



T.C.  
**BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



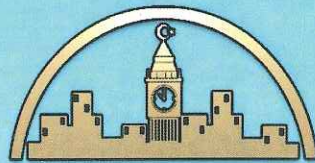
TR, Balıkesir University, Institute of Health Sciences

**GENÇLİK VE SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜ**  
**ÇALIŞANLARININ BİREYSEL YARATICILIK VE**  
**ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ**  
**İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**FATİH GÜL**

**Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı**  
**Bilim Alan Kodu: 130105**



**BALIKESİR**  
**2023**

**T.C.  
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**GENÇLİK VE SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARININ  
BİREYSEL YARATICILIK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI  
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**FATİH GÜL**

**TEZ DANIŞMANI  
PROF. DR. FİKRET SOYER**

**Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı  
Bilim Alan Kodu: 130105**

**BALIKESİR  
2023**



T.C.  
**BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



**TEZ KABUL VE ONAY**

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programında  
**Fatih GÜL** tarafından yürütülmüş ve tamamlanmış olan

**“Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Bireysel Yaratıcılık ve Örgütsel  
Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”**

başlıklı tez çalışması,  
Balıkesir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin  
ilgili maddeleri uyarınca aşağıdaki jüri tarafından  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**  
olarak kabul edilmiştir.

**Tez Savunma Tarihi:** 10/02/2023

**TEZ SINAV JÜRİSİ**

Doç. Dr. Nuri Berk GÜNGÖR  
Balıkesir Üniversitesi  
**(Başkan)**

Prof. Dr. Fikret SOYER  
Balıkesir Üniversitesi  
Üye **(Danışman)**

Dr. Öğr. Üyesi Cihan AYHAN  
Sakarya Uygulamalı Bilimler  
Üniversitesi  
Üye

Yukarıdaki Yüksek Lisans Tezi,  
sınav jüri üyeleri tarafından imzalanarak 07/04/2023 tarihinde teslim edilmiştir.

Prof. Dr. Ziya İLHAN  
Enstitü Müdürü

## **BEYAN**

Balıkesir Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıpları kabullendiğimi beyan ederim.

**10.02.2023**

**Fatih GÜL**

## TEŐEKKÜR

Bu çalışmanın yürütölmesi sırasında desteğini esirgemeyen danışman hocam Prof. Dr. Fikret SOYER'e, eğitim hayatım boyunca bilgisini esirgemeyen hocam Prof. Dr. Mehmet BAYANSALDUZ'a, yoğun çalıőmalarım sırasında manevi desteğini eksik etmeyen aileme ve çalıőmam sırasında küçük veya büyük yardımını dokunan herkese teőekkür ederim.

Fatih GÜL

Ocak-2023

# İÇİNDEKİLER

**Sayfa No:**

<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>i</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ</b> .....	<b>v</b>
<b>ŞEKİLLER DİZİNİ</b> .....	<b>vii</b>
<b>TABLOLAR DİZİNİ</b> .....	<b>viii</b>
<b>1. GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
1.1. Araştırmanın Amacı .....	2
1.2. Araştırmanın Önemi .....	3
1.3. Problem Cümlesi .....	4
1.3.1. Alt Problemler.....	4
1.4. Araştırmanın Varsayımları.....	6
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6
<b>2. GENEL BİLGİLER</b> .....	<b>7</b>
2.1. Yaratıcılık Kavramı ve Tanımlar .....	7
2.1.1. Örgütsel Yaratıcılık.....	8
2.1.2. Grup Yaratıcılığı .....	10
2.1.3. Bireysel Yaratıcılık .....	10
2.2. Bireysel Yaratıcılık Tarihsel Süreci .....	12
2.3. Bireysel Yaratıcılığın Önemi .....	13
2.4. Bireysel Yaratıcılıkla İlgili Kuramlar .....	15
2.4.1. Psikoanalitik Kuram.....	15
2.4.2. Gestalt Kuramı .....	15
2.4.3. Bilişsel ve Gelişimsel Kuram .....	16
2.4.4. Çağrışım Kuramı.....	16
2.4.5. Faktöryalist Kuram.....	17
2.4.6. Algı Kuramı .....	17
2.4.7. İnsancıl Kuram.....	17
2.5. Yaratıcılık Modelleri .....	18

2.5.1. Etkileşimci Yaratıcılık Modeli.....	18
2.5.2. Yaratıcı Süreç Modeli .....	18
2.5.3. Bileşen Yaratıcılık Modeli.....	19
2.6. Yaratıcılığı Engelleyen Faktörler .....	20
2.6.1. Bireysel Engeller .....	20
2.6.2. Örgütsel Engeller .....	21
2.6.3. Toplumsal Engeller .....	22
2.7. Örgüt İklimi ve Bireysel Yaratıcılık.....	23
2.8. Örgütsel Bağlılık Kavramı .....	23
2.9. Örgütsel Bağlılığın Önemi .....	24
2.10. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar .....	25
2.10.1. Etzioni Yaklaşımı.....	25
2.10.2. Kanter'in Yaklaşımı .....	26
2.10.3. O'Reilly ve Chatman Yaklaşımı .....	28
2.10.4. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı .....	28
2.11. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	30
2.11.1. Kişisel Faktörler .....	30
2.12. Örgütsel Bağlılık Sonuçları.....	31
2.12.1. Düşük Örgütsel Bağlılık .....	32
2.12.2. İlmli Örgütsel Bağlılık.....	33
2.12.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık .....	33
2.13. Gençlik ve Spor Bakanlığı .....	34
<b>3. YÖNTEM.....</b>	<b>38</b>
3.1. Araştırmanın Modeli.....	38
3.2. Evren ve Örneklem .....	38
3.3. Verilerin Toplanması .....	39
3.4. Veri Toplama Araçları .....	39
3.4.1. Kişisel Bilgiler Formu .....	40
3.4.2. Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği.....	40
3.4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	42
3.5. Verilerin Analizi.....	43
<b>4. BULGULAR.....</b>	<b>44</b>
<b>5. TARTIŞMA.....</b>	<b>56</b>
<b>6. SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>64</b>

<b>KAYNAKLAR</b> .....	<b>66</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ</b> .....	<b>75</b>
<b>EKLER</b> .....	<b>76</b>
EK 1: Etik Kurul İzni .....	76
EK 2: Kişisel Bilgiler Formu .....	77
EK 3: Bireysel Yaratıcılık Ölçeği .....	78
EK 4: Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	79



## ÖZET

### GENÇLİK VE SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARININ BİREYSEL YARATICILIK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Bu araştırmada Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının bireysel yaratıcılık ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmada Gençlik ve Spor Bakanlığı Taşra Teşkilatında çalışan 405 farklı statüdeki personel araştırma gurubunu oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama araçları olarak Kişisel Bilgiler Formu, Bireysel Yaratıcılık Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, ölçekler arasındaki ilişki durumunu tespit etmek için korelasyon analizi, bağımsız değişkenin bağımlı değişkenler üzerindeki etki gücünü test etmek için basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Fark testleri ile iki bağımsız grup arasındaki farklılıkları tespit etmek için Bağımsız Örneklem T-Testi, ikiden fazla bağımsız grup arasındaki farklılıkları tespit etmek için Tek yönlü ANOVA testi kullanılmıştır.

Araştırmada sonuç olarak, katılımcıların bireysel yaratıcılık düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bireysel yaratıcılığın örgütsel bağlılık üzerindeki etki gücü incelendiğinde, en yüksek etki duygusal bağlılık boyutundadır. Ayrıca katılımcıların bireysel yaratıcılık düzeyleri cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet süresi değişkenlerine göre farklılık göstermezken, statü ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık düzeylerinde cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi, eğitim durumu değişkenlerine göre farklılık göstermezken, yaş ve statü değişkenlerinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

*Anahtar Kelimeler: Bireysel yaratıcılık, gençlik ve spor, örgütsel bağlılık*

## ABSTRACT

### INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN INDIVIDUAL CREATIVITY AND ORGANIZATIONAL COMMITMENTS OF THE EMPLOYEES OF THE PROVINCIAL DIRECTORATE OF YOUTH AND SPORTS

In this study, it is aimed to examine the relationships between the individual creativity and organizational commitment of the employees of the Provincial Directorate of Youth and Sports.

In the research, 405 personnel with different statuses working in the Provincial Organization of the Ministry of Youth and Sports constitute the research group. In the study, Personal Information Form, Individual Creativity Scale, Organizational Commitment Scale were used as data collection tools. Descriptive statistical methods were used in the analysis of the data, correlation analysis was used to determine the relationship between the scales, and simple linear regression analysis was used to test the effect strength of the independent variable on the dependent variables. Independent Sample T-Test was used to detect differences between two independent groups with difference tests, and One-way ANOVA test was used to detect differences between more than two independent groups.

As a result of the research, significant positive relationships were found between the individual creativity levels of the participants and their organizational commitment levels. When the impact of individual creativity on organizational commitment is examined, the highest impact is in the emotional commitment dimension. In addition, while the individual creativity levels of the participants did not differ according to gender, age, marital status, service duration variables, significant differences were found according to the variables of status and education status. While there was no difference in organizational commitment levels according to gender, marital status, length of service and education status variables, significant differences were found in age and status variables.

**Keywords:** *Individual creativity, youth and sports, organizational commitment*

## SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ

- CFI** : Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
- CMIN** : Ki-Kare
- DF** : Serbestlik Derecesi
- DFA** : Doğrulayıcı Faktör Analizi
- GFI** : Uyum İyiliği İndeksi
- GSB** : Gençlik ve Spor Bakanlığı
- GSİM** : Gençlik Spor İl Müdürlüğü
- Mak.** : Maksimum Değer
- Min.** : Minimum Değer
- Ort.** : Ortalama Değer
- p** : Anlamlılık Değeri
- RMSEA**: Yaklaşık Hataların Ortalama Kare Kökü
- SRMR**: Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü
- Std.** : Standart

## ŞEKİLLER DİZİNİ

### Sayfa No:

Şekil 2.1: Örgütsel Yaratıcılık Süreci.....	9
Şekil 2.2. Gençlik ve Spor Bakanlığı teşkilat şeması. ....	35
Şekil 2.3. Gençlik Spor Bakanlığı taşra teşkilat şeması. ....	36
Şekil 3.1. Bireysel yaratıcılık ölçeği DFA sonuçları ve hata varyansları. ....	41
Şekil 4.1. Bireysel Yaratıcılık ve Duygusal Bağlılık Arasındaki Doğrusal İlişki .....	47
Şekil 4.2. Bireysel Yaratıcılık ve Devam Bağlılığı Arasındaki Doğrusal İlişki .....	47
Şekil 4.3. Bireysel Yaratıcılık ve Normatif Bağlılık Arasındaki Doğrusal İlişki .....	48
Şekil 4.4. Hataların Terimlerinin Normal Dağılımına İlişkin Grafikler. ....	49

