön koşullarını, çalışılan alana ilişkin bilgi ve beceriler, bilişsel tarz ve içsel motivasyon şeklinde sıralayabiliriz. Bunlardan çıkan sonuçlara göre iş hayatındaki yaratıcılığın ölçülmesinde çalışanların özellikleri göz önüne alınmalıdır (Gümüşlüoğlu, 2005:47). Yaratıcılık kişisel bir özelliktir ve yaratıcılığın doğal ortamı insan beynidir. Yaratıcı bir iş sadece onu yapanlar sayesinde yaratıcı bir hal alabilir (Okakın ve Ayvacioğlu, 2014: 287). Kişilik insanın davranışlarına yön veren önemli unsurlardan birisidir. Dolayısıyla bir insanda

yaratıcı kişilik özellikleri varsa bu özellikler onun davranışlarında yansıtılarak yaratıcılığının üst düzeye çıkması beklenir. Buna göre personel seçimi yapılırken yaratıcı kişilik özellikleri ölçeği adaylara uygulayarak şirketler kendilerine daha faydalı olabilecek adayları seçebilirler. Burada unutulmaması gereken çalışanlar yaratıcı kişilik özelliğine sahip olsada bu işletmelerde doğrudan yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasını sağlamaz (Akın, 2010:233).

İşletmelerin uygulama süreçlerinde yaratıcılığın ortaya çıkması, yaratıcı bireylere ve onlardaki yaratıcı düşünme ile alakalıdır . Amabile, kişilerin herhangi bir eylemi bazı motivasyonlardan dolayı gerçekleştirdiği ve performansının teknik olarak iyi, yeterli ya da kabuledilebilir olmasının bireylerin gerekli yeteneklere sahip olmalarına bağlı olduğunu söylemektedir. Fakat eğer bireyler yaratıcı düşünme yeteneğine sahip değillerse, yüksek düzeyde yeteneklerle bile yaratıcı çalışmalar ortaya koyamayacaklarını söylemektedir. Yaratıcı düşünme becerisinin ise, problemlere yönelik yeni bakış açısı kazandırmaya elverişli bilişsel bir tarzı, yeni bilişsel yolların araştırılması için gerekli olan bir uygulama tekniğini veya çalışma biçimini içerdiğini ifade etmektedir. Amabile'ye göre yaratıcı düşünme, bağımsızlık, kendi kendini disipline etme, risk almaya açıklık, belirsizliğe yönelik tolerans ve problemlerle karşılaştığında başa çıkma gibi kişilik özelliklerine bağlı olarak gelişen bir zihinsel olgudur. Amabile'ye göre yaratıcılık öğrenme ile bilişsel esneklik ve entellektüel bağımsızlığı geliştiren uygulama teknikleriyle artırılabilir (Kapu ve Baştürk 2009; 528-529). Buradan hareketle yaratıcılığın doğuştan gelen bir özellik olduğunu ve bu özelliği geliştirmek için sonradan yapılabilecek tekniklerin mevcut olduğunu söylemek mümkün.

Bilginin, yaratıcı düşüncenin hammaddesi olduğu söylenebilir ve bilgi fikir üretimine yol açan ilk kısıtlımların oluşumunu sağlayabilir. Çalışanların her türlü bilgiye ulaşmadaki kolaylık, açıklık ve şeffaflık yaratıcılıkları üzerinde etkilidir. Çalışanın değişik bilgilere rahatça ulaşması, bu bilgi parçalarını kendi zihninde birleştirerek yeni fikirler oluşturmasını sağlar (Okakın ve Ayvacioğlu, 2014: 287). Bir konu hakkında yeni fikirler üretilmesi isteniyorsa o konuyla alakalı bilgi eksikliğinin yaşanmaması gerekmektedir. Bu konuda işletmelere düşen görevlerden bir tanesi çalışanlarına karşı şeffaf olmaları ve çalışanların şirketle alakalı her türlü bilgiye istedikleri zaman ulaşılabilir konumda olmalarını sağlamalarıdır.

Yapılan araştırma sonuçlarında demografik açıdan veriler incelendiğinde yazılım sektöründe çalışan kadın sayısının erkek çalışan sayısı ile kıyaslandığında oldukça az olduğunu söylemek mümkün. Kadın çalışan sayısının azlığının sebebi ayrı bir çalışma başlığı altında incelenebilir.

