Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Sciences

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 8, Sayı: 54, Ekim 2021, s. 549-563

ISSN: 2149-0821 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/SOBIDER.52425>

Fulya ÖZKAL

Kocaeli Üniversitesi, fulyaozkal@yandex.com

Doç. Dr. Mine HALİS

Kocaeli Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü, minehalis@gmail.com

ÖRGÜT İKLİMİNİN BİREYSEL YARATICILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KAMU KURULUŞLARINDA BİR ARAŞTIRMA¹

Özet

Örgüt iklimi, bir örgütü diğer örgütlerden ayırt eden, çalışanların davranışlarını olumlu ve olumsuz etkileyen ve örgüte hâkim olan, algılanan psikolojik ortama ve zamana dayanlı özelliklerin tamamına verilen isimdir. Yaratıcılık ise; birtakım problemlerin çözümü için, yeniliklere dönüşecek şekilde düşüncelerin ortaya konulmasıdır. Çalışmanın ikinci ayağını oluşturan bireysel yaratıcılık terimi ile ifade edilen birey ise; yaratıcı fikirlere sahip, aynı amaca değişik ve farklı yollarla ulaşmak için çaba verebilen, olağan dışı durum ve görevleri inceleme konusunda motivasyonlu, yüksek, yenilikçi ve meraklı kişiliğe sahip bireylerdir diye ifade edilebilir. Bu bağlamda çalışmanın ana temasını örgüt iklimi ve bireysel yaratıcılık oluşturmaktadır. Çalışmada örgüt ikliminin 11 boyutu ile bireysel yaratıcılığın 3 boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının ortaya konulması amaçlanmış ve bu amaçla 354 kamu çalışanı üzerinde anket çalışması yapılmıştır. Elde edilen sonuçlarda örgüt ikliminin bireysel yaratıcılık üzerinde anlamlı bir ilişkisi olduğu bulunmuştur.

Anahtar kelimeler: Örgüt iklimi, Yaratıcılık, Bireysel Yaratıcılık, Kamu Kuruluşu

¹Bu çalışma 19 Aralık 2020 tarihinde Uluslararası CEO Sosyal Bilimler Kongresi'nde sunulan bildiriden üretilmiştir.

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON INDIVIDUAL CREATIVITY: A RESEARCH IN PUBLIC INSTITUTIONS

Abstract

Organizational climate is the name given to all the characteristics that distinguish an organization from other organizations, affect the behavior of employees positively and negatively, and dominate the organization, resistant to the perceived psychological environment and time. Creativity is; It is the presentation of ideas in a way that will turn into innovations for the solution of some problems. The individual, which is expressed with the term of individual creativity, which constitutes the second leg of the study; They can be expressed as individuals who have creative ideas, can make efforts to reach the same goal in different and different ways, are motivated to examine unusual situations and tasks, have high, innovative and curious personalities. In this context, the main theme of the study is organizational climate and individual creativity. In the study, it was aimed to reveal whether there is a significant relationship between the 11 dimensions of the organizational climate and the 3 dimensions of individual creativity, and for this purpose, a survey was conducted on 354 public employees. In the results obtained, it was found that organizational climate has a significant relationship on individual creativity.

Keywords: Organizational Climate, Creativity, Individual Creativity, Public Institution.

1. GİRİŞ

Örgütte paylaşılan çalışma ortamını, örgüt kültürünü ve kurumun içinde bulunduğu çevreyi, atmosferi ve kurumda hissedilen duygu ve düşünceleri yansıtan özdeş bir sözcük (Genç ve Karcioğlu 2000: 17) olarak tanımlanan örgüt ikliminin çalışanların davranışları üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Örgüt iklimini oluşturan birçok unsur vardır. Çalışanların örgüt içindeki kararlara katılımı, farklı bölümler arasındaki koordinasyon, hiyerarşinin neden olduğu uzaklık vb. durumların örgüt iklimini oluşturduğu bilinmektedir (Papila 2019:5). Aynı zamanda örgütün yapısı, amacı, yönetim biçimi, çalışanların özellikleri, karar mekanizmaları, iletişim biçimleri, görev boyutları, örgütün sahip olduğu kaynaklar, örgütün içinde bulunduğu sektör ve dış çevrenin yapısı gibi faktörler de örgütsel iklimi etkilemekte ve ona yön vermektedir (Montes et al., 2004:168, Akın 2010, İşcan ve Karabey: 2007).

Çalışanlar ise örgütsel iklimden en fazla etkilenenler olarak bu faktörlerin merkezinde yer almaktadır. Örgüt, çalışanların örgüte yönelik olan beklentilerine ilişkin algılarını inceler. Eğer beklentileri ile elde edilen sonuçlar uyumlu olarak algılanırsa; iyi bir örgüt iklimi, eğer uyumsuz olarak algılanmışsa da zayıf bir örgüt ikliminin varlığından söz edilebilir. Bu durum örgüt ikliminin, algılara bağlı olarak değişim göstermesinden dolayı dinamik bir olgu olduğunu göstermektedir (Memduhoğlu ve Şeker 2011:6).

Örgütler için rekabeti geliştirecek ve rekabet koşullarında önemli rol almasını sağlayacak olan faktör yaratıcılıktır. Örgüt iklimi de yaratıcılığın başladığı noktayı ifade etmektedir. Önceleri bireylerin yaratıcı davranışlar gösterebilmelerinin temelinde kişilik özelliklerinin etkisi olduğu söylene de daha sonra çevresel ve örgütsel faktörlerin de önemli bir rolü olduğu kabul edilmiş, eğer örgüt ikliminin yenilik ve yaratıcılığı destekleyici, teşvik edici bir yapısı varsa

bireysel yaratıcılık üzerinde önemli bir katkısı olduğu da belirtilmiştir (Stonar ve Wankel 1986:397 (Amabile vd. 1996,s.1154; Çekmecelioğlu 2005:25; Özbağ, 2012; Montes et al., 2004:168). Yaratıcılığın ortaya çıkması için gerekli ortam ve koşullara ihtiyaç olduğu da düşünülecek olursa yaratıcılık ile pozitif örgüt iklimi arasında doğru orantı olduğu söylenebilir.