## TABLolar DİZİNİ

### Sayfa No:

<b>Tablo 3.1.</b> Örneklem büyüklüğü tablosu. ....	39
<b>Tablo 3.2.</b> Örgütsel bağlılık ölçek değerlendirmesi. ....	42
<b>Tablo 3.3.</b> Normallik varsayımına ilişkin basıklık ve çarpıklık değerleri. ....	43
<b>Tablo 4.1.</b> Araştırmaya katılanların cinsiyet dağılımı. ....	44
<b>Tablo 4.2.</b> Araştırmaya katılanların yaş dağılımları. ....	44
<b>Tablo 4.3.</b> Araştırmaya katılanların medeni hal durumları. ....	44
<b>Tablo 4.4.</b> Araştırmaya katılanların statü durumları. ....	45
<b>Tablo 4.5.</b> Araştırmaya katılanların hizmet süresi dağılımları. ....	45
<b>Tablo 4.6:</b> Araştırmaya katılanların eğitim durumları. ....	45
<b>Tablo 4.7.</b> Ölçeklerden elde edilen puan ortalamaları. ....	46
<b>Tablo 4.8.</b> Bireysel yaratıcılık ölçeğinin ile örgütsel bağlılık ölçeği arasındaki ilişkiyi gösteren pearson korelasyon analizi. ....	46
<b>Tablo 4.9.</b> Bireysel yaratıcılık ölçeğinin duygusal bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları. ....	49
<b>Tablo 4.10</b> Bireysel yaratıcılık ölçeğinin devam bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları. ....	49
<b>Tablo 4.11.</b> Bireysel yaratıcılık ölçeğinin normatif bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları. ....	50
<b>Tablo 4.12.</b> Katılımcıların bireysel yaratıcılık ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması. ....	50
<b>Tablo 4.13.</b> Katılımcıların bireysel yaratıcılık ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının yaş değişkenine göre karşılaştırılması. ....	50
<b>Tablo 4.14.</b> Katılımcıların bireysel yaratıcılık ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre karşılaştırılması. ....	51
<b>Tablo 4.15.</b> Katılımcıların bireysel yaratıcılık ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının statü değişkenine göre karşılaştırılması. ....	51
<b>Tablo 4.16.</b> Katılımcıların bireysel yaratıcılık ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının hizmet süresi değişkenine göre karşılaştırılması. ....	51

<b>Tablo 4.17.</b> Katılımcıların bireysel yaratıcılık ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırılması. ....	52
<b>Tablo 4.18.</b> Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması. ....	52
<b>Tablo 4.19.</b> Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının yaş değişkenine göre karşılaştırılması. ....	52
<b>Tablo 4.20.</b> Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre karşılaştırılması. ....	53
<b>Tablo 4.21.</b> Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının statü değişkenine göre karşılaştırılması. ....	54
<b>Tablo 4.22.</b> Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının hizmet süresi değişkenine göre karşılaştırılması. ....	54
<b>Tablo 4.23.</b> Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırılması. ....	55

## 1. GİRİŞ

Bilim ve teknolojinin hızla değişmesi ve gelişmesiyle birlikte rekabet küresel ölçekte başlamış, bu nedenle kuruluşlar en önemli kaynağı olan insan kaynaklarını geliştirmek ve iş verimliliğini artırmak için bazı araştırmalar yapmak durumunda kalmaktadır. Kendi varlığını sürdürmek ve rakiplerine karşı güçlü bir konum elde etmek için insan kaynaklarının gelişimi örgütler için oldukça önemli görülmektedir. Örgütlerde insan kaynakları yönetiminin merkezinde ise örgütsel bağlılık kavramı yer almaktadır. İnsan kaynakları yönetiminin temel amaçlarından biri, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini artırmak ve olumlu çıktılar sağlamaktır (Çelik ve Saygılı, 2011).

Örgütsel bağlılık kavramı, çalışanın kendini örgütsel faaliyetlerle bütünleştirme eğilimi, çalışanın kuruma karşı sadakat göstermesi, çalışanın kurumun amaçlarını kendi amaçları gibi benimsemesi, ya da çalışan tarafından örgüt hedeflerinin benimsenme seviyesi olarak tanımlanmaktadır. (Çağlar, 2013).

Örgütsel bağlılık, örgütün başarı serüveninin arkasındaki güçtür (İşcan ve Naktiyok, 2004). Dolayısıyla örgütler, çalışanların bağlılıklarını arttırmak amacıyla çaba sarf etmektedirler. Örgüte bağlılıkları artış gösteren çalışanlar problemleri önleyerek verimliliğin artmasında önemli etki etmektedir (İnce ve Gül, 2015). Örgütün çalışanlarına değer vermesi ve onlara bunu göstermesi çalışanları olumlu etkilemekte, örgütün amaçlarına çalışanlar da inanmaktadır. Bu inançla daha istikrarlı ve gayretli çalışma eğilimine girerek kârlılığı yükseltmektedirler. Ayrıca yetişmiş insan gücünü sağlayabilmek ve bunu koruyabilmek için ise örgütün politikalarının önemli olduğu kadar, bağlılık duygusu güçlü çalışanlara da ihtiyaç duyulmaktadır (Kirel, 1999).

Fark yaratarak rekabette ön sıralarda yer alan bir örgütün varlığı, çalışanlarının bireysel yaratıcılığını gerektirir. Bireysel yaratıcılık, iş ile ilgili yenilikleri üretmeyi, geliştirmeyi, farklılaştırmayı ve yaratmayı mümkün kılar

(Kanbur ve Özyer, 2016: 265). Yaratıcılık, hatalara, karışıklıklara, bilgi eksikliğine, eksik unsurlara, uyumsuzluğa karşı duyarlı, çözüm arama, zorlukları belirleme, kestirme yol bulma, hatalar hakkında hipotezler geliştirmek, bu hipotezleri test etmek, değiştirmek, tekrar test etmek ve ardından sonuçları açıklamak olarak tanımlanabilir (Özden, 2005). Yaratıcı bir insan düşünmeyi sever, meraklı bir tavırla yaratıcı bir insan, güncel konulara ve durumlara duyarlı olduğu için fikir üretir ve üretmeye ihtiyaç duyar. Problemlere karşı duyarlıdır (Adams, 2019; Parsıl, 2012). Bireysel yaratıcılığı yüksek olan kişiler yeni bilgileri açığa çıkarabilir, teknolojik gelişime katkıda bulunabilir ve yenilik üreten süreçler geliştirebilir (Adams, 2019; Parsıl, 2012). Yüksek bireysel yaratıcılık performansına sahip olan bireyler, yeni bilgiler ortaya koyabilmekte, teknolojik gelişmelere katkıda bulunmakta ve yenilikleri meydana çıkaracak süreçler geliştirebilmektedirler (Parjanen, 2012). Dolayısıyla örgütün ihtiyaç duyduğu anda gerekli bilgi ve yeteneğe sahiptir. Örgütsel işleyişe getirdiği yenilikçi ve çözümsel bakış açısı ile önemli katkı sunacaktır. Bireysel yaratıcılık, kimsenin aklına gelmeyen orijinal şeyleri düşünüp farklı bakış açılarından farklı sonuçlar üretebilme, bilgi ve deneyime dayalı yeni fikirler üretebilme yeteneği olarak da ifade edilmektedir (Uğurlu ve Ceylan, 2014: 98). Dolayısıyla bu düşünceye göre spor hizmetlerinde çalışan personelin sporun gelişimi ve yaygınlaşmasında bireysel yaratıcılık becerilerinin yüksek olması ve örgüte bağlılıkları spor hizmetlerinin daha etkin, aktif ve üretken olmasını sağlayacaktır. Spor hizmetlerinde çalışan personelin bireysel yaratıcılık ve örgütsel bağlılık düzeylerine yönelik bir durum tespiti yapma amacı taşıyan bu çalışma, çalışan bireylerin bireysel yaratıcılık becerileri ve örgütsel bağlılık düzeyleri hakkında kuruma önemli bilgiler sunmaktadır.

### **1.1. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırma Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının bireysel yaratıcılığı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkileri incelerken, bireysel yaratıcılığın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ve katılımcıların bazı demografik özelliklerine göre bireysel yaratıcılık ile örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılık gösterip/göstermediğini; Ayrıca çalışanları kuruma bağlayan etkenleri ortaya koyabilmeyi amaçlamaktadır.



## 1.2. Araştırmanın Önemi

Örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştıkları örgütün amaçlarını ve standartlarını kavrama derecesi, ayrıca örgütlerine duydukları duygusal bağlılık ve bunu sürdürme arzusu olarak kabul edilmektedir (Allen, ve Meyer, 1996: 252). Çalışanların örgüte karşı tutumlarını yansıtan örgütsel bağlılığın geç kalma, devamsızlık, işi yavaşlatma, işi bırakma ve düşük performans gibi olumsuz çalışan davranışlarını azalttığı ve örgütsel performansı iyileştirdiği bilinmektedir (Bülbül, 2007: 1). Örgütsel bağlılığın sonuçları, çalışanların devamsızlıklarında azalma ve sistem başarısı için motivasyon olarak ifade edilebilir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, kendi istekleri veya ilgileri doğrultusunda örgütte kalmayı ümit etmekte ve kendi değerleri ile örgütsel değerlerle özdeşleşebilmektedir. Bu durum örgütün başarısında önemli rol oynamaktadır (Bozoğlu, 2011: 49).

Örgütsel hedeflere bağlılık, belirli bir rolün niteliksel ve niceliksel başarısını artırarak yalnızca devamsızlığı ve işten ayrılmayı azaltmaz. Aynı zamanda bireylerin örgütsel yaşam ve sistemlerin başarısı için gerekli olan birçok gönüllü eylemi en üst düzeyde gerçekleştirmelerine rehberlik eder (Katz ve Kahn, 1977: 436). Bir örgütün ayakta kalması çalışanlarının örgütten ayrılmamasına bağlıdır ve çalışanlar örgüte ne kadar bağlı olursa örgüt o kadar güçlü olur (Nartgün, 2006). Bir örgütün var olması, fark yaratarak rekabette öncü olması, çalışanlarının bireysel yaratıcılığını gerektirir. Bireysel yaratıcılık sayesinde işle ilgili yenilikler üretmek, geliştirmek, farklılaştırmak ve yaratmak mümkündür (Kanbur ve Özyer, 2016: 265).