Bu çalışmada ulaşılan sonuçlar, yazılım şirketinde çalışmakta olan 257 kişinin verdiği yanıtlar aracılığıyla elde edilmiştir ve bu durum çalışmanın sınırlılıklarını meydana getirmektedir.

Yazılım sektörü çalışanlarının yaratıcı düşünceleri ve örgüt kültürü ilişkisine yönelik çalışmanın bulgularına göre örgüt kültürü çalışanların yaratıcılığını etkilemiyor olsa da yaratıcılığı etkileyen içsel motivasyonu arttırmak için aşağıdaki öneriler getirilebilir;

İşletmelere Öneriler;

- Çalışanların hayal kurmasına ve bunların peşinden gitmesine izin verilmesi önerilmektedir.
- İşletme içerisinde katı yönetim anlayışının terk edilmesi düşünce esnekliğinin sağlanması önerilmektedir.
- Hem şirketlerin hem çalışanların yapıyı koruma ve değişime direnç gösterme alışkanlıklarının terk edilmesi önerilmektedir.
- İşletmelerin çalışanların yeni fikirlerine güvenilmesi ve çalışanlara yeni fikirlerini sunmalarını sağlayacak ortamın oluşturulması önerilmektedir.
- Şirketlere işe alım süreçlerinde adayların yaratıcı kişilik özelliklerini ortaya koymayı amaçlayan testler veya çalışmalar yapmaları önerilir.
- Yaratıcı kişilik özelliğine sahip kişiler ile çalışmaları önerilir.

Çalışanlara Öneriler;

- Çalışanlara yaratıcılıklarını kullanabilmek için meslekleriyle alakalı yeterli bilgi ve donanıma sahip olmaları önerilmektedir.

- Meslekleriyle alakalı yenilikleri takip etmeleri önerilmektedir.
- Yeniliklere karşı korkunun terk edilmesi önerilmektedir.
- Çalışanlara yaratıcı fikirlerini çekinmeden dile getirmeleri önerilmektedir.
- Araştırmacılara farklı sektörleri de içerecek şekilde yaratıcı düşünce ve örgüt kültürü ilişkisini karşılaştırmaları önerilmektedir.

Bu araştırmanın sınırlı bir alanı kapsadığı dikkate alınarak günümüz rekabet ortamında yaratıcı düşünceye her sektörde ihtiyaç duyulması sebebiyle örgüt kültürü ile yaratıcılık arasındaki etkiyi belirlemeye yönelik çalışmaların farklı sektörler tarafından irdelenmesinde yarar vardır.

KAYNAKÇA

Kitaplar

Kurgun, O.A. (2018). *Örgütsel davranış*. Detay Yayıncılık, Ankara.

Bock, Laszlo (2018). *Google Sırları*. Koridor Yayıncılık, İstanbul.