Çalışanların yaratıcı fikirlerini olumlu etkileyen bir örgüt iklimi olması durumunda, çalışanların performansı da bu doğrultuda olumlu etkilenecek ve ayrıca çalışanlarda örgüte karşı bağlılık duygusunun oluşmasına neden olacaktır. Bu nedenle yöneticilerin örgüt ikliminin bireysel yaratıcılık ve performans üzerindeki etkisi ve önemini kavramaları beklenmektedir. Örgüt iklimi ile ilgili işyerlerinde araştırmalar yapılması çalışanların sorunlarını, örgüt hakkındaki iyi ve kötü düşüncelerinin fark edilmesinde önemlidir (Savaşkan 2019: 22).

Çalışanlar işlerini gelişim ve yetkinlikle tamamlamak için yönetimden yeniliğe açık fikirler ve destek beklerler. Örgütte yaratıcılığın devam etmesi ve gelişmesi için yöneticilerin de yaratıcılığa açık olması, çalışanları da bu doğrultuda teşvik etmeleri, destekleyici tutum takınmaları ve buna yönelik örgüt iklimi oluşturmaları gerekmektedir Yaratıcılığı destekleyen örgüt iklimi örgütsel rekabet ve etkililik için çalışanların ve grupların yaratıcılık etkinliklerinin gelişmesini desteklemesinin yanı sıra, işe bağlılık, iş tatmini, moral ve motivasyon, liderlik vb. kavramlar için de önemli bir yer tutmaktadır. Çalışanlar işlerini gelişim ve yetkinlikle tamamlayıp, yönetimden destek ve fikir duymak isterler. Örgütte yaratıcılığın devam etmesi ve gelişmesi için yönetimin yaratıcılığı anlamaları, iş görenleri bu doğrultuda teşvik etmeleri, destekleyici tutumda olmaları ve buna uygun örgüt iklimi oluşturmaları gerekmektedir (Stonar ve Wankel 1986: 397).

Örgüt yöneticileri bu varsayımların farkına vardığı ve iş görenlerin niteliklerini teşvik ettiği ölçüde onların yenilikçiliklerinden ve yaratıcılıklarından faydalanabilecektir. Bundan dolayı bu koşulları sağlayacak örgüt iklimi oluşturulması gerekmektedir (Çavuş 2006: 135). Yaratıcı fikirlerin çalışanlar tarafından benimsenebilmesi için örgüt ikliminin bu duruma uygun atmosferi oluşturacak biçimde olması, işletmedeki çalışanlara her türlü destek ve teşvikin sağlanması önemlidir. Bu bağlamda uygun çalışma koşullarının sağlanması, iş yapma usullerinde farklı teknikler ve alışılmışın dışında fikirler kullanılması, normal rutinin dışında izlenmeyen yöntemlerin uygulanması konusunda işletmelerin destekleyici tutumla yön verebilmesi gerekmektedir (Kovancı 2001: 244).

Aşağıdaki bölümlerde analiz konulara ilişkin incelemelerimiz için arka plan sağlayarak, bu ilişkinin nasıl test edildiğini aktarıp, sonuçlar sunulacak ve sonuçlara dair önerilerde bulunulacaktır.

2. ÖRGÜT İKLİMİ VE BİREYSEL YARATICILIK

Örgüt iklimi en özet ifadeyle “kişilerin organizasyona ilişkin algılarıdır” diye tanımlanmaktadır (Schneider, B. & Snyder, R., 1975: 318). Bu özet tanım diğer bir ifadeyle “bir örgütü diğerlerinden ayıran psikolojik ortam” olarak ta betimlenebilir. Ayrıca örgüt ikliminin; “çalışanların kurumla ilgili varsayımları, kurumdaki uygulamalar, usuller, rutinler, politikalar hakkındaki düşünceleri, ödüllendirilen ve desteklenen davranış türlerine dayalı olarak ortaya çıkan bir olgu” (Schneider vd. 19962), veya bir işletmede çalışan kişilerin, işletmenin hedeflerini benimsemeleri, beklenen davranışları göstermeleri, inanç ve normlara uygun ilişkilerde bulunmaları ve işletmenin değer yargılarını benimseyip kabul etmeleri (Taymaz 2003: 73) diye de tanımları bulunmaktadır.

Yaratıcılık ise, “birtakım problemlerin çözümü için, yeniliklere dönüşecek şekilde düşüncelerin ortaya konulması” (Goodman, 1995, s.86’den aktaran Çavuş, M. F., & Akgemci, T. (2008), veya “her alanda yeni ve yararlı fikirlerin üretilmesi” (Amabile vd., 1996, s.1154) diye tanımlanmıştır. Yaratıcı düşünce; meydana gelen olay veya durumlara farklı ve alışılmadık yönlerden bakabilme ve problemlerin tarifine yeni yollardan ulaşabilme olarak tanımlanabilir (Aksüzek 2008: 55). Bireysel yaratıcılık ise, bireyin yeni ve faydalı fikirler üretebilmesidir (Amabile 1988).

Örgütlerde yaratıcılığı gerektiren pek çok koşul bulunmaktadır. Bu koşullar kısaca şu şekilde ifade edilebilir:

Bilgi çağında küreselleşmenin hızlı bir biçimde yaşanması, iletişimdeki etkinliğin artması ile fiziksel mesafe ve zaman engellerinin ortadan kalkmış olması, rekabetin artmasından kaynaklanan kalite anlayışının gelişimi ve değişimi, işletmelerin bütün hizmetlerinde etkinlik ve verimlilik anlayışındaki değişim ve gelişimi, dünyadaki piyasa ekonomisinin küresel hâkimiyet kazanması, teknoloji ve bilginin aşırı gelişimi, ekonomide müşteri ve tüketici odaklılığa geçişin ivme kazanması, işletme faaliyetlerinin içerik ve tanımındaki gelişmeler, işletme anlayış ve yaklaşımlarındaki gelişme ve değişimler, işletmelerde takım ve grup çalışması yöntemlerinin yaygınlaşması, tüm kaynaklarda meydana gelen artış ve çeşitlenmeler, insan kaynağının profesyonelleşmesindeki artış, dikkate alınması gereken ekonomik ve politik faktörlerin çoğalması ve çeşitlenmesi vb. gibi birçok faktör örgütler için yaratıcılığı etkin bir şekilde kullanmayı ve yönetmeyi gerekli kılmaktadır (Özbey 2003: 19).