Yaratıcılık, hatalara, karışıklıklara, bilgi eksikliğine, eksik unsurlara, uyumsuzluğa karşı duyarlı, çözüm arama, zorlukları belirleme, kestirme yol bulma, hatalar hakkında hipotezler geliştirmek, bu hipotezleri test etmek, değiştirmek, tekrar test etmek ve ardından sonuçları açıklamak olarak tanımlanabilir (Özden, 2005). Yaratıcı insanlar düşünmeyi sever. Meraklı ve yaratıcı insanlar, sorunlara ve mevcut durumlara duyarlı oldukları için fikir üretmek isterler ve buna ihtiyaç duyarlar, sorunlara duyarlıdırlar. (Adams, 20019; Parsil,2012). Kişisel yaratıcılığı yüksek olan bireyler, yeni bilgileri ortaya çıkarabilir, teknolojik gelişmelere katkıda bulunabilir

ve yenilik üreten süreçler geliştirebilir (Parjanen, 2012). Dolayısıyla örgütün ihtiyaç duyduğu anda gerekli bilgi ve yeteneklere sahiptir. Yaratıcı ve analitik bakış açısıyla örgütün işleyişine önemli katkı sağlayacaktır. Bireysel yaratıcılık, kişinin bilgi ve deneyimlerine dayanarak farklı bir bakış açısıyla farklı sonuçlar üretebilme, kimsenin yapamayacağı orijinal bir şey ortaya koyabilme, başkalarının ortaya çıkıp yeni fikirler üretebilme yeteneği olarak da ifade edilmektedir (Uğurlu ve Ceylan, 2014: 98). Bu bağlamda araştırmanın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının bireysel yaratıcılık ve kuruma bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki ve çalışanları kuruma bağlayan etkenlerin araştırılması, muadil kurum/kurumlar çalışanları açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

### **1.3. Problem Cümlesi**

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının bireysel yaratıcılığı ve örgütsel bağlılığı arasında ilişki var mıdır? Katılımcıların bireysel yaratıcılık ve örgütsel bağlılık düzeyleri bazı demografik değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, medeni durum, statü, hizmet süresi, eğitim durumu ) farklılaşmakta mıdır?

#### **1.3.1. Alt Problemler**

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının bireysel yaratıcılık ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının bireysel yaratıcılık düzeyleri duygusal bağlılığı etkiler mi?

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının bireysel yaratıcılık düzeyleri devam bağlılığını etkiler mi?

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının bireysel yaratıcılık düzeyleri normatif bağlılığı etkiler mi?

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının bireysel yaratıcılığı cinsiyet değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının bireysel yaratıcılığı yaş değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının bireysel yaratıcılığı medeni durum değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının bireysel yaratıcılığı statü değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının bireysel yaratıcılığı hizmet süresi değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının bireysel yaratıcılığı eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının örgütsel bağlılığı cinsiyet değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının örgütsel bağlılığı yaş değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının örgütsel bağlılığı medeni durum değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının örgütsel bağlılığı statü değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının örgütsel bağlılığı hizmet süresi değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının örgütsel bağlılığı eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

#### **1.4. Araştırmanın Varsayımları**

Çalışmada uygulanan araştırma yöntem ve analiz tekniklerin amaca uygun olduğu varsayılmıştır.

- Örneklem grubunun araştırmanın evrenini temsil ettiği varsayılmıştır.
- Çalışmada kullanılan veri toplama araçlarının geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmıştır.
- Araştırmaya katılanların anket sorularını okuyarak anlayarak doldurdukları varsayılmıştır.

#### **1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları**

1. Çalışma Gençlik Spor Bakanlığına bağlı taşra teşkilatında çalışan personel ile sınırlandırılmıştır.
2. Çalışma veri toplama araçları kişisel bilgiler formu, bireysel yaratıcılık, örgütsel bağlılık anketi ile sınırlandırılmıştır.
3. Çalışma konu ile ilgili literatürde erişilebilen kaynaklar ile sınırlandırılmıştır.

## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1. Yaratıcılık Kavramı ve Tanımlar

Yaratıcılık İngilizce’de “*creativity*”, Latince’de “*create*” sözcüğünden gelmektedir. Yaratıcılık sözcüğü anlam olarak, doğurmak, yaratmak, meydana getirmek demektir (Balay, 2010: 45). Yaratıcılık, geçmiş bilgi ve tecrübeleri farklı şekillerde değerlendirerek farklı bakış açılarına dönüştürme sürecidir. Amaç, var olan bilgiyi yeniden üretmek veya aslını ortaya çıkarmaktır. Yaratıcılık, var olan sorunları çözmek, özgün ve farklı çözümler bulmak için sorunları analiz etmeye ve değerlendirmeye dayanır. Yaratıcılık kişisel özgürlüğe dayalıdır, ancak aynı zamanda entelektüel bilgi ve hayatı anlama becerisini de gerektirmektedir (Çellek, 2002: 1). Yaratıcı bir fikir, şaşırtıcı, yeni ve nihayetinde önemli veya faydalı olmalıdır (Boden, 1998: 347). Yaratıcılık hakkında yapılan tanımlar incelendiğinde;

- Yaratıcılık, alana özgü olan, subjektif bir değerlendirme kararı ile belirli bir faaliyetin sonucunu ifade eder (Ford, 1996: 1115).
- Yaratıcılık, sorunları tanımlama ve çözme sürecidir (Basadur, Graen ve Green, 1982).
- Olayları başkalarının yapmadığı şekillerde birbirine bağlarken başkalarının göremediklerini görme eylemidir (Blomberg, 2016: 17).
- Yaratıcılık, özgün düşünme, yenilik yapma, alışılmış olanın ötesine geçme, farklılık oluşturma, risk alma ve bunları belli ölçüde diğerleriyle paylaşma sürecidir (Balay, 2010: 46).
- Yeni fikir üretmek veya bilinen unsurları yeni biçimlere dönüştürmek ve sorunlara karşı değerli çözümler üretilmesidir (Sefertzi, 2000: 2).

- Faydalı fikirler veya problem çözme tekniklerinin üretilmesidir (Amabile, Barsadec, Mueller ve Staw 2005: 368).
- Yaratıcılık, yeni ve uygun fikirlerin, işlem veya çözümlerin üretilmesine yol açan bir yaklaşım olarak bireysel düzeyde gerçekleşen bir yapıdır (Smith ve Shalley, 2003: 90).
- Yaratıcılık var olan gerçekliğe farklı olan yenilikler katmaktır (Çellek, 2002: 1).
- Yaratıcılık, hayal edebilme herkesten ayrı düşünebilme ve daha önce görülmemiş fikirler üretebilme yeteneğidir (Aksüzek, 2008).

Yukarıdaki tanımlardan yola çıkarak yaratıcılık, problemin veya problemin çözüldüğü sırada kimsenin fark etmediği bağlantıları bulur ve yeni ürünler, yeni hizmetler tasarlayarak yeni, ilgili ve değerli fikirler üretme, bu fikirleri kullanarak yeni ürünler, hizmetler veya iş yapma biçimleri tasarlama süreci olarak özetlenebilir.

### **2.1.1. Örgütsel Yaratıcılık**

Küreselleşen dünyada yaşanan hızlı değişimler, örgütleri de değişime zorlamaktadır. Örgütler, iç yapılarından ve dış çevrelerinden kaynaklanan değişikliklere cevap verebilmek ve hayatta kalabilmek için uyum sağlamak zorundadır (Eren, 2008). Örgütler, bu değişimlerle mücadele etmek için yaratıcı bir şekilde yenilik yapmalı ya da yok olma durumuyla karşılaşmaktadır (Çavuşoğlu, 2007).

Örgütsel çerçevede yaratıcılığın tanımı, ürün, hizmet ve bunların üretim süreçleriyle ilgili yeni, faydalı fikir ve projeleri hayata geçirmek için örgütün çalışanları ve diğer mali kaynaklarla birlikte işbirliği içinde yürütülmesidir (Yurter, 2016).

Bir örgüt içindeki çalışanların tüm yaratıcılıkları, örgütsel yaratıcılığı oluşturmaktadır. Dolayısıyla örgüt içinde çalışan yaratıcılığının desteklenmesi ve geliştirilmesi, örgütsel yaratıcılığı da desteklemekte ve geliştirmektedir (Çekmecelioğlu, 2002).

Örgütsel yaratıcılık faktörü artık örgütün ayrılmaz bir parçasıdır. Ekonomik ve teknik rekabetin ortaya çıktığı, kaynak olanaklarının önemli boyuta ulaştığı, nitelikli işgücüne ihtiyaç duyulduğu, başarılı ve ayakta kalan kuruluşların daha verimli ve etkin işler yapmak için attıkları günümüz örgütlerinde, hedeflerinize ulaşmada her yaratıcı adım etkin bir rol oynamaktadır. Yaratıcılık, bir örgütte değişme ve kendini yenileme yeteneğini desteklemektedir (Meriç, 2018). Örgütsel yaratıcılığı tanımlarken üç temel faktörle karşılaşılır. Örgütsel yaratıcılığın bu üç unsurun etkileşiminden kaynaklandığına inanılmaktadır. Haşit'e (2003) göre bu üç faktör şunlardır:

- Yaratıcı işgören özellikleri,
- Yaratıcı örgüt yapısı,
- Yaratıcı kararlar ve sorun çözme yöntemleridir.

Örgütsel yaratıcılığın ortaya çıkmasında etkili olan bu üç unsurun etkileşimi Şekil 2.1'de görülmektedir.



**Şekil 2.1:** Örgütsel Yaratıcılık Süreci

(Haşit, 2003: 171.)

Yeni yaratıcı fikirler geliştirebilen ve uygulamaya çalışan örgütler, örgütün içinde bulunduğu çevresel faktörlere karşı daha az duyarlıdır ve bu da onlara rakip örgütlere göre avantaj sağlar. Sürekli kendini yenileyerek çevre koşullarına ayak uydurabilen bir örgüt, yaratıcı fikirler sayesinde müşterilerine yeni ürünler sunabilmekte, böylece varlığını sürdürebilmekte ve müşteri gereksinimlerini karşılayabilmektedir (İraz ve Yılmaz, 2013). Örgütsel yaratıcılığın tam olarak uygulanabilmesi için örgütsel düzeyde yaratıcı düşüncenin uygulanması gerekmektedir (Balay, 2010).

### **2.1.2. Grup Yaratıcılığı**

Yaratıcılık genel olarak bireysel eylem şeklinde görülür, ancak bazı ünlü mucitlerin aslında destek gruplarıyla çalıştıkları bilinmektedir. İş yerinde ekip uyumu veya uyumsuzluğu, bireysel yaratıcılıktan örgütsel yaratıcılığa kadar yaratıcılığın tüm yönlerini etkiler. Grubun yaratıcı olması ve bazı paradoksların yönetim açısından benimsenmiş olması, bu gruptaki yaratıcılık düzeyinin artması ya da azalması açısından önemlidir. Bu paradokslar; oyuna karşı profesyonellik, özgürlüğe karşı disiplin, cahil cesaretine karşılık deneyim ve doğaçlamaya karşı planlamadır. Bu nitelikler muadilleriyle birlikte bulunmalıdır. Yaratıcı bir örgüte sahip olmak isteyen yöneticiler bu durumun farkında olmalıdır (Luecke, 2008, 102-104).