Sürelî Yayınlar

- Ahmed, M. ve Shafiq, S. (2014). *The impact of organizational culture and organizational performance: a case study of telecom sector*. Global Journal of Management and Business Research, 14.3, 20-30.
- Akın, M. (2010) *Personeli güçlendirme algılaması, örgüt iklimi algılaması ve yaratıcı kişilik özelliklerinin örgüt düzeyinde yaratıcı çıktılar üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileri*. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 29, 233.
- Altunoğlu, A., Keskin, U., Büyük, K., Altunoğlu, M., İşlek, M.S., Çakmak, M.N. ve Kaşıkara, S. (2018). *Açıköğretim sisteminin görünen yüzü*. Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi, 4.3, 96-116.
- Aydın, İ. (2012). *Bilişim sektörü ve Türkiye'nin sektördeki potansiyeli*. International Journal of New Trends in Arts Sports & Science Education, 1.1, 180-200.
- Bilir, C., Şahiner, A. ve Durmaz, C.F. (2017). *İstanbul bölgesi bilgisayar, yazılım ve video oyun sektörünün bugünü ve geleceği*. Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, 12.2, 125-142.
- Byrd, R.E., 1971. *The Creatrix Inventory (C&RT)*. Pfeiffer and Company Limited.
- Cengiz, E., Acuner, T. ve Baki, B. (2006). *Liderlerin sahip oldukları duygusal zekanın örgütsel yaratıcılık üzerine etkileri*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7.1, 421-433.
- Cengiz, E., Acuner, T. ve Baki, B. (2007). *Örgütsel yaratıcılığı belirleyen faktörler arası yapısal ilişkiler*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9.1, 98-121.
- Çankaya, İ., Yeşilyurt, E., Yörük, S. ve Şanlı, Ö. (2012). *Öğretmen adaylarında yaratıcı düşünmenin yordayıcısı olarak değişime açıklık ve hayal gücü*. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5.2, 46-62.
- Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım, H.N. (2012). *Örgüt kültürünün rol ötesi olumlu davranışlara olan etkisi*. Doğu Üniversitesi Dergisi, 13.2, 197-211.
- Çiçek, I. (2011). *Teknoloji geliştirmede yaratıcılığı yönetmek*. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3.1, 45-55.
- Eren, E. ve Gündüz, H. (2002). *İç çevresinin yaratıcılık üzerindeki etkileri ve bir araştırma*. Doğu Üniversitesi Dergisi, 5, 65-84.
- Gündoğdu, H. (200). *Eleştirel düşünme ve eleştirel düşünme öğretimine dair bazı yanlışlar*. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7.1, 57-74.
- Gürbüz, S. ve Bekmezci, M. (2012). *İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 41.2, 189-213.

- İşcan, Ö.F. ve Timuroğlu, M.K. (2007). *Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama*. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21.1, 119-135.
- İşleyen, T. ve Küçük, B. (2013). *Öğretmen adaylarının yaratıcı düşünme düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi*. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10 (21), 199-208.
- Kanbur, E. ve Özyer, K. (2016). *Çalışanların bireysel yaratıcılık düzeylerinin iç girişimcilik performanslarına etkisi*. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 14.2, 264-275.
- Kapu, H. ve Baştürk, F. (2009). Yaratıcılık tekniklerinin işletme eğitimindeki yeri ve önemi. SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 8 (16) , 523-540
- Karataş, S. ve Özcan, S. (2010). *Yaratıcı düşünme etkinliklerinin öğrencilerin yaratıcı düşüncelerine ve proje geliştirmelerine etkisi*. Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11.1, 225-243.
- Köse, S., Tetik, S. ve Ercan, C. (2001). *Örgüt kültürünü oluşturan faktörler*. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 7.1, 219-242.
- Okakın, N. ve Ayvacioğlu, M. (2014). *Kurumlarda yaratıcılık üzerine bir çalışma*. Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi, 11.41, 283-300.
- Okur, M.C. (2007). *Yazılım endüstrisinin geleceği: gelişmekte olan ülkeler ve Türkiye*. Yaşar Üniversitesi Dergisi, 2.7, 651-660.
- Özaşkın, A.G. ve Bacanak, A. (2016). *Eğitimde yaratıcılık çalışmaları: neler biliyoruz*. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 5.25, 215-226.
- Özgözü, S. (2017). *Kurumsal imaj, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi*. Kastamonu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 25.2, 581-596.
- Öztürk, U.C. (2015). *Örgüt kültürü algısında cinsiyet faktörünün etkisi ve bir uygulama*. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 6.12, 62-86.
- Saad, G.B. ve Abbas, M. (2018). *The impact of organizational culture on job performance: a study of Saudi Arabian public sector work culture*. Problems and Perspectives in Management, 16.3, 207-218.
- Samen, S. (2008). *İşletmelerde yaratıcılığın önemi*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17.2, 363-378.
- Saracaloğlu, A.S., Gündoğdu, K., Altın, M., Aksu, N., Kozağaç, Z.B. ve Koç, B. (2014). *Yaratıcı düşünme becerisi konusunda 2000 yılı ve sonrasında yayınlanmış makalelerin incelenmesi*. Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 5.2, 62-74.