Ayrıca küreselleşme olgusuyla birlikte tüketicilerin kendi gereksinim ve beklentilerine uygun olarak tasarlanan ve üretilen ürünlerin talep edilmesi nedeniyle ürün yaşam süreleri gittikçe kısalmakta ve ürün çeşidi hızla artmaktadır (Tekin, Zerenler 2000:12).

Bu nedenle işletmeler yaratıcı düşünce ve sonrasında yenilenme ile çalışmalarını hızlandırarak kendi ürünleri, hizmetleri ya da süreçlerinin trendini bizzat kendileri geliştirmeli ve rakiplerinden önce yeni ürün hizmet veya süreçleri piyasaya sürmelidirler (Drucker 2000: 294).

Bilgi çağında makinelerin insanlar tarafından yapılan işlerin büyük bir bölümünü gerçekleştirmesi söz konusudur. Ancak insanların en önemli niteliklerinden biri olan yaratıcılık konusunda benzer bir rekabet söz konusu değildir. Dolayısıyla, örgütlerin temel üstünlüğünün yaratıcılıkta yattığı göz önüne alınırsa, insanların “yaratıcılıklarının” ön plana çıkartılması, teşvik edilmesi önem kazanmaktadır. Birey doğası gereği yaratıcıdır ve özgür bırakıldığı zaman bu özelliğini kullanabilmektedir (Aksüzek 2008: 76).

Örgütler küreselleşen rekabet ortamında rekabet avantajına sahip olmak ve bunu sürdürebilir kılmak için çalışanlarının içinde var olan gizli merakı bulup, çıkaracak, tutkulu ve yaratıcı bireyleri bir araya getirip yönlendirecek bir insan kaynağına (Özgener 2000:59) ve bunu örgütün tamamına indirgeyebilecek bir örgüt iklimine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda kalıcı rekabet üstünlüğünün bir aracı olarak değerlendirilen insan kaynağı, işletmeler için; en güçlü, en sağlam, uzun vadeli başarı getiren ve taklidi zor bir faktörü konumunda yer almaktadır (Çevik 2003: 55).

Bentley (2004) yaratıcılık için ortaya konabilecek en büyük katkının, yaratıcı olma konusunda bireyleri bilinçlendirmek ve çevrede olan tüm kısıt ve engelleri ortadan kaldırmak olduğunu ifade etmiştir. Bireysel yaratıcılık için oluşabilecek zorluklar, örgüt bağlamında

düşünüldüğünde, en büyük sorunun yönetimden kaynaklı düşünce ayrılıkları ve örgüt ikliminin yaratıcılığa uyumsuzluğu olarak açıklanmaktadır.

Bu durumun yaşanmaması için işletmelerin yaratıcılığı destekleyerek, düşünce üreten işletmelere dönüşmesi, yeni bilgilerin oluşturulduğu ve yayıldığı bir örgüt yapısı ve örgüt iklimi oluşturmaları gerekmektedir. İşletmeler, yaratıcı düşünmeyi, çalışanlarını risk almada cesaretlendirerek ve alışılmışın dışında işler yapma özgürlüğü vererek arttırabilirler (Kovancı 2001:245). Yaratıcı süreç bu noktada işletmenin yaratıcılığı nasıl içselleştirdiği ve yönlendirdiği ile ilgilidir ve sistemin doğru bir biçimde çalışabilmesi ve çıktılar oluşabilmesi için süreçte “yönlendirme,” “özendirme” ve “ödüllendirme” olmak üzere üç faktör zorunlu görülmüştür (Coade 2002: 126). Bu faktörlerin tamamen örgütün yönetim kademesinin erkinde ve insiyatifinde olduğu açıktır.

Bireysel yaratıcılığın destekleyici aşamalarından biri olan yönetsel boyut, tamamlanması en zor etmenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun en büyük sebeplerinden biri, yönetimin değişime olan olumsuz tutumlarıdır. Yaratıcılık, çalışanların bireysel yaratıcılıkları ve örgüt ikliminin birleşmesi ile ürün, hizmet ve süreçlerin ortaya çıkması ile kendini gösterir.

Bireysel yaratıcılığın bir örgütte doğup gelişmesine engel olan en büyük sebepler ise iletişimsel sıkıntılar, örgüt ikliminin yenilik üretmek için uygun olmayışı, farklı yollar izlenmesi için daha önce izlenmemiş yollardan ilerlenmesi konusunda kaçınıcı ve önleyici tutumların örgüt içinde benimsenmekte olduğu bilinen bir gerçektir (Kovancı 2001: 245).

Örgüt yöneticilerinin bir kısmı yeniliğin ayrılmaz bir parçası ve hatta temelini oluşturan sürekli değişim sürecinden rahatsızlık duyarlar. Bir örgütte bireysel yaratıcı düşünce, ilgili bireylerin özellikleri ve örgüt ikliminin bir fonksiyonu olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaratıcılığa uygun olmayan bir örgüt iklimi, kötü iletişim olanakları, bireyin riske girmesini engelleyen davranış, tutum ve durumlar yaratıcılığın dolayısıyla da yeniliğin önündeki engellerdendir. Yöneticiler, örgütte disiplin ve maliyet denetiminin olumsuz şekilde etkileneceği kaygısıyla özgür bir çalışma ortamının yaratılmasına yönelik çabalara zaman zaman şüpheyile bakabilmektedirler. Yaratıcı bir faaliyet için serbest zaman miktarı ve kısıtlamanın olmaması, araştırılması istenen konular arasından seçme özgürlüğünün bulunması ve yeni düşüncelerin yönetim kademelerince karşılanma biçimi ve verilen destek bu bağlamda çok önemlidir.