### **2.1.3. Bireysel Yaratıcılık**

Yaratıcılık söz konusu olduğunda, bireyler arasında yetenek ve beceri açısından önemli farklılıklar olduğunu görülmektedir. Bir kişinin kabiliyeti ve yaratıcı gücü varsa, daha az yaratıcı insanlardan daha değişik ve özgün fikirler ortaya çıkarabilmektedir. Ayrıca, yaratıcı düşünebilen insanlar daha özgür ve esnek hareket etme eğilimindedir. Yaratıcılık, var olup olmamasından ziyade, farklı insanlar ve durumlar için farklı boyutları olan bir düşünce sistemi olarak daha doğru bir şekilde tanımlanır. Diğer bir deyişle yaratıcılık zamanla geliştirilebilen ve öğrenilebilen bir beceridir (Yıldırım, 2007: 112). Eren ve Çekmecelioğlu'na (2002) göre yaratıcı birey,



meraklı, bağımsız, daha az geleneksel ve biçimsel meraklı, bilgili, heyecana ve duygulara açık, başarılı, sürekli eleştiri nedeniyle mutsuz, kadını tercihlere sahip, saldırgan erkeklikten yoksun bireylerdir. Yaratıcılık, entelektüel bilgiyi, bireysel özgürlüğün yönettiği kişilik yapısını, bilişsel yeteneği, yaşam aktarımını ve sezgiyi içeren (Çellek, 2002) ve çok boyutlu olarak yorumlanan bir kavramdır. Kişilik özellikleri, deneyimleri, kişisel yetenekleri, sorunlar ile başa çıkma becerileri ve motivasyonları bireyler açısından yaratıcılığı etkileyen faktörlerdir (Şengül, 2015: 33). Yaratıcılık insan zekâsı açısından temel bir özelliktir. Yaratıcı fikir yeni, şaşırtıcı ve sonuçları açısından önemli olan düşüncedir. Genel olarak, yaratıcılık genellikle yararlı fikirlerin veya problem çözme tekniklerinin üretilmesi olarak tanımlanır. Bu aşamada hem fikir üretme hem de problem çözme sürecine atıfta bulunur (Amabile vd., 2005: 368). Amabile (1998:78-79), yaratıcılığın her bireydeki üç faktörün bir fonksiyonu olduğunu ileri sürer. Bu faktörler; yaratıcı düşünme becerileri, uzmanlık ve motivasyon. Amabile bu üç faktörü şöyle açıklamaktadır:

- *Yaratıcı düşünme becerileri:* Kişinin mevcut sorunların çözümüne yönelik yaklaşımını tanımlar.
- *Uzmanlık:* Bir kişinin işi için sahip olması gereken bilgiyi ve yapabileceklerini içerir.
- *Motivasyon:* Kişinin mevcut sorunu çözmek için yapılması gerekeni yapma isteği ve motivasyonudur.

Yaratıcı kişilik özellikleri doğuştan gelir ve geliştirilebilir. Yaratıcı bireyler; yüksek bir hayal gücüne ve orijinal fikirler üretme yeteneğine sahip olup; olaylar arasında bağlantı kurabilen, özgün ve esnek düşünebilen, farklı fikirlere kolaylıkla ulaşabilen, yenilik ve değişime karşı olumlu tutum sergileyen bireylerdir. Yaratıcı insan, çevresindeki eksikliklere ve yetersizliklere karşı hoşgörüsüzdür. Doğuştan gelen yaratıcılığı, meraklı yapısı ve farklı düşünceleri ile var olan sorunlara ve eksikliklere çözüm arar. Bu yetenekler yaratıcıları yeni, orijinal, farklı ve orijinal sonuçlara götürür. (Onur ve Zorlu, 2017: 1547-1548). Yaratıcı bir kişilik, yaratıcı insanların en önemli özelliklerinden biridir. Yaratıcı kişilik, yaratıcı modeller icat etmek, tasarlamak, toplamak, inşa etmek ve planlamak gibi faaliyetler de dahil olmak

üzere yaratıcı davranış yoluyla kendini gösterir. Bu tür davranışlarla öne çıkabilen bir kişi, yaratıcı bir kişi olarak kabul edilir. (Guilford, 1950: 444). Bu noktadan hareketle, yaratıcılık potansiyeli yüksek olan bireylerin tipik özelliklerini kısaca şu şekilde sıralamak mümkündür (Çellek, 2002):

- Çevrelerinde olup bitenleri takip ederler,
- Meraklı bir kişilik yapısına sahiptirler,
- Temel sorunlara karşı ilgilidirler,
- Kişilikleri gelişmiştir, bağımsızdırlar,
- Konuşmaları akıcıdır,
- Düşünceleri yeni baştan şekillendirebilirler,
- Mizah anlayışları kuvvetlidir,
- Enerjik insanlardır,
- İçe dönük olabilirler.

Kısacası, kişisel yaratıcılık doğuştan gelen ve geliştirilebilen, insan bilgi ve deneyiminin etkileriyle, insan zekâsının bir yansıması olarak yeni ve benzersiz bir ürün, hizmet veya mevcut sorunlara başka çözümler yaratma yeteneğini içerir.

## **2.2. Bireysel Yaratıcılık Tarihsel Süreci**

Yaratılış kavramını tarihsel bir perspektiften kısaca ele alırsak; Bu konudaki araştırmalara 1950 öncesi ve sonrası olmak üzere iki döneme ayırarak bakılabilir. 1950'den önce kavram üzerine çok az sayıda araştırma yapılmıştır. Platon, Einstein

Freud ve Jung gibi düşünürler bu kavram üzerine araştırmalar yapmışlar ve tartışmışlardır. Ancak, bu araştırmacılar kavramsal olarak yaratıcılık terimi üzerinde ayrıca odaklanmamışlardır. Farklı konularla beraber bu terimin ele alındığı görölmektedir. Bu süreçte insan ve davranışı üzerine çalışmalar yapan araştırmacıların bazıları insan genetiğine ve yeteneklerine odaklanırken, bazıları zekayı ölçmeye bazıları ise algıya odaklanır (Kaufman, 2009: 9-10). 1950'den sonra kavramla ilgili araştırmalar önem kazanmaya başlamıştır. 1970'lerde yaratıcılık terimi "yeni ürünler ortaya koymak" olarak tanımlandı ve kavram geniş çapta kabul gördü. Bu anlamda öncelikle yaratıcı bir fikrin veya için yeni olduğu vurgulanmaktadır. Ancak yenilik tek başına yeterli değildir. Ayrıca toplumsal olarak geçerli ve anlamlı kabul edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Sawyer, 2003: 20; Aktaran: Canal, 2017: 49).

Yaratıcılığın ancak yaratıcı insanlar tarafından gerçekleştirilebileceğine dair geleneksel bir inanç vardır ve bu fikri destekleyen araştırmalar sosyal çevrenin rolünü göz ardı etmiştir. Buna karşılık, modern yaratıcılık inançları, sıradan yetenekleri olan bireylerin işlerinde nadiren yaratıcılık gösterdiğini ayrıca yaşanılan sosyal çevrenin bu durumu etkileyebileceğini savunmaktadır (Amabile, 1996: 1). Bu nedenle, modern inanişa göre, yaratıcılığa elverişli ortamlarda doğan ve uygun eğitimle aktif olarak teşvik edilen ve desteklenen bireylerin yaratıcı olma ve yaratıcı yetenekler geliştirme olasılıkları daha yüksektir. Öte yandan, sanatsal becerileri ve yetenekleri söz konusu olduğunda bazı insanlar diğerlerine göre daha yaratıcıdır (Naktiyok, 2004: 163). Tarihsel süreçte bu kavram hala tartışmalara konu olmaktadır. Yenilikçilik ya da yaratıcı fikirlerin örgütsel ortamda araştırılmalara konu olması, örgütlerin yeni fikir üretebilen, çözümleri bulabilen, girişimci, farklı bakış açılarına sahip çalışanlar istemesi bu kavramın örgütsel anlamda çalışanlar açısından incelenmesini de beraberinde getirmiştir.

### **2.3. Bireysel Yaratıcılığın Önemi**

Bilgi çağında bilginin yalnız başına yetersiz olduğu bilinmektedir. Teknoloji çağından bilgi çağına uzanan ortamda bir işletmenin rekabet gücü sahip olunan insan kaynağının niteliği ve niceliği ile doğrudan ilişkilidir (Aksüzk, 2008). Bu

doğrultuda yaratıcılığın önemini artıran faktörler; pazar liderliği, küreselleşme, değişen çalışan ve toplumsal değer değerlendirmeleri, artan müşteri farkındalığı, hızlı teknolojik gelişme ve değişen sosyo-demografik yapıdır (Marangoz, 2012: 39). Rekabet ortamının yoğun olduğu günümüzde avantaj yaratmanın temel amacı tüketiciyi memnun etmektir. Tüketici ihtiyaçlarını karşılayabilen insan kaynağında yaratıcılık, özgünlük, problem çözme becerisi, çevresel değişikliklere uyum sağlama, iş verimliliği ve teknolojiye dayalı bilgi ve beceriler beklenmektedir. Tüketicinin gelecekte ne isteyebileceğini tahmin edebilen şirketler diğer şirketlere göre önemli bir yatırım avantajı sağlayacaktır. Dolayısıyla bu firmalar tüketicilerin gelecekte ürünlerinden ne tür hizmetler beklediklerini rakiplerinden daha iyi bilmektedir (Aksüzek, 2008). Bu sayede şirketler küresel rekabet ortamında ayakta kalabilmekte ve sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde etmektedir.

Kavram olarak yaratıcılık en basit tanımıyla farklı ve yeni bir fikrin meydana çıkarılması olarak ifade edilmekte olup, çalışanların bu özelliklerinin yüksek olmasının örgüt açısından, örgütsel uygulamaya olumlu yansımaları sebebiyle, çalışanların yaratıcılık düzeyi örgütlerde önemli görülmektedir (Özsoy, 2013: 264). Yaratıcı fikir ve davranışlara sahip çalışanlara sahip olan şirketler, yaratıcılıklarını ortaya koyarak farklı düşünce ve fikirleri bir araya getirebilir ve örgütteki çalışmalarında her türlü soruna yeni çözümler üretebilirler (Bakan, 2013: 8). Dolayısıyla örgüt açısından bireylerin yaratıcılık düzeylerinin yükseltilmesi örgütün amaçlarına ulaşmasında örgütte avantaj sağlayacak ve örgütün iş ve faaliyetlerine önemli katkı sağlayacaktır. Resmi kurumlarda bürokratik yavaşlığına çözüm olabileceği gibi, sorunlara yeni çözümler üretmede ve organizasyonun hızlanmasında da avantaj sağlayabileceğine inanılmaktadır.

GHSİM spor hizmetlerini yürüten, sporda organizasyonel bir görevi olan kurumsal bir yapıdır. Çalışan personelin bireysel yaratıcılık özelliklerinin geliştirilmesi yapılan spor organizasyonlarının daha üretken ve verimli olmasını sağlayabilir.