- Sezgin, M. ve Bulut, B. (2013). *Örgüt kültürü ve halkla ilişkiler*. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3.2, 182-194.
- Şahin, A. (2010). *Örgüt kültürü-yönetim ilişkisi ve yönetsel etkinlik*. Maliye Dergisi, 159, 21-35.
- Şahin, F. ve Danışman, Ş. (2017). *Yaratıcı kişilik özellikleri ölçeği: güvenilirlik ve geçerlilik çalışması*. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7.2, 747-760.
- Taş, H. (2002). *Yaratıcı örgüt kültürünün oluşturulmasında yönetim süreçlerinin yönetimi*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 32, 532-555.
- Türkmen, H. ve Sertkahya, M. (2015). *Creative thinking skills analyzes of vocational high school students*. Journal of Educational and Instructional Studies in the World, 5.1, 74-84.
- Ülger, K. (2016). *The relationship between creative thinking and critical thinking skills of students*. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 31.4, 695-710.
- Ünal, F., Günbayı, İ. ve Koca, C. (2015). *Kurum kültürü analizi: MEB bağımsız anaokuluna yönelik bir araştırma*. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 4.1, 357-368.
- Vurgun, L. ve Öztop, S. (2011). *Yönetim ve örgüt kültüründe değerlerin önemi*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16.3, 217-230.
- Yaşar, M.C. ve Aral, N. (2010). *Yaratıcı düşünme becerilerinde okul öncesi eğitimin etkisi*. Kuramsal Eğitimbilim Dergisi, 3.2, 201-209.
- Yeloğlu, H.O. (2007). *Örgüt birey grup bağlamında yenilik ve yaratıcılık tartışmaları*. Ege Akademik Bakış Dergisi, 7.1, 133-152.
- Yıldırım, E. (2007). *Bilgi çağında yaratıcılığın ve yaratıcılığı yönetmenin önemi*. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9.12, 109-120.
- Yiyit, T. (2017). *Örgüt kültürü modelleri*. International Journal of Academic Value Studies, 3.9, 153-163.
- Yücel, İ. ve Koçak, D. (2014). *Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma*. Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7.1, 45-64.
- Zeyada, M. (2018). *Organizational culture and its impact on organizational citizenship behavior*. International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences, 8.3, 418-429.

Diğer Yayınlar

- Aksüzek, S. (2008). *İşletmelerde rekabet avantajı olarak yaratıcı düşünceden yararlanılması üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi SBE, Ankara.
- Bozoğlan, İ.T. (2010). *Örgüt kültürünün performans kriterlerine etkisi ve tesco kipa uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir.
- Çakmak, İ. (2017) *Bilişim Teknolojisi Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığına Etki Eden Faktörler*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi SBE, Gaziantep.
- Çiçek, M. (2011). *Stratejik düşüncenin belirleyicileri olarak eleştirel ve yaratıcı düşünce*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi SBE, Erzurum.
- Gümüşlüoğlu, L. (2005) *Dönüştürücü liderliğin izleyenlerin yaratıcılığına ve örgütsel yenilikçiliğe etkisi üzerine bütüncül bir model : Türkiye’de yazılım sektöründe bir uygulama*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi SBE, Ankara.
- Güvenir, H.A. ve Doğrusöz, U. (2007). *Dünyada ve Türkiye’de yazılım*. Elektrik Mühendisleri Odası Ankara Şubesi, 1, 1-2.
- İnan, S. (2018). *Türkiye’de yazılım sektörünün gelişimini etkileyen faktörler*. Yüksek Lisans Tezi, Arel Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Kalkan, A. (2013). *Algılanan örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi SBE, Konya.
- Koray, Ö. (2004). *Yaratıcı düşünme tekniklerinden altı düşünme şapkası ve nitelik sıralama tekniklerinin fen derslerinde uygulanmasına yönelik öğrenci görüşleri*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz, 1-15.
- Kolancıoğlu, B (2017). *Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi SBE, İstanbul.

İnternet Kaynakları

Öztürk, E. *Yaratıcılık ve eğitim*. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/115684> ,
Erişim Tarihi: 12.12.2018.