Bireysel yaratıcılığın örgüt iklimi tarafından desteklendiği durumlarda, yönetim, genel yönetim prosedürlerinin yanı sıra çalışana yeni yetiler katma üstüne çalışmalar yürütmektedir. Bireysel yaratıcılığın ortaya konmasında, yönetimin desteğinin güçlü olmasını; yenilik ve yaratıcılığın kaynağını, yaratıcı fikirlerin ve örgüt ikliminin etkisini somut kaynaklara dönüştürebilmesi için yapılacakları algılayacak seviyede olması belirlemektedir (Marşap, 1999:76). Yaratıcı düşüncenin ortaya çıkması için kısıtlama ve baskılardan bağımsız bir çalışma ortamı gerekse de, yönetim çoğu zaman bu tarz uygulamaları düzen ve mali açıdan tehdit olarak algılayabilmektedir (Şimşek 1997: 322). Yeterli zaman, yeterli kaynak sağlanması da örgütte çalışanların yaratıcı fikirler üretilip geliştirebilmesi için şarttır (Kaya ve Aziz 2005: 10).

Örgütün performansını arttırmak, işin mükemmel yapılmasını ve örgütün rakiplerine karşı rekabet avantajı elde etmesini sağlamak için yeni teknolojiler, yeni yöntemler ve yollar ve faydalı ve pratik ürün fikirleri geliştirmek demek olan bireysel yaratıcılık günümüz şartlarında işletmeler için kilit konumdaki insan kaynağını oluşturmaktadır (Özbey 2003: 12). Bu bağlamda çalışmanın ana temasını örgüt iklimi ve bireysel yaratıcılık oluşturmaktadır. Bu çalışmada kamu

kuruluşlarında çalışanların bireysel yaratıcılıklarının örgüt iklimi ile bireysel yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının ortaya konulması amaçlanmıştır. Çalışmanın önemi, örneklemeden kaynaklanmaktadır. Araştırma kapsamında incelenecek olan konunun çoğunlukla özel sektöre yönelik yapılması ve literatürde örgüt iklimi ile bireysel yaratıcılık arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamış olması çalışmanın orijinallliğini oluşturmaktadır. Kamu kuruluşlarında hâkim olduğu varsayılan değişmezlik, kurallara bağlılık, ve değişime uyak uydurmada yavaşlık gibi özelliklerin var olduğu örgüt ikliminin bireysel yaratıcılığı etkileyip etkilemediğinin ortaya konması kamu kuruluşlarında oluşabilecek değişimlere kapı açacak bir bakış açısı fırsatı doğurması açısından önem arz etmektedir.

Yaratıcılığı destekleyen yöneticiler, örgütlerinde yenilik, buluş ve orijinallığın destek gördüğü bir ortam yaratmalı ve bu durumu özendirmelidirler. Yaratıcı ortamı sağladıkları kadar, yaratıcılığı aktif olarak kullanmalı ve örnek olacak biçimde desteklemelidirler (Yıldırım 2007: 118-119). Yaratıcılık türleri olan; yenilik, sentez, genişletmek, kopya etmek veya bunların çeşitli kombinasyonlarını ortaya çıkarabilecek geniş olanakları sağlıklı, öncelikli ve geleceğe yönelik olarak yeniden düzenleyebilmelidirler (Marşap 1999: 80).

Bunun için de çalışanların davranışlarını etkileyen, yön veren, organizasyon üyelerinin ve özellikle üst yönetimin politika ve davranışlarından oluşan, örgüt çalışma ortamı ile ilgili koşulların algılanmasına dayanan, iş ortamının yorumlanmasına temel oluşturan örgüt ikliminin (Çekmecelioğlu 2006:299) yaratıcılığı destekleyici nitelikte olması gerekmektedir.

Çalışmanın ikinci ayağını oluşturan bireysel yaratıcılık terimi ile ifade edilen birey ise; yaratıcı fikirlere sahip, aynı amaca değişik ve farklı yollarla ulaşmak için çaba verebilen, diğer bireylerle beraber grup olarak koordineli bir şekilde çalışabilen, farklı kültürleri deneyimleme konusunda esnek düşünen, olağan dışı durum ve görevleri inceleme konusunda motivasyonlu, zeki, hırslı, öz benlikleri yüksek, yenilikçi ve meraklı kişiliğe sahiptir.

3. YÖNTEM VE BULGULAR

Bu çalışmanın temel amacı, işletmede iş görenlerce algılanan, algılamaları sonucu iş görenlerin davranış ve düşünlerine etki eden, işletmeye kimlik kazandıran ve o işletmeyi diğer işletmelerden farklı ve ayırt edilebilir kılmasına yardım eden, örgütsel, çevresel ve bireysel özelliklerin tamamı olarak ifade edilen örgüt ikliminin iş görenlerin bireysel yaratıcılıkları üzerindeki etkisini belirlemektir.

Alan yazınında araştırma değişkenlerine ait literatür tarandığında örgüt iklimi ve bireysel yaratıcılık kavramları arasındaki ilişkiyi inceleyen görgül çalışma sınırlı sayıda ve genellikle özel sektöre yönelik olarak yapılmışken bu araştırma yedi farklı şehir ve ilçelerindeki kamu kuruluşlarında gerçekleştirilmiştir. Örgüt iklimine yönelik yapılan çalışmalar verimlilik, iş tatmini, psikolojik yıldıma, tükenmişlik, duygusal bağlılık, çalışan motivasyonu vb. unsurlar üzerine yoğunlaşmış ve kurgulanmıştır. Bu kavramlardan farklı olarak örgüt sahipleri ve çalışanlar açısından önemli bir ölçüt olan örgüt ikliminin (verimlilik kültürü, bilgi ve öğrenmeyi teşvik, farklılıklara değer, yönetimin desteği, mizah ortamı, çalışanlara değer, yetkilendirme eğilimi, inovasyon kültürü, çatışma yönetimi, düşük belirsizlik ve güven ve insan kaynağına verilen değer) boyutları düzeyinde ele alınarak bireysel yaratıcılık, yaratıcı öz- yeterlilik ve yaratıcılık için algılanan kurumsal destek boyutları ile incelenecektir.

Araştırma amaçları ve hipotezleri doğrultusunda oluşturulan model aşağıda yer almaktadır:

Bu model ile örgüt iklimi ile yaratıcılık arasındaki ilişki incelenecek ve örgüt ikliminin yaratıcılık değişkenlerini ne derecede açıklayacağı belirlenecektir.