## **2.4. Bireysel Yaratıcılıkla İlgili Kuramlar**

Literatür incelendiğinde yaratıcılık ile ilgili kuramların; Psikoanalitik Kuram, Gestalt Kuramı, Bilişsel ve Gelişimsel Kuram, Çağrışım Kuramı, Faktöryalist Kuram, Algı Kuramı, İnsancıl Kuram olduğu görülmüştür.

### **2.4.1. Psikoanalitik Kuram**

İlk olarak Sigmund Freud tarafından tartışılan ve Ernest ve Lawrence tarafından geliştirilen psikanalitik yaratıcı düşünce kuramı, yaratıcılığın psikolojik temellerine odaklanan bir kuramdır (Gülererli, 2014; 33). Psikanalitik veya psikodinamik kuram, tüm yaratıcılık kuramları içerisinde belki de en fazla tartışılanıdır. Bu kuram, insan davranışlarının tek başına bilinçli süreçlerle açıklanamayacağını öne sürmekle birlikte, psikolojinin insan bilinçaltını araştırması gerektiğini de vurgulamaktadır. Bu kuram yaratıcılığı, insanların bilinçaltına ittikleri ve kendilerini yetersiz hissettikleri bazı duyguların aniden ortaya çıktığı, özgür bir ilham alma süreci olarak açıklar. (Onur, 2018: 148).

### **2.4.2. Gestalt Kuramı**

Gestalt psikolojisi, Max Wertheimer, Kurt Kolfka, Wolfgang Köhler ve Kurt Lewin gibi isimler tarafından başlatılan bir hareket olup, 1910' lara kadar uzanır. Bu ekol, insan davranışının sistematik ve bütünsel doğasını vurgular. Davranışları oluşturan bilişsel süreçleri temel bileşenlerine indirgeyerek anlamanın mümkün olmadığını vurgulamıştır (Yavuzer, 2016: 309). Gestalt teorisi, bütünün parçadan önce geldiğini ve hatta bütünün analiz edilebilecek her ögeye dahil olduğunu ve bütüne bağlı olduğunu savunur. Bu teori, bütünün parçaların toplamından daha büyük olduğu ve benzersiz özelliklere sahip olduğu anlayışına dayanmaktadır. Kişi dışarıdan algıladığı uyaranlara kendi yorumunu katarak bir bütün oluşturur (Gülererli, 2014: 37). Gestalt psikoloji kuramı, yaratıcılığı çözülecek problemlerin çözülmesi, yeniden keşfedilmesi ve yeni bir bütün halinde yeniden yapılandırılması olarak görmektedir (Onur, 2018: 151).

### 2.4.3. Bilişsel ve Gelişimsel Kuram

Yıldırım'a göre (2006) Bilişsel Gelişimsel Kuram, kişinin kendisine ve başkalarına ait olan bilgilerin, büyük ve karmaşık yapıların nasıl koordine edilebileceğini, değerlendirilebileceğini ve yorumlanabileceğini açıklar. Kelly, insanların kendi yarattıkları "geçirgen" kalıplardan bakarak gördüklerini söylerken, bu kalıpları "kişisel yapılar" olarak adlandırıyor. Yapı, bireyin içinde yaşadığı dünyayı yorumlamasına ve inşa etmesine yardımcı olan bir dizi düşünceyi ifade eder. Yapılar, bir kişinin yaşam deneyimlerini tanımlamasına, dünyayı organize etmesine ve kategorize etmesine yardımcı olan şeylerdir. Burada önemli olan kişinin çevresindeki olaylara ilişkin algıları ve yorumlarıdır (Akt. Karacabey, 2011: 9). Yaratıcılığı dinamik, esnek ve birbiriyle bağlantılı bir problem çözme süreci olarak kavramsallaştıran bilişsel kuram, sürecin sonunda bir özgün ürün ortaya konulması gerektiğini vurgular. Bilişsel kuram yaklaşımına göre yaratıcı ürün, geçmiş deneyimler, bilişsel öğrenme ve çevre ile etkileşimlere dayalı olarak ortaya çıkmaktadır (Onur, 2018: 153).

### 2.4.4. Çağrışım Kuramı

Çağrışım kuramı, yaratıcı düşünceyi çağrışımlar açısından tanımlamaya çalışır. Kuramın asıl adı olan Mednick, yaratıcı çözümlerin tesadüfler, dolaylımlar ve benzerliklerle oluşacağını savunur (Canal, 2017: 60). Birtakım kaynaklara göre, İngiliz Hume ve Mill çağrışım teorisinin temellerini atmıştır (Sungur, 1997: 37). Hume ve Mill bilginin esasını tecrübeye dayandırmaktadır ve çağrışımların önemine vurgulamaktadırlar (Adıyaman, 2019: 36). Yaratıcılık süreci, uyarıcıların tesadüf sonucunda istenilen çağrışım faktörlerinin bir araya getirmesiyle gerçekleşir. Yaratıcılık, bu çağrışımların benzersizliğine ve sayısına bağlıdır. Yaratıcılık birbirinden uzak ve birlikte çözüme kavuşturulması imkansız gibi görünen fikirleri bir araya getirme eğilimi ve yeteneğiyle doğmaktadır.

#### **2.4.5. Faktöryalist Kuram**

Faktöryalist Kuramın temsilcisi J. P. Guilford, yaptığı aktör analizi ile zekayı meydana getiren yüzlerce özellik bulup, bunları temel faktörlere indirgemıştır. Sonuç olarak, “insan zekâsının yapısı” modelini meydana getirmiştir. Zekanın üç boyutunu içerik, ürün (çıktı) ve işlemler olarak sınıflandırmıştır (Yıldırım, 2006: 26). İçerik bölümünde zihinsel işlemler için hangi materyalin kullanıldığını ortaya koymaktadır. Ürünler kısmı sırası ile işaretleri, ilişkileri, sistemleri ve dönüşümleri içerir. Son olarak işlemlerde, hafıza, biliş, ırsak düşünme, yakınsak düşünme ve değerlendirmeyi içermektedir.

#### **2.4.6. Algı Kuramı**

Algı Kuramını geliştiren Ernest Shachter, bağlantı kurmanın ve yaratıcı olmak için motive olmanın önemli olduğunu vurgulamaktadır. Yaratıcılığın, nesnelere farklı açılardan bakma olanağı sağlayan algı boşluklarından doğduğunu belirtip bu algılama eylemine, geleneksel düşünceyi uyumlu hale getiren kurallarla sınırlanmayan yoğun bir ilginin eşlik ettiğini açıklamaktadır (Sungur, 1997:37). Bu algısal davranış geleneksel kurallarla sınırlandırılmadığı için yeterince özgün ve özgürdür.

#### **2.4.7. İnsancıl Kuram**

Carl Rogers ve Abraham Maslow, kendini gerçekleştirme eğilimleri ve benlik kavramları gibi önemli yapıları vurgulayan hümanist yaklaşımın iki temsilcisidir (Gündüz, 2016: 114). Hümanist yaklaşım, insanın doğası gereği iyi olduğunu göstermenin bir yoludur. Bu yaklaşımın önemli temsilcilerinden biri olan Carl Rogers, benlik kavramının birey ve çevre arasındaki sağlıklı ve dengeli ilişki içinde geliştiğini vurgulamıştır. Birey çocukluktan itibaren hem ideal benliğe hem de gerçek benliğe sahiptir. Hümanist yaklaşımın bir diğer önemli temsilcisi olan Abraham Maslow, insanların farklı güdüsel duygulara sahip olduğuna ve insanları yönlendiren temel mekanizmanın ihtiyaçlar olduğuna dikkat çekmiştir (Gündüz,

2016: 119). Söz konusu yaratıcılık kavramı, kendini gerçekleştirme şeklinde ihtiyaçlar hiyerarşisinin en üstünde yer almaktadır (Onur, 2018: 149).

## **2.5. Yaratıcılık Modelleri**

Yaratıcılık modelleri adı altında, etkileşimci yaratıcılık modeli, yaratıcı süreç modeli ve bileşen yaratıcılık modeli bulunmaktadır.

### **2.5.1. Etkileşimci Yaratıcılık Modeli**

Etkileşimci model, insanların önceden belirlenmiş belirli koşullardan etkilendiğini ve bu bağlamda hem bilişsel yetenekleri hem de bilişsel olmayan özellikleri veya eğilimleri yansıttığını vurgular. Bu model, yaratıcılığı açıklamak için bütünleştirici bir çerçeve sağlamak üzere kişilik, biliş ve sosyal psikolojinin temel unsurlarını birleştirir (Woodman ve diğerleri, 1993:294).

Woodman ve Schoenfeldt'in (1990) bu çalışmasını temel alan Woodman, Sawyer ve Griffin (1993), yaratıcılığın etkileşimli bir modelini sundular. Etkileşimci yaratıcılık modellerinde, Woodman ve diğerleri yaratıcılığı, her analiz düzeyinde insanların ve durumların karmaşık etkileşimlerini kapsayan bir yapı olarak tanımlamaktadırlar (Woodman ve diğerleri, 1993:296). Bu modelde ayrıca yaratıcılığı etkileyen ilgili durumları bireysel, grup ve örgütsel düzeylerde “sosyal etki” ve “bağlamsal etki” açısından yorumlarlar (Ford, 1996:1133-1134).

### **2.5.2. Yaratıcı Süreç Modeli**

Mumford ve diğerleri (1991), yaratıcı düşünme olaylarında yer alan önemli süreçleri belirlemek için bir yaratıcı süreç modeli önermiştir. Bu model üç temel öneriye dayanmaktadır. İlk olarak, yaratıcı problem çözme, diğer problem çözme biçimleri gibi, bilgiyi yorumlamak için bilgiye dayalı ihtiyacı vurgulayarak, bilgi ve bilgiye dayanmalıdır. İkincisi, yeni fikirler yalnızca mevcut bilgiye dayalı olarak



üretilemez, bu nedenle bu bilgiler, yeni fikirlerin üretilmesini sağlayan yeni bilgiler üretmek için yeniden birleştirilmeli ve yeniden düzenlenmelidir. Üçüncüsü, yaratıcı proje çalışmasına rehberlik etmesi için değerlendirilmeli ve uygulanabilir planlara dönüştürülmelidir (Mumford ve diğerleri, 2012:31) Bu üç temel öneri, Mumford ve diğerleri tarafından geliştirilen yaratıcı süreç modelinin temelini oluşturdu. Bu modelde yaratıcı düşünme, eldeki sorunu belirlemekle başlar. Tanımlanan sorunlar, kavramsal standartlar oluşturmak için temel oluşturur. Kavramların birleşiminden sonra oluşan bilgi, fikirlerin üretilmesini ve değerlendirilmesini sağlar. Uygulanabilir fikirler seçildikten sonra uygulama planı hazırlanır ve planın uygulanması sırasında alınan aksiyonların sonuçları aktif olarak izlenir. Bu süreçler, aktif olarak çalışacak ve süreç yürütme hatası durumunda bireylerin erken işlem faaliyetlerine geri dönmelerine yardımcı olacak şekilde düzenlenmiştir.