T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2019) - <https://agtm.sanayi.gov.tr>

EKLER

Ek 1: Demografik Özellikler

1. Cinsiyet
Erkek ()

Kadın ()

2. Yaşınız
18-24 ()
25 – 32 ()
33 – 40 ()

41 – 46 ()
47 – 52 ()
53 ve üzeri ()

3. Medeni Durumunuz

Evli ()

Bekâr ()

4. Eğitim Durumu
İlköğretim ()
Lise ()
Ön lisans ()

Lisans ()
Yüksek Lisans ()
Doktora ()

6. Bu işyerinde çalışma süreniz?

0-1 Yıl ()
1-2 Yıl ()
2-3 Yıl ()

3-4 Yıl ()
5-6 Yıl ()
6 Yıl ve üzeri ()

7. Yaşamınızdaki toplam çalışma süreniz?

0-1 Yıl ()
2-3 Yıl ()
4-6 Yıl ()

7-9 Yıl ()
10 Yıl ve üzeri ()

8. Pozisyon
Yazılım ()

Diğer ()

EK 2: Örgüt Kültürü Ölçeği

| | Aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınıza ilişkin görüşünüzü 1-) Hiç Katılmıyorum 2-) Katılmıyorum 3-) Kararsızım 4-) Katılıyorum 5-) Kesinlikle Katılıyorum | Hiç Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|----|---|------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
| | ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ | | | | | |
| 1 | Çalışanların çoğunluğu yaptıkları işle bütünleşmişlerdir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Çalışanlar arasında yeterli ölçüde bilgi paylaşımı olduğundan, gerektiğinde herkes istenilen bilgiye ulaşabilmektedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | İş planları yapılırken, tüm çalışanlar karar verme sürecine belli ölçüde dahil edilmektedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Farklı bölümler (departmanlar) arasında işbirliği yapılamamaktadır. (R) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Takım çalışması yapılması, bütün iş faaliyetlerinde esas alınmaktadır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Tüm çalışanlar kendi görevleri ile işletmenin amaçları arasındaki ilişkiyi kavramıştır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Çalışanlara kendi işlerini planlamaları için gerekli yetki verilmektedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Çalışanlarımızın iş-görme kapasiteleri sürekli bir gelişim göstermektedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Çalışanların iş-görme becerilerini artırmak için gereken her şey yapılmaktadır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Yöneticiler söylediklerini uygulamaktadırlar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | İş-görme yöntemlerimize yol gösteren net ve tutarlı bir değerler sistemimiz vardır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | İşlerin yürütülmesinde davranışlarımızı yönlendiren ve doğru ile yanlışın ayırt edilmesini sağlayan (<i>etik</i>) değerler yoktur. (R) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | İş faaliyetlerinde bir anlaşmazlık meydana geldiğinde, her bir çalışan tatmin edici bir çözüm bulmak için çok gayret göstermektedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Bu iş yerinde güçlü bir işletme kültürü vardır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Problematic konularda dahi kolayca bir görüş birliği sağlanabilmektedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Çalışanlarımız işletmenin farklı bölümlerinde de olsalar iş faaliyetleri açısından ortak bir bakış açısını paylaşabilmektedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | İşletmenin farklı bölümleri tarafından yürütülen projeler kolayca koordine edilmektedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Başka bölümden bir kişiyle çalışmak, adeta farklı bir işletmeden birisiyle çalışmak gibidir. (R) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | İş-görme tarzımız oldukça esnek ve değişime açıktır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | Rakip firmaların faaliyetleri ve iş alanındaki değişimlere bağlı olarak yönetim, uygun stratejiler geliştirilebilmektedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | İş alanımızdaki yenilik ve gelişimler, yönetim tarafından izlenmekte ve uygulanmaktadır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | Müşterilerin istek ve önerileri, iş faaliyetlerinde sıklıkla değişiklikler yapılmasına yol açabilmektedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|---|
| 23 | Tüm çalışanlar, müşterilerimizin istek ve ihtiyaçlarını anlamaya özen göstermektedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | Müşteri istemleri (talepleri) iş faaliyetlerimizde genellikle dikkate alınmamaktadır. (R) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | Herhangi bir başarısızlıkla karşılaşıldığında bu, yönetim tarafından, gelişim ve öğrenme için bir fırsat olarak değerlendirilir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26 | Yenilikçilik ve yapılan işlerde risk almak, yönetimce istenmekte ve ödüllendirilmektedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27 | Çalışanların işleriyle ilgili olarak öğrenmeleri (yeni bilgiler edinmesi) önemli bir amaçtır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28 | Uzun-dönemli bir iş programı ve belli bir gelişim planımız mevcuttur. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29 | Çalışanların yaptıkları işlere yön verebilecek net, açık bir işletme misyonumuz vardır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30 | İşletmenin geleceğine yönelik olarak belirlenmiş stratejik bir iş-planlaması yoktur. (R) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31 | İşletmenin faaliyet amaçlarına ilişkin olarak çalışanlar arasında tam bir uzlaşma vardır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32 | Yöneticiler, işletmemizin temel hedefleri doğrultusunda hareket edebilmektedirler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33 | Çalışanlar, uzun dönemde işletmenin başarılı olabilmesi için yapılması gerekenleri bilmektedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34 | Çalışanlar, geleceğe yönelik olarak belirlenmiş olan işletme vizyonunu paylaşmaktan uzaktır. (R) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35 | Yöneticilerimiz uzun-dönemli bir bakış açısına sahiptirler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36 | Kısa-dönemli iş-talepleri, vizyonumuzdan ödün vermeden karşılanabilmektedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| (R) ters kodlu maddeleri ifade etmektedir. | | | | | | |