3.1. Araştırmanın Hipotezleri

Belirlenen araştırma modeli çerçevesinde test edilecek hipotezler aşağıda sırasıyla verilmiştir:

H1 Örgüt iklimi ile bireysel yaratıcılık arasında bir ilişki ve örgüt ikliminin yaratıcılık üzerinde etkisi vardır.

H1a Örgüt iklimini oluşturan değişkenlerin bireysel yaratıcılık üzerinde etkisi vardır.

H1b Örgüt iklimini oluşturan değişkenlerin yaratıcı öz yeterlilik üzerinde etkisi vardır.

H1c Örgüt iklimini oluşturan değişkenlerin yaratıcılık için algılanan kurumsal destek etkisi vardır.

Şekil - 2: Hipotezleri Gösterir Değişken İlişkileri

Örgüt ikliminin boyutlarından verimlilik kültürü, bilgi ve öğrenmeyi teşvik, farklılıklara değer, yönetimin desteği, mizah ortamı, çalışanlara değer, yetkilendirme eğilimi, inovasyon kültürü, çatışma yönetimi, düşük belirsizlik ve güven ve insan kaynağına verilen değer

boyutlarının her biri yaratıcılık boyutlarından bireysel yaratıcılık, yaratıcı öz-yeterlilik ve yaratıcılık için algılanan kurumsal destek arasındaki ilişki incelenmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kocaeli Büyükşehir Belediyesi, İzmit Belediyesi, Erzurum Orman Bölge Müdürlüğü başta olmak üzere, Fidanlık, Oltu, Şenkaya, Erzincan, Refahiye, Kars, Sarıkamış, Ardahan, Ağrı ve Iğdır Orman İşletme Müdürlüğü ve İzmit Tapu Müdürlüğü oluşturmaktadır. Örnek kütle araştırmaya katılan 354 kişiden oluşmaktadır. Örneklemi oluşturan çalışanların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla yapılan frekans analizi sonuçları aşağıdaki Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo- 1: : Katılımcıların Demografik Özellikleri

Variables	N	%	Variables	N	%
Yaş			Cinsiyet		
18-25 Yaş	27	7,6	Bay	248	70,1
26-30 Yaş	70	19,8	Bayan	106	29,9
31-35 Yaş	48	13,6	Toplam	354	100,0
36-40 Yaş	61	17,2	Medeni Durum		
41-45 Yaş	51	14,4	Evli	255	72,0
46 ve Üstü Yaş	97	27,4	Bekâr	99	28,0
Toplam	354	100,0	Toplam	354	100,0
Eğitim Durumu			Çalışma Süresi		
Ortaöğretim	38	10,7	1 Yıldan Az	51	14,4
Lise	77	21,8	1-10 Yıl	102	28,8
Ön Lisans	77	21,8	11-20 Yıl	85	24,0
Lisans	127	35,9	21-30 Yıl	54	15,3
Yüksek Lisans	35	9,9	31 yıl ve Üzeri	60	16,9
Toplam	354	100,0	Toplam	354	100,0
Statü			Unvan		
İşçi	83	23,4	Memur	40	11,4
Memur	185	52,3	Mühendis	58	16,5
Sözleşmeli Memur	69	19,5	Teknisyen	36	10,3
Diğer	17	4,8	Diğer	220	61,8
Toplam	354	100,0	Toplam	354	100,0

Katılımcıların verdikleri cevaplara göre, cinsiyet olarak bay çalışanların, medeni durum olarak evli çalışanların, yaş olarak 46 yaş ve üstü çalışanların, eğitim durumu olarak lisans mezunu çalışanların, çalışma süresi olarak da 1-10 yıl arası çalışanların ve mühendislerin araştırmaya daha fazla katılım sağladığı görülmektedir.

Araştırma verileri nicel veri toplama aracı olan anket yöntemi ile elde edilmiştir. Anketler, araştırma kapsamına dâhil edilen işletmelere mail yoluyla ve elden dağıtılmıştır.

Toplam 58 sorudan oluşan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümdeki 7 soru demografik özellikler ile ilgili sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümdeki 34 soru örgüt iklimiyle alakalı ve üçüncü ve son bölümdeki 17 soru ise, bireysel yaratıcılığı ölçmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır.

“Yaratıcı Örgütsel İklim Ölçeği”, 34 ifadeden oluşan, Bernard M. Johnson tarafından yazılmış olan “Bireysel Yaratıcılık ve İşyerinde Bireysel Verimlilik Derneği” adlı kitaptan uyarlanarak oluşturulmuştur.

“Bireysel Yaratıcılık Ölçeği”, mevcut çalışma için özel olarak geliştirilen beş maddeyi kullanarak yaratıcı davranışlarda bulunma fırsatlarının bireysel algısı açısından işlevselleştirilmiştir.

“Yaratıcı Öz-Yeterlilik Ölçeği”, altı ifade kullanılarak ölçülmüştür; bunlardan dördü “Tierney ve Farmer’ın (2002) “Öz-Yeterlilik” ölçeğinden alınmıştır ve iki madde yaratıcı öz-yeterlilik nüansının değerlendirilmesi amacıyla bu çalışma için oluşturulmuştur. İlk madde çalışanların işlerinde başarılı olma yeteneklerine veya uzmanlıklarına olan algılarını değerlendirirken, ikinci madde çalışanların yeni fikirler deneyerek risk almaya yönelik algılarını ölçmeye yönelik geliştirilmiştir.

Son olarak “Yaratıcılık İçin Algılanan Kurumsal Destek Ölçeği” ise, Yaratıcı Liderlik Merkezi (Center for Creative Leadership) tarafından oluşturulmuş olan “Yaratıcılık için İklimi Değerlendirme” adlı ölçekten alınan altı ifade ile ölçülmüştür.

Anket formu beşli Likert Ölçeği kullanılarak hazırlanmıştır. Anket verileri SPSS İstatistik Programına girilerek ölçeğin güvenilirliği tespit edilmiştir.

Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach Alfa değerleri hesaplanmıştır. 4 ölçek içinde hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo- 2: Güvenirlik Analizi

Güvenilirlik Analiz Bulguları		
Ölçekler	Ölçekteki Madde Sayısı	Cronbach' ın Alpha Değeri
Yaratıcı Örgütsel İklim Ölçeği	34	0,927
Bireysel Yaratıcılık Ölçeği	5	0,78
Yaratıcı Öz- Yeterlilik Ölçeği	6	0,82

Yaratıcılık İçin Algılanan Kurumsal Destek Ölçeği	6	0,82
---	---	------

Çalışmada kullanılan ölçeklere ait Cronbach Alpha değerleri *Yaratıcı Örgütsel İklim Ölçeği* için 0,927, *Bireysel Yaratıcılık Ölçeği* 0,78, *Yaratıcı Öz- Yeterlilik Ölçeği Ve Yaratıcılık İçin Algılanan Kurumsal Destek Ölçeği* için 0,82 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu değerlere göre bulunan ölçeklerin güvenilirlikleri literatürde genel kabul gören koşulları ($0,61 < \alpha < 0,80$ aralığında ölçek orta güvenilirliktedir ve $0,81 < \alpha < 1,00$ aralığında ölçek yüksek güvenilirliktedir) yerine getirdiği ve bağımsız olarak iç tutarlılığının yüksek olduğu görülmüştür.

3.3. Bulgular

Temel hipotez alt hipotezlerin test edilmesi şeklinde araştırılmıştır. Alt hipotezleri test etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi, “bir bağımlı değişken ile bir bağımsız (basit regresyon) veya birden fazla bağımsız (çoklu regresyon) değişken arasındaki ilişkilerin bir matematiksel eşitlik ile açıklanması sürecidir” (Küçükşile 2010: 199). Örgüt ikliminin bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisini test etmek için kurgulanan bu çalışmada örgüt iklimi bağımsız, bireysel yaratıcılık ise bağımlı değişken olarak kabul edilmiştir.

Aşağıda bu analizlerin sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo- 3: Örgüt İklimi Boyutlarının Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

DEĞİŞKENLER	Beta	t değeri	p değeri	ΔR^2	F	Sig.
Sabit	-2,837	-10,519	,000	,322	15,931	000
Verimlilik Kültürü	,076	1,244	,214			
Düşük Belirsizlik Ve Güven	-,083	-1,309	,192			
İnsan Kaynağına Verilen Değer	,098	1,425	,155			
Bilgi Ve Öğrenmeyi Teşvik	,071	1,148	,252			
Farklılıklara Değer	,067	1,171	,242			
Yönetimin Desteği	,029	,439	,661			
Mizah Ortamı	,216	3,413	,001			
Çalışanlara Değer	,041	,660	,510			
Yetkilendirme Eğilimi	,081	1,183	,238			
İnovasyon Kültürü	,052	1,001	,318			
Çatışma Yönetimi	,142	2,405	,017			

Örgüt iklimi boyutlarından mizah ortamı ve çatışma yönetiminin yaratıcılık boyutlarından bireysel yaratıcılık ölçeği üzerinde etkisi olduğu sonucu bulunmuştur. Mizah ortamı değişkeninin ($\beta=,216$; $p<0,05$) ve çatışma yönetimi değişkeninin ($\beta=,142$; $p<0,05$) bireysel yaratıcılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır. Bu anlamda H_{1a} “Örgüt

iklimini oluşturan değişkenlerin bireysel yaratıcılık üzerinde etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo- 4: Örgüt İklimi Boyutlarının Yaratıcı Öz-Yeterlilik Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

DEĞİŞKENLER	Beta	t değeri	p değeri	ΔR^2	F	Sig.
Sabit	-2,304	-7,677	,000	0,158	6,953	0,000
Verimlilik Kültürü	-,028	-,413	,680			
Düşük Belirsizlik Ve Güven	,099	1,399	,163			
İnsan Kaynağına Verilen Değer	-,045	-,586	,558			
Bilgi Ve Öğrenmeyi Teşvik	-,166	-2,439	,015			
Farklılıklara Değer	,068	1,081	,280			
Yönetimin Desteği	,237	3,214	,001			
Mizah Ortamı	,045	,640	,523			
Çalışanlara Değer	-,042	-,608	,543			
Yetkilendirme Eğilimi	-,010	-,128	,898			
İnovasyon Kültürü	,138	2,407	,017			
Çatışma Yönetimi	,192	2,942	,003			

Örgüt iklimi boyutlarından bilgi ve öğrenmeyi teşvik, yönetimin desteği, inovasyon kültürü ve çatışma yönetiminin yaratıcılık ölçeği boyutlarından yaratıcı öz- yeterlilik ölçeği üzerinde etkisi olduğu sonucu bulunmuştur.

Bağımsız değişken olarak Örgüt iklimini oluşturan boyutların bağımlı değişken olan yaratıcılık ölçeği boyutlarından yaratıcı öz- yeterliliği %1,58 oranında açıklayabildiği anlaşılmış olup, bilgi ve öğrenmeyi teşvik değişkeninin ($\beta=-,166$; $p<0,05$) yaratıcı öz-yeterlilik üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu, yönetimin desteği değişkeninin ($\beta=,237$; $p<0,05$), inovasyon kültürü değişkeninin ($\beta=,138$; $p<0,05$) ve çatışma yönetimi değişkeninin ($\beta=,192$; $p<0,05$) yaratıcı öz-yeterlilik üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır. Bu doğrultuda “*H_{1b} Örgüt iklimini oluşturan değişkenlerin “Yaratıcı Öz- Yeterlilik” üzerinde etkisi vardır*” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo-5: Örgüt İklimi Boyutlarının Yaratıcılık için Algılanan Kurumsal Destek Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

DEĞİŞKENLER	Beta	t değeri	p değeri	ΔR^2	F	Sig.
Sabit	-2,532	-10,222	,000	0,426	24,527	0,000
Verimlilik Kültürü	-,025	-,452	,652			
Düşük Belirsizlik Ve Güven	,054	,925	,356			
İnsan Kaynağına Verilen	,020	,317	,752			

Değer						
Bilgi Ve Öğrenmeyi Teşvik	,212	3,775	,000			
Farklılıklara Değer	-,053	-1,022	,307			
Yönetimin Desteği	,033	,547	,585			
Mizah Ortamı	,123	2,124	,034			
Çalışanlara Değer	,130	2,278	,023			
Yetkilendirme Eğilimi	,320	5,074	,000			
İnovasyon Kültürü	-,127	-2,695	,007			
Çatışma Yönetimi	,067	1,240	,216			

Örgüt iklimi boyutlarından bilgi ve öğrenmeyi teşvik, mizah ortamı, çalışanlara değer, yetkilendirme eğilimi ve inovasyon kültürünün yaratıcılık ölçeği boyutlarından yaratıcılık için algılanan kurumsal destek ölçeği üzerinde etkisi olduğu sonucu bulunmuştur.