### **2.5.3. Bileşen Yaratıcılık Modeli**

Bileşen teorisi, yaratıcılığı yansıtan üç önemli faktörün; bireysel bileşen, dış bileşen ve sosyal ortam, olduğunu vurgulamaktadır (Amabile ve Pillemer, 2012: 9).

Yaratıcı sürecin önceki modellerine dayanan bileşen teorisi, yeni ve uygulanabilir fikirlerin üretildiği sürecin her adımını güçlü bir şekilde etkileyebilecek bileşenleri tanımlar. Yaratıcılık teorisi gibi, bileşen teorisi de yaratıcı problem çözmenin karmaşık olduğunu ancak bunu çözmenin iyi yolları olduğunu vurgular. Bileşen teorisi, problem veya görev sunumu olarak adlandırılan ilk aşamayı, bir kişinin bir problemi çözmek veya yeni bir görevi üstlenmek için bir fırsatı veya ihtiyacı fark ettiği nokta olarak kabul eder. İkinci aşama hazırlık aşamasıdır. Alanı ile ilgili bilgi ve beceriler, kişinin görevi yerine getirebilmesinde önemli rol oynamaktadır. Yaratıcılıkla ilgili bilgi, beceri ve görev motivasyonu, çözümlerin veya müdahale yollarının üretildiği üçüncü aşama olan, aşama oluşturmanın sonucunu da büyük ölçüde belirler. Dördüncü aşama, yanıt doğrulama aşamasıdır. Bu aşama, yanıtların yeniliğini ve yararlılığını değerlendirmek için alan bilgisi ve becerilerine dayanır. İlk ve son aşamalarda geri bildirim iletilir ve sürecin sonucu değerlendirilir. Sonuçlar olumlu ise, başkaları tarafından kabul edilebilecek yeni ve faydalı bir çözüm bulunur. Başarısızlık durumunda çözüm konusunda ilerleme

olmaz, süreç biter. Bu noktada, kişi muhtemelen birinci adıma geri dönecek ve başka bir yol deneyecektir (Amabile ve Pillemer, 2012: 10).

## **2.6. Yaratıcılığı Engelleyen Faktörler**

Yaratıcılığı olumlu veya olumsuz yönde doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen birçok faktörün olduğu bilinmektedir. Literatürde yaratıcılığı engelleyen faktörlerin 3 ana başlık olarak ele alındığı görülmektedir. Bunlar bireysel engeller, toplumsal engeller ve örgütsel engellerdir.

### **2.6.1. Bireysel Engeller**

Bireylerin zihinlerinde yarattıkları ve önlerine koydukları engellerdir. Bireyler bilinçli ya da bilinçsiz olarak bu engelleri oluşturmaktadır. İnsanlar bazen kendi hatalarından kaynaklandığını düşünerek sorunlarını kişiselleştirip bunlarla mücadele etmek için yaratıcı fikirler üretememektedir. Bu nedenle insanlar yaratıcılıklarını engelleyen çeşitli engeller yaratırlar (Çelebi ve Bayhan, 2008:81).

Bireylerin yaratıcılıklarının oluşmasını engelleyen faktörler şöyle sıralanmaktadır:

- Bir konuya odaklanmak için sabırsızlık ve isteksizlik,
- Engellerden kaynaklı endişe hissetme,
- Gerçekleştirdiği davranışlar sonucu eleştiri veya hata korkusu,
- Karşılaştığı engeller karşısında dirençli olmama,
- Kişilerin kendilerine güvenlerinin ya hiç olmaması ya da çok düşük seviyede olması,

- Kişilerin takındıkları savunma mekanizması
- Mükemmeliyetçilik arzusu (Sungur, 1997: 275).
- İş görenlerin kişisel refahını ön planda tutması,
- İş görenlerin içsel özgürlüklerinin olmayışı,
- Çalışma arkadaşları tarafından dışlanma korkusu,
- İş görenlerin endişe ve korku doğrultusunda kendilerini yönlendirmeleri,
- İş arkadaşlarına karşı yenilme endişesi,
- Kişisel hırslarını doğru kullanamama,
- Bireylerin bir otorite karşısında baskı hissetmesi (Şen, Yılmaz ve Gürdoğan, 2013:4)

Tüm bu engellerin yanı sıra insanların algılarıyla ilgili engeller de bulunmaktadır. Özellikle, sorunları analiz etmek zor olabilir. Problemin aşırı genişletilmesi veya daraltılması, gözlem eksikliği, nedensellik kurma zorluğu, terminoloji bilgisinin yetersizliği ve gerçekler arasında ilişki kurmanın zorluğu, 'bireyin' yaratıcı yeteneğinin önündeki engellerden bazılarıdır. (Savieski, 2004: 14).

### **2.6.2. Örgütsel Engeller**

Kurumsal yapıların bürokrasisi ve işleyişi bireysel yaratıcılığı sınırlayabilir. Baskıcı ve hiyerarşik bir örgüt, yaratıcı bireylerin örgütten kaçmasına ya da yaratıcılığını iş dışında kullanmasına neden olur (Ceylan ve Savi, 2003: 154).

Amabile'ye göre örgütün yaratıcılığı, yenilik ve değişime yönelik kapalı bir yönetim yaklaşımına dayanmaktadır. Astlar ve üstler arasında güvensizlik ortamının varlığı, eski yönetim modelinin getirdiği baskılar, otoriter yönetim, üstleri iyileştirme isteği, hiyerarşik anlaşmaların getirdiği sıkıyönetim ve kurulu düzenin bozulmasından doğacak huzursuzluklar örgütsel yaratıcılığın önündeki en büyük engellerden biridir. (Amabile, 1997: 42). Örgütte yaratıcılığın önündeki engeller, yönetimin değişime karşı direnci, eski modellerin baskısı ve hiyerarşinin tepesindekilerin astlarına olan güven eksikliği ve kurulu düzene olan bağlılığıdır. (Sungur, 1997: 276). Buna ek olarak, yeniliğe ve değişime kapalı, geçmiş yöneticilerin anlayışı için çalışanların hayal gücünü dikkate almayan, kurulu düzene aykırı olarak ortaya çıkan farklı yeni fikirlere ağırlık vermeyen bir yönetim anlayışı vardır. Yaratıcılığın süreçlerden oluştuğunu bilmeyen bir liderlik yaklaşımı, örgütsel yaratıcılığı engelleyen unsurlardan biridir. (İnce ve Gül, 2006:228).

### **2.6.3. Toplumsal Engeller**

Örgütlerde yaratıcılığın temel unsurlarından biri, yaratıcılığın harekete geçirilmesine olanak sağlayan bir sosyal çevrenin varlığıdır. Buna göre sosyal çevre, bireyin yaratıcılığını bir ölçüde etkiler (Balay, 2010: 50).

Uyum sağlamaya yönelik toplumsal baskının gücüne bağlı olarak, yaratıcılık doğrudan cezalandırma veya dolaylı baskı, ayırma veya bağları koparma şeklinde desteklenir veya bastırılır (Çavuş, 2006: 99). Bu doğrultuda zorlayıcı sosyal baskı yaratıcılığı olumsuz etkilemektedir (Yavuzer, 1989: 21). Toplumun gelişimini etkileyen ideoloji, inanç, görüş, fikir ve kültür gibi sosyal faktörler yaratıcılık sürecinde önemli rol oynamaktadır. (Çelebi ve Bayhan, 2008: 82). Toplumda bir şeyleri kaybetmeme korkusu, risk almama korkusu toplumdan kaynaklanan yaratıcılığı engelleyen unsurlardır (Özen, 1996: 24).

## 2.7. Örgüt İklimi ve Bireysel Yaratıcılık

Yaratıcılığın geliştirilmesi, bir örgütün kendini geliştirme sürecinde önemli bir faktördür. Örgütler tarafından benimsenen yaratıcı bir kimlik; yeni ürünlerin tasarlanmasında, rekabet avantajı elde edilmesinde ve büyümenin sağlanmasında stratejik öneme sahiptir (Samen, 2008: 368). Bu noktada örgütün her kademesindeki çalışanlardan gelen yaratıcı geri bildirimler örgütsel inovasyon için daha da önemli hale gelmiştir. Sonuç olarak, kuruluşlar yaratıcılığı teşvik eden veya engelleyen faktörlere odaklanmıştır (Amabile, vd., 2005: 367).

İnsanlığın gelişiminde önemli bir yeri olan yaratıcılık, her insanda var olan ve insan yaşamının her aşamasında var olan bir yetenektir. Aynı zamanda günlük yaşamdan bilimsel araştırmalara kadar uzanan bir dizi süreç, tutum ve davranıştır. Örgüt kültürünün yaratıcılık açısından önemi, insan davranışlarında önemli rol oynamasından kaynaklanmaktadır. Örgüt kültürü, yaratıcı düşünce ve davranışların oluşmasında ve ifade edilmesinde bir teşvik veya engel olabilir. (Gümüştuyu, 2005: 35).

## 2.8. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılığın tarihine bakıldığında 1950'li yıllardan bu güne birçok araştırmacı tarafından örgütsel bağlılığın birçok farklı yönünün araştırıldığı ve bu çalışmaların günümüzde önem kazandığı görülmektedir. Örgütsel bağlılık, bireyin bir örgüte bütünleşmesinin ve katılımının görece gücüdür. Örgütsel bağlılık üç faktörle karakterize edilir (Balcı, 2003):

- 1- Örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul gösterme,
- 2- Örgüt adına anlamlı çabalar gösterme isteği,
- 3- Örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek.

Görüldüğü gibi örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte karşı basit inanç ve yükümlülüklerinden daha fazlasını temsil etmektedir. Örgütsel bağlılık esas olarak bireyler ve örgütler arasındaki karşılıklı değişim sürecinde ortaya çıkar. Bir kişi bir kuruluştan belirli bir ödül veya kazanım sağlarsa, karşılığında kendisini kuruluşa adamaktadır (Balcı: 27–28).

## 2.9. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Küresel rekabet, kuruluşların varlıklarını korumak ve sürdürmek için çözümleri gereken karmaşık sorunlar sunmaktadır. Ancak kârlılığı artırmak için yüksek performans, düşük maliyet, verimlilik ve yüksek kalite için geliştirme ve iyileştirme politikalarının uygulanması gerekmektedir. Bunları sağlamak veya mümkün kılmak için örgütsel bağlılık kavramı giderek daha fazla önem kazanmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Teknolojik gelişimin ve değişimin hızla yaşandığı günümüz dünyasında, organizasyon yönetimi yeni hedef ve stratejilere yönelmektedir. Organizasyon yapısı değiştikçe insan kaynaklarının önemi artmaktadır. Yetenekli çalışanların en önemli kurumsal varlık olduğu görüşü ivme kazanmaktadır. Bu nedenle yetişmiş çalışanların aynı organizasyonda kalması şirket yönetiminin dikkate aldığı önceliklerden biri haline gelmektedir. Aynı zamanda, eğitilmiş personel bulundurmalı ve kurumsal hedeflere katkıda bulunmasını sağlamak, örgütsel verimliliğin artırılması anlamına da gelmektedir (Sarıdede ve Doyuran, 2004).