EK 3: Yaratıcılık Envanteri

| | Aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınıza ilişkin görüşünüzü 1-) Hiç Katılmıyorum 2-) Katılmıyorum 3-) Kararsızım 4-) Katılıyorum 5-) Kesinlikle Katılıyorum | Hiç Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|----|---|------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
| 1 | İddialı ve pozitif biriyim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | İstediğim gibi yaşayabilirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Kendime göre riskler alabilirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | İşyerinde yükselmek için yeteneklerime güvenirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Yaşamın zorluklarıyla başa çıkabilirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | İnsan ilişkilerimde kendimi güvenilir hissedirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | İsteklerime, hoşlandıklarım ve değerlerime göre yaşıyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Gizliliği ve farklılığı seviyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Doğru olduğuna inandıklarımı yapmak ve söylemek için risk alırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Diğerleri ile ilgili olarak ne hissediyorsam onu söylerim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Diğerleri göremediğinde komik tarafları görürüm. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Kendi zayıflıklarımı kabul ederim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Zaman zaman sinirli olduğumda başkalarına acı vermek istiyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Hatalarımı kabul ederim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Dürüstlük her zaman en iyi ilke değildir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Bugün yapmam gerekeni yarına erteleyebilirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Cesaret edilmediğinde hiçbir şey kazanılamayacağına inanırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Benim fikirlerim genellikle diğerlerinin fikirlerinden daha iyidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | Ben ortalamanın üzerinde bir insanım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | Doğru ve klasik yöntemleri değil yeni yöntemleri seviyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | Birçok kişi benim tutarsız olduğumu düşünür. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | Diğerlerinin kriz olarak gördükleri şeyler beni rahatsız etmez. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | Kendimi karmaşık ve anlaşılması zor biri olarak görürüm. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | Nadiren diğerleri tarafından tam olarak anlaşırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | Hızla sıkılabılırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26 | Son derece düzenli olmak yerine düzensizliği tercih ederim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27 | Hayal kurmak yararlıdır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28 | Diğerlerinden gerçekten farklıyım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29 | İşimde yaratıcılığımı sergilerim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30 | Kontrol edilmeyi sevmiyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31 | Yaratıcı olmak en önemli insan özelliğidir | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32 | Sık sık cinsel fantezim var | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33 | Mucitler, siyasi liderlerden daha çok katkıda bulunurlar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34 | Çoğu zaman diğerlerine göre daha ısrarcıyım | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ÖZGEÇMİŞ

Büşra İnce, 11.04.1993 tarihinde İstanbul'da doğmuştur. İlköğretim ve Ortaöğretimini Hacı Mehmet Uçar İlköğretim Okulu'nda, lise eğitimini GÜDÜL Safiye Akdede Çok Programlı Lisesi'nde tamamlamıştır. Lisans eğitimine ise 2011 yılında Dumlupınar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme bölümünde başlamış ve 2015 yılında eğitimini tamamlamıştır. 2015 yılında biten lisans eğitiminin ardından aynı yıl içerisinde Yüksek Lisans öğrenimi için Sakarya Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı'na başlamıştır.