Örgüt iklimini oluşturan boyutların bağımlı değişken olan yaratıcılık ölçeği boyutlarından yaratıcılık için algılanan kurumsal destek %4,26 oranında açıklayabildiği anlaşılmış olup, bilgi ve öğrenmeyi teşvik değişkeninin ($\beta = ,212$; $p < 0,05$), mizah ortamı değişkeninin ($\beta = ,123$; $p < 0,05$), çalışanlara değer ($\beta = ,130$; $p < 0,05$) ve yetkilendirme eğilimi değişkeninin ($\beta = ,320$; $p < 0,05$) yaratıcı yaratıcılık için algılanan kurumsal destek ölçeği üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu, inovasyon kültürü değişkeninin ($\beta = -,127$; $p < 0,10$), üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır. Bu doğrultuda “ H_{1c} Örgüt İklimini oluşturan değişkenlerin “Yaratıcılık İçin Algılanan Kurumsal Destek” üzerinde etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan araştırmalarda kurumların örgüt ikliminin yeniliği destekleyen ya da engelleyen ortam koşullarını oluşturdukları belirlenmiştir. (Scott ve Bruce, 1994: Akın, 2010). Örgütsel rekabetin en önemli dinamiklerinden biri olan yenilik ve yaratıcılığın örgüt iklimi içerisinde desteklenip, bireysel yaratıcılığın teşvik edilmesi ile örgütsel başarının elde edileceği konusunda da uzlaşmıştır. Örgütte yaratıcılığın ön plana çıkabilmesi ve çalışanlar tarafından da benimsenebilmesi, işletmede gücü elinde tutan yönetimin bunu ne kadar teşvik ettiği, ne kadar inandığı ve ne kadar istekli olduğuna bağlı olarak değişmektedir (Güler, 2019: 38). Bireysel yaratıcılığın ortaya çıkması için gereken şey; teşvik edici örgüt ikliminin oluşturulması ve örgüt ikliminin yaratıcılığa destek algısı üzerinde etkili olduğu düşünülen boyutların her birinin üzerinde titizlikle durulması ve hayata geçirilmesidir.

Bu çalışmada temel hipotezini destekleyen örgüt iklimi boyutlarından çatışma yönetimi, yetkilendirme eğilimi, inovasyon kültürü, farklılıklara değer, düşük belirsizlik ve güven, bilgi ve öğrenmeyi teşvik, verimlilik kültürü, çalışanlara değer, mizah ortamı, yönetimin desteği, insan kaynağına verilen değer değişkenlerinin; yaratıcılığın bireysel yaratıcılık, yaratıcı öz- yeterlilik ve yaratıcılık için algılanan kurumsal destek değişkenleri üzerindeki etkileri açıklanmaya çalışılmıştır. Örneklemden elde edilen verilere göre örgüt iklimi boyutlarından mizah ortamı, yönetimin desteği, çatışma yönetimi, bilgi ve öğrenmeyi teşvik, yetkilendirme eğilimi ve inovasyon kültürünün bireysel yaratıcılık, yaratıcı öz-yeterlilik ve yaratıcılık için algılanan

kurumsal destek üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla bireysel yaratıcılığı desteklemek isteyen yöneticiler için adı geçen örgüt iklimi boyutları dikkate alınmalıdır.

Bu uygulamanın kamu sektöründe yapılmasının nedeni örgüt iklimine yönelik yapılan araştırmaların genelinin özel sektöre yönelik gerçekleştirilmesinden dolayı alanda görülen boşluktur. Bu bağlamda literatüre kamu sektöründeki örneklem nedeniyle katkı sağlanması amaçlanmıştır. Ancak sonuçlar yorumlanırken göz önünde bulundurulması gereken şey; kamu kurumlarının doğası gereği yöneticilerinin hareket alanlarının kısıtlı olduğu ve bağlı bulundukları çerçevenin dışına çıkılmasının yasal olarak sınırlandırılmış olmasından kaynaklanan zorluklar bulunduğudır. Gene de örgüt ikliminin boyutlarına tek tek bakıldığında – çalışanlara değer, mizah ortamı, bilgi ve öğrenmeyi teşvik gibi- yukarıda sözü edilen kısıtlara rağmen bu zorlukların aşılabileceği de söylenebilir.

Tüm söylenenler ve elde edilenler sonucunda örgüt iklimi ve bireysel yaratıcılık ilişkisi üzerine çalışma yapmak isteyen araştırmacılara şu önerilerde bulunulabilir:

- Kamu kurumlarındaki yöneticilerin bireysel yaratıcılığı desteklemesinin performansı ve etkililiği artırdığı konusunda farkındalık yaratacak yöntemler keşfedilebilir
- Çalışanların örgüt iklimi ve bireysel yaratıcılık hakkındaki görüş ve algılarını netleştirmek üzere araştırmalarda nicel uygulamaların nitel çalışmalarla da desteklenmesi gerekmektedir.
- Kamu kurumunda çalışanların yanı sıra farklı sektörlerde de bu araştırma tekrarlanarak sonuçlar karşılaştırılabilir.
- Çalışanların eleştiri veya cezalandırma korkusu olmadan yeni öneriler geliştirebilmeleri, sezgilerini savunmaları yöneticiler tarafından desteklenen bir örgüt iklimi oluşturulabilir.
- Yöneticiler, çalışanlarının yaratıcılıklarını destekleyen bir ortam oluşturup, kurs, konferans, hizmet içi eğitim ve seminerler düzenleyerek yaratıcılıklarını yeni ürün ve hizmete dönüştürmelerini sağlayarak, işletmenin stratejik hedeflerine ulaşmasına yardımcı olabilirler.
- Bu çalışma farklı kamu kurumları arasında yinelenerek karşılaştırma yapılabilir ve çıkacak sonuçlar da yeni çalışmalara öncülük edebilir.