Örgütsel farkındalıkla hareket eden çalışanlar, belirli bir takım hedefler ve örgütsel inançlarla bir araya gelirler. Birlikte inanılan ortak değerlerin fazla olması örgütsel bağlılık düzeyini de güçlendirmektedir. Çalışanlar bir organizasyon çatısı altında birlikte yardımlaşarak çalıştıklarında birbirlerine olan bağlılıklarının da güçlendiğine inanılmaktadır. Bu tür organizasyonlarda çalışan yöneticiler insanları geliştirmek için çaba sarf etmesi durumunda, çalışanlar yeteneklerini, becerilerini, enerjilerini ve tüm bilgilerini isteyerek örgütle paylaştığına inanılmaktadır. Örgüt ile çalışanları arasında karşılıklı fedakârlık, bir kuruluşun hayatta kalması için yüksek öneme sahiptir. Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmeleri için örgütsel bağlılık kavramı

olmazsa olmazlardandır. Örgütsel bağlılık düşüncesiyle hareket eden işçilerin, işlerine dört elle sarıldıkları, görev ve sorumluluk bilinci ile hareket ettikleri görülmüştür. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, örgütün maliyetlerini göz önünde bulundurarak, maliyet açısından örgüte fayda sağlayan eylemleri gerçekleştireceklerine inanılmaktadır (Sığırı, 2007).

Örgütün amaçlarına ulaşmadaki en önemli faktörlerden birisi de örgütsel bağlılık olarak düşünülmektedir. Örgütsel bağlılık, örgütün başarı serüveninin arkasındaki güçtür (İşcan ve Naktiyok, 2004). Dolayısıyla örgütler, çalışanların bağlılıklarını arttırmak için çaba sarf etmektedirler. Örgüte bağlılıkları artış gösteren çalışanlar problemleri önleyerek verimliliğin artmasında önemli etki etmektedir (İnce ve Gül, 2015). Örgütün çalışanlarına değer vermesi ve onlara bunu göstermesi çalışanları olumlu etkilemekte, örgütün amaçlarına çalışanlar da inanmaktadır. Bu inançla daha istikrarlı ve gayretli çalışma eğilimine girerek kârlılığı yükseltmektedirler. Ayrıca yetişmiş insan gücünü sağlayabilmek ve bunu koruyabilmek için ise örgütün politikalarının önemli olduğu kadar, bağlılık duygusu güçlü çalışanlara da ihtiyaç duyulmaktadır (Kırel, 1999).

## **2.10. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar**

Örgütsel bağlılık kavramı geçmişten günümüze çeşitli araştırmacılar tarafından birçok farklı şekilde tanımlanmıştır. Tarih boyunca farklı tanımlar nedeniyle, örgütsel bağlılık çalışmalarından farklı unsurlar ortaya çıkmış farklı sınıflamalar da görmek mümkündür. Örgütsel bağlılığa ilişkin bazı yaklaşımlar ve sınıflamalara yer verilmiştir.

### **2.10.1. Etzioni Yaklaşımı**

Etzioni'nin yaklaşımına göre, örgütsel bağlılık üç bileşenden oluşur: Hesapçı bağlılık, ahlaki bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık.

### ***Ahlaki Bağlılık***

Örgütün amaçlarının, değerlerinin, beklentilerinin ve normlarının çalışanlar tarafından kabul edilmesi yoluyla otorite ile özdeşleşmeye dayanır. Çalışanlar, topluma fayda sağlayan amaç ve hedeflere ulaştıklarında kendilerini örgüte daha bağlı hissederler (Bayram, 2005).

### ***Hesapçı Bağlılık***

Birey ve kurum arasındaki maddi ilişkilere dayanır. Çalışılan veya ücret karşılığında görölen iş kadar ödenir. Ortak çıkarlar vardır. Çalışanlar, maddi kazançları kadar performans ortaya koyarlar. Menfaatleri karşılığında bağlılık gösterirler (Bayram, 2005).

### ***Yabancılaştırıcı Bağlılık***

Davranış ve tutumların bağlayıcı olması ve çalışanların örgüte yönelik olumsuz tutumlarına yabancılaşması durumunda ortaya çıkan bağlılık, örgütle ilgili ve olumsuz anlamda bir bağlılık türüdür. Çalışanlar örgüte fiziksel olarak dahil olmakla birlikte psikolojik olarak örgütten uzaktırlar (Balay, 2000).

#### **2.10.2. Kanter'in Yaklaşımı**

Kanter'in (1968) yaklaşımında örgütsel bağlılık, kişinin sadakatini ve gücünü sosyal yapıya aktarma ve kişinin niteliklerini ihtiyaçlarını karşılayan bir sosyal yapıya entegre etme arzusudur. İnsanların, örgütün kendilerinden ne beklediğine ilişkin olumlu duygularla tutarlı olarak örgütler için fedakârlık yapmaları anlamına gelir (Gül, 2002). Kanter'e göre örgütsel bağlılık iki farklı yapısal çerçeve içinde gerçekleşir. Söz edilen yapılar sosyal sistemler ve kişilik sistemidir. Ona göre, bağlılığın türü, kurumun çalışanlarından beklediği tutumlara bağlıdır. Bu tür bağlılıklar şu şekilde ifade edilebilir (Kanter, 1968; Akt. Bingöl, 2018).



### ***Devam Bağlılığı***

Çalışanlar, örgütün bir parçası olarak kalır ve örgütsel sürekliliğin bir parçası olarak fedakârlık yaparlar. Örgüt çalışanları, kuruluşları için yaptıklarını kişisel bir yatırım olarak görürler. Bu sebeple yatırımlarını kaybetmek istemeyecekleri için kurumdan ayrılmayı düşünmezler. Çalışanlar, örgütün devamlılığını sağlamak için büyük çaba harcamaktadırlar. Bu çaba ve fedakârlık algısı, bir örgütten ayrılmamanın, kalmaktan daha pahalıya mal olduğu fikrini pekiştirmektedir. Bu riski almak istemeyen üyeler, örgütlerinde kalıcı olarak kalma eğilimindedir (Köse, 2014).

### ***Kenetlenme Bağlılığı***

Bu bağlılık türünde çalışanlar sosyal ilişkilerinde bir değişim yaşamaktadır. Eski ilişkilerini terk eden üyeler, örgüt içerisindeki etkililere katılır ve yeni sosyal çevresi ile paylaşımlarda bulunur. Örgüt içerisinde oluşan bu hava örgüt çalışanlarının birbirine bağlılığını arttırmakta ve kenetlenme bağlılığı ortaya çıkmaktadır (İnce ve Gül, 2005). Örgüt ortamında dayanışmayı teşvik edici organizasyon ve davranışlar, kenetlenmeyi artıracakı gibi, kıskançlık ve çatışmaların önüne geçecektir. Birliktelik duygusu diğer duyguları da harekete geçirecek beraberlik ve dayanışma artacaktır. Güçlü bir ekip ruhunu hisseden çalışanlar dışarıdan gelecek tehditlere karşı da birliktelik gösterir. Bu bağlılık türünde duygusal birliktelik söz konusu olup, bu da örgütün temel gücünü oluşturmaktadır (Aydın, 2008).

### ***Kontrol Bağlılığı***

Bağlılığın bu boyutunda, bir örgütün üyeleri, örgütsel normlara yüksek derecede bağlılık gösterirler. Üyeler, kuruluşun değer ve normlarının doğru ve kabul edilebilir olduğuna inanırlar. Örgütün kurallarına uymaktan mutluluk duyarlar. Kanter'e (1968) göre bu üç boyut birbiriyle ilişkilidir. Her boyut örgüt üyelerinin bağlılık düzeyini etkilemektedir. Her üç boyutta da bağlılık düzeyi yüksek olan örgütlerin rekabet avantajı kazanması beklenmektedir (İlsev, 1997).

### **2.10.3. O'Reilly ve Chatman Yaklaşımı**

Çalışan bireylerin örgütsel bağlılıklarını ruhsal yönden ele alan O'Reilly ve Chatman, örgütsel bağlılığı yaptıkları sınıflandırmada üç aşamada ele almışlardır. Bunlar (Özler, Atalay ve Dirican, 2008):

#### *Uyum*

Çalışanlar, kurum içindeki değerler yönünden değil de onun yerine dış ödüllere erişmek için bağlılık geliştirir. Bu taahhüt, ödülleri bireyler için çekici hale getirir. Ancak, ceza bir itici faktördür.

#### *Özdeşleşme*

Bireylerin birbirleriyle yakın etkileşim kurma arzusu ile açıklanmaktadır. Bireyin davranış ve tutumları, başkalarıyla olan ilişkileri tarafından belirlenir. Ancak bir ilişkide kişi doyum vermeyi amaçlar. Kişi, kurumun görüş ve niteliklerini kabul eder ve bu bağlamda kendisini kuruma uygun hale getirir.

#### *İçselleştirme*

Kurumsal ve kişisel değerlerin uyumunu esas alır. Bu kapsamda kurumun değerleri ile bireyin görüşlerinin uyuşması durumunda söz konusu olmaktadır.

### **2.10.4. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı**

Meyer ve Allen'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması, literatürde en çok tanınan sınıflandırmalardan biridir. Yapısal olarak bu tür sınıflandırma, önceki sınıflandırma türlerindeki bilgi kapsamı açısından da kabul edilmektedir (Arslan ve Önce, 2014). Meyer ve Allen örgütsel bağlılığı üç bileşen altında ele almışlardır: Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık. (Allen ve Meyer, 1993).

### ***Duygusal Bağlılık***

Çalışanların örgütte bulunmaktan memnun oldukları, kişisel ve örgütsel değerlerin örtüştüğü, amaç ve hedeflerin kendiliğinden desteklendiği bağlılık türüdür. İstek ve arzulara dayanır. Amaç ve hedefler, kuruluşun istek ve beklentilerine göre desteklenir. Kişi, belirli amaç ve hedeflere yönelik davranış ve eylemleri herhangi zorunluluk ve etki hissetmeden kendi iradesi ile gerçekleştirir. Bu bağlılık türü, çalışan uyumu, örgütü sahiplenmesi ve desteklemesi, örgütsel değer ve normlarla gönüllü olarak özdeşleşme ve paylaşılan değerlerin bir sonucu olarak örgüte duygusal bağlanma ile ilişkilidir (Taşkın ve Roşan, 2010).

### ***Devam Bağlılığı***

Devam bağlılığı, bir çalışanın bulunduğu örgütten ayrılması durumunda, ayrılmanın maliyetini bilmesi durumudur. Ayrılmanın yüksek maliyeti göz önüne alındığında, çalışanların örgütte kaldığı bir durumdur. Bu bağlılık, çalışanın kuruluştaki görev süresi boyunca kazandığı tüm faydaları ayrıldığında kaybedeceğini düşündüğü zaman ortaya çıkan bir bağlılık türüdür. Bireyin bir örgütte işine verdiği emek, burada geçirdiği zaman ve çabaları ile elde ettiği konumu kaybetme düşüncesi ile karakterize edilir. Tüm bunları kaybetmemek için bireyler örgütte kalırlar (Kaya, 2012).

### ***Normatif Bağlılık***

Normatif bağlılık, bir bireyin hissettiği zorunluluk sonucu örgütte kalmasıdır. Bu şekil bir bağlılıkta, bireyler kendilerini örgütün doğal bir parçası olarak görürler. Kişinin bulunduğu örgüt içindeki kazanımları sonucunda kendisini örgüte borçlu hissedip örgütte kalmaya devam etmesi olarak tanımlanabilir (Öğüt ve Kaplan, 2011). Normatif bağlılık devam eden bağlılıklardır çünkü bireyler bir örgütte kalmayı bir sorumluluk olarak görürler. Örgütsel bağlılıkların doğru olduğuna inandığı için duygusal bağlılıktan, bir örgütten ayrılmanın getirdiği kayıplardan etkilenmeyeceği için de devam bağlılığından farklıdır. Normatif bağlılıktaki yükümlülükler, çıkarlara değil, erdem ve ahlaki duygulara dayanır (Dolu, 2011).

## 2.11. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırmalar, çeşitli faktörlerin örgütsel bağlılığı etkilediğini göstermektedir. Bu faktörler genel olarak üç grupta ele alınmaktadır. Bu; kişisel faktörler, örgütsel faktörler, örgüt dışı faktörlerdir (Arslan, Efe ve Aydın, 2013).

### 2.11.1. Kişisel Faktörler

Yaş, medeni durum, eğitim, cinsiyet ve kıdem örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Kişisel faktörler ve örgütsel bağlılık birbiriyle güçlü bir şekilde ilişkili kavramlardır. Bir kurumda örgütsel bağlılığın oluşmasında kişisel faktörlerin çok önemli olduğu bilinmektedir (Ekinci, 2021).

#### *Cinsiyet*

Örgütsel bağlılığı etkilediği düşünülen faktörlerden cinsiyet ile ilgili farklı sonuçlar görülmektedir. Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışan araştırmalar bir kısmı bu iki faktör arasında bir etkileşim bulamasa da, bazı araştırmalar cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılık boyutlarında etkili olduğunu ifade etmektedir. Bu çalışmaların bazılarında kadınların daha fazla bağlılık gösterdikleri sonucuna ulaşılırken bazılarında erkekler daha fazla bağlılık göstermektedir. Erkek ya da kadınların örgütsel bağlılığı tartışılmaya devam etse de bir gerçek olarak cinsiyet faktörü örgütsel bağlılık düzeylerinde etki edebilmektedir.

#### *Yaş*

İnsanların yaşları, işyerine ilişkin algılarını, tutumlarını ve beklentilerini etkileyebilmektedir. Çalışmalarda genel yargı olarak yaş ilerledikçe örgütsel bağlılığın arttığı sonucu öne çıkmaktadır. Farklı sonuçlar görülmekle birlikte bu sonucun değerlendirilmesinde yaşın ilerlemesi iş değiştirme olanaklarını kısıtladığı sebebi ile psikolojik bağlılık düzeylerinde artış sağladığı ifade edilmektedir (Demirel, 2014). Yeni ve genç çalışanların örgüte bağlılık düzeyi deneyimli

çalışanlara göre daha düşüktür. İş tatminsizliği ve yeni iş fırsatları, düşük katılımın nedenleri arasında gösterilmektedir.

### ***Medeni Durum***

Literatür incelendiğinde medeni durum değişkeninin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin yeterli araştırma olmadığı görülmektedir (Güner, 2007). Çalışma gözden geçirildiğinde, medeni duruma örgütsel bağlılığı olumlu veya olumsuz etkileyen hiçbir durumun olmadığı doğrulanmıştır. Evli veya ayrılmış kadınların, ayrılığın maliyetinin yüksek olacağını düşündükleri için bekar kadınlara göre daha yüksek algılanan bağlılık düzeyine sahip oldukları bildirilmiştir (Küçüközkan, 2015). Ayrıca sonuçlar, kadınların iş değiştirme olasılıklarının daha düşük olduğunu ve evlilerin yeni iş fırsatlarına bekarlara göre daha olumsuz yaklaştıklarını göstermektedir (Akdağ, 2014).

### ***Eğitim***

Yapılan araştırmalar örgütsel bağlılık ile eğitim arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Tam eğitilmiş çalışanlar, işleriyle ilgili bir iş değişikliği durumunda yeni örgütlere uyum sağlamakta sorun yaşamayacaklarını düşünmektedirler (Uygur, 2004). Eğitim kazanımındaki artışın çalışanlar açısından örgütsel bağlılığı azalttığı tespit edilmiştir. Yüksek öğrenim gören çalışanların kişisel beklentilerinin artması, bu beklentilerin karşılanamayacağı fikrini doğurmaktadır (İnce ve Gül, 2005). Araştırmalar yüksek öğrenim gören çalışanlarda inisiyatif alma, bağımsız karar verme, sorumluluk ve karar verme becerilerinin arttığını göstermektedir (Çolakoğlu, Ayyıldız ve Cengiz 2009). Eğitim seviyesi yüksek olan kişiler, öncelikleri örgüt içinde mesleki kariyerlerinin yükseltmek amacıyla ekstra performans harcadıkları için örgütün hedeflerini ikinci plana düşürebilirler.

## **2.12. Örgütsel Bağlılık Sonuçları**

Günümüz örgütlerinin yazılı olsun ya da olmasın belli bir misyonu ve felsefesi olduğu bilinmektedir. Örgüt içinde gerçekleştirilen tüm faaliyetleri ve

Çalışanların davranışlarını belirli bir kalıba koyan örgütün misyonu ve felsefesidir. Bir örgütün misyonu, günümüzde örgütlerin tartışmasız en önemli yapı taşı, varlık nedenidir ve örgütlerin amaçlarına nasıl ulaşacaklarına dair bir rehber haline gelmiştir. Bahsedilen tüm örgütlerde olduğu gibi, spor ile ilgili örgütlerin içinde örgütsel bağlılık, örgüt içinde çalışanların amaçlarına koordineli bir şekilde ulaşmak, örgütün stratejik amaçlarına rehberlik etmek ve çalışanlar arasındaki duygusal bağı güçlendirmede önemli bir yere sahiptir. Günümüz kurumlarında çok yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip olan örgütlerin, belirlenen amaçlarına en kısa sürede ulaştıkları düşünülmektedir. Söz konusu örgütsel bağlılığın bu bağlamda üç ana başlık altında ele alındığı, bunlar düşük düzeyde örgütsel bağlılık, orta düzeyde örgütsel bağlılık ve yüksek düzeyde örgütsel bağlılık olarak tanımlanmaktadır (Dinçer, 1992).

### **2.12.1. Düşük rgtsel Bağlılık**

Düşük rgtsel bağlılığın çalışanlar ve örgüt için olumlu ya da olumsuz sonuçları olabilir. Çalışanların düşük örgütsel bağlılığına yönelik tutum ve eğilimler beklendiği gibi gitmemektedir. Ancak olumlu bir sonuç olarak çalışanlarda yaratıcılığın ortaya çıkması ile gelişime açık bir durum meydana gelmektedir. Aynı zamanda işten ayrılma fikrini ortaya çıkarabileceği gibi, yeni istihdam fırsatlarını incelerken insan kaynakları kullanımına karşı olumlu bir tutum sergilenebilmektedir. Bu durumları avantaja dönüştürmek için kuruluşların çalışan duyguları, düşünceleri ve bağlılığı hakkında devamlı bilgi sahibi olmaları gerekir. (Balay, 2000).

Düşük rgtsel bağlılık, çalışanların bireysel veya takım çalışması isteğini engelleyeceğinden, çalışanlar yeterli çabayı gstermeyeceklerdir. Duygusuz alışanlar olarak adlandırılan bu tür çalışanlar, yönetim için istenmeyen bir dedikodu, şikayet, muhalefet vb. durumlar yaratır ve performansın düşmesine neden olabilirler. Böyle bir durum örgüte olan güvenin kaybolmasına neden olacak, örgütte değişime karşı direnci artıracak ve gelir düzeyinin düşmesi durumuna neden olacaktır. Bu biçimsiz ve yararsız iletişim biçimi, otoritenin kaynağını sorgulayarak otoritenin meşruluğunun sorgulanmasına yol açabilmektedir. (Doğan ve Kılıç, 2007).

### **2.12.2. İlimli Örgütsel Bağlılık**

İlimli örgütsel bağlılık, örgüt için olumlu sonuçlar doğurur. Azalan çalışan devir hızı ve uzun çalışma saatleri, örgüt iklimi ve çalışan motivasyonu üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Çalışanlar ve örgüt arasında ortaya çıkan uyum, çalışanlara bir dereceye kadar insiyatif ve kişisel tercih imkanı sunar. Bu durum dengeli bir bağlılık düzeyi sağlamaktadır (Dağdeviren, 2007).

İlimli örgütsel bağlılık, güçlü bir çalışanı gösterir, ancak çalışanın orta düzeyde bir bağlılığı ve kimliği vardır. Kimlik oluşturma çabalarını artıran çalışanlar, sistem tarafından yeniden şekillendirme değişim çalışmalarının etkilerinden korunmak için de aynı çabayı göstermektedir (Güner, 2007).

İlimli düzeyde örgütsel bağlılık hem olumsuz hem de olumlu sonuçlar doğurabilir. Çalışanlar bu bağlılık düzeyinde topluma karşı sorumluluk ve örgütsel sadakat arasında çelişirler. Karar verme ile mücadele eden çalışanlar, düşük performans nedeniyle düşük verimlilik yaşayabilirler (Balay, 2000).

Randall'a göre, ilimli örgütsel bağlılık, bir çalışanın kişisel değerleri ile örgütsel beklentileri arasında uyum bulmaya çalışır. Çalışanların görev süreleri arttıkça işten ayrılma istekleri azalmaktadır. Öte yandan, kişisel değerlerini filtreleme ve örgütsel kararları takip etme konusunda kararsızdırlar. Bu durum motivasyon kaybı ile birlikte verimliliği de etkilemektedir (Aykaç, 2010).

### **2.12.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık**

Örgütsel bağlılığın yüksek düzeyine bakıldığında, yüksek düzey örgütsel bağlılığın nedeni, çalışanların iradesi ve istekleriyle örgüt içinde yapılması gereken bir durumu üzerine düşen ile sınırlı kalmayıp fazladan gayret etmeleri olarak tanımlanabilmektedir. Örgüte bağlılık düzeyi yüksek olan kurumlarda, çalışanlar arası yüksek işbirliği, örgüt yönetimi ve kendileri arasındaki yüksek iletişim olgusunun oluşmasından bahsedilebilir. Yüksek örgütsel bağlılığa sahip