KAYNAKLAR

- Akın, Mahmut (2010). “Personeli Güçlendirme Algılaması, Örgüt İklimi Algılaması ve Yaratıcı Kişilik Özelliklerinin Örgüt Düzeyinde Yaratıcı Çıktılar Üzerindeki Doğrudan ve Dolaylı Etkileri.” Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(29), 211-238.
- Amabile, Teresa (1988). “A Model Of Creativity And Innovation In Organizations.” Research In Organizational Behavior, 10(1), 123-167.
- Amabile, Teresa, Regina, Conti, Heather, Coon vd (1996). “Assessing The Work Environment For Creativity.” Academy Of Management Journal, 39(5), 1154-1184.
- Bentley, Trevor (2004). Yaratıcılık (Creativity).(Çev. O. Yıldırım). İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Coade, Neil (2002). Her Koşulda Yaratıcı Olmak-İşletmenizde Yaratıcılığı ve Yeniliği Nasıl Teşvik Edebilirsiniz?.(Çev. A. Savran), İstanbul: Epsilon Yayıncılık.

- Çavuş, Fedai (2006). İşletmelerde Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkileri Üzerine İmalat Sanayiinde Bir Uygulama. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çavuş, Fedai, Tahir, Akgemci (2008). “İşletmelerde Personel Güçlendirmenin Örgütsel Yaratıcılık Ve Yenilikçiliğe Etkisi: İmalat Sanayiinde Bir Araştırma.” Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(20), 229-244.
- Çekmecelioğlu, Hülya (2005). “Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma.” Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6(2), 23-39.
- Çekmecelioğlu, Hülya (2006). “Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık Ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma.” İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20(2), 295-310.
- Çevik, Emrah (2003). Türk Hazır Giyim Sektöründe Rekabet Avantajı Oluşturmada İnsan Kaynaklarının Değişen Rolü. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Drucker, Peter (2000). Gelecek İçin Yönetim. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Genç, Nurullah, Fatih, Karcıoğlu (2000). “Örgüt İkliminin Gücü, Aşkale Çimento Örneği.” İstanbul: Karizma Yayınları.
- Güler, Gizem Ezgi (2019). Çalışanların Bilişim Teknolojilerine Yönelik Öz-Yeterlik Algısının Bireysel Yaratıcılık Algısı Üzerindeki Etkisi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- İşcan, Ömer Faruk, Canan Nur, Karabey (2007). “Örgüt İklimi İle Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki.” Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(2), 180-193.
- Kaya Özbağ, Gönül (2012). “Örgüt İkliminin Yeniliğe Destek Algısı Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma.” Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 27 (2), 145-161.
- Kaya, Nihat, Aziz Fahri, Arkan (2005). “Örgütsel Faktörlerin, Şirket Girişimciliğinin Potansiyel Sonuçlarına Etkileri: Bilgi Teknolojileri ve İletişim Sektöründe Bir Araştırma.” İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi: Yönetim, 16 (12), 10.
- Kovancı, Ahmet (2001). Toplam Kalite Yönetimi. Ankara: Sistem Yayıncılık.
- Küçükşille, Engin (2010). Basit Doğrusal Regresyon, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Uygulamaları. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Marşap, Akın (1999). Yaratıcı Liderlik. Ankara: Öncü Kitapları.
- Memduhoğlu, Hasan Basri, Güneş, Şeker (2011). “Organizational Climate of Primary Schools in the View of Teachers.” Inonu University Journal of The Faculty of Education, 12(1), 215-223.
- Montes, Francisco Javier Llorens, Ruiz, Moreno, Luiz Miguel, Molina (2004). “Assessing The Organizational Climate And Contractual Relationship For Perceptions Of Support For Innovation.” International Journal of Manpower, 25 (2):167-180.

- Özbey, Nurullah (2003). “İşletmelerde Yaratıcılığı Etkileyen Örgütsel ve Bireysel Faktörler İle Kamu ve Özel Bankalar Üzerine Bir Uygulama.” Atatürk Üniversitesi Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Özgener, Şevki (2000). “Küresel Rekabet Ortamında Küçük ve Orta Boy İşletmelerin Yeniden Yapılanması.” Dış Ticaret Dergisi, 16 (5), 45-73.
- Papila, Jülide Nil (2019). “Örgütsel İklimin Çalışanların Motivasyonlarına ve Görev Performanslarına Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma.” Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Savaşkan, Derya (2019). “Algılanan Örgütsel Desteğin Ve Örgüt İkliminin Duygusal Bağlılığa Etkisi ve Bir Araştırma.” Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Schneider, Benjamin, Robert, Snyder (1975). “Some Relationships Between Job Satisfaction And Organizational Climate.” Journal Of Applied Psychology, 60 (3), 318-328.
- Schneider, Benjamin, Arthur, Brief, Richard, Guzzo (1996). “Creating A Climate And Culture For Sustainable Organizational Change.” Organizational Dynamics, 24 (6), 1-17.
- Scott, Susanne, Reginald, Bruce (1994). “Determinants Of Innovative Behavior: A Path Model Of Individual Innovation In The Workplace.” Academy Of Management Journal, 37 (3), 580-607.
- Stonar, James, Charles, Wankel (1986). Management. New Jersey: Prestige Hall Press.
- Şimşek, Şerif (1997). Yönetim ve Organizasyon. Konya: Damla Ofset Matbaacılık.
- Taymaz, Haydar (2003). “İlköğretim ve Ortaöğretim Okul Müdürleri İçin Okul Yönetimi. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Tekin, Mahmut, Muammer, Zerenler (2000). “Küresel Rekabet Ortamında İşletmelerde Teknoloji Kullanımının İşletme Üzerindeki Etkileri.” Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO Dergisi, 4 (1), 1-13.
- Tezbaşaran, Ata (2008). Likert Tipi Ölçek Hazırlama Kılavuzu [Üçüncü Sürüm E-Kitap]. Mersin: [https://www.academia.edu/1288035/Likert_Tipi_Ölçek_Hazırlama_Kılavuzu/] Erişim tarihi: 26.10.2021.
- Yıldırım, Ebru (2007). “Bilgi Çağında Yaratıcılığın ve Yaratıcılığı Yaratmanın Önemi.” Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi, 9(12), 109-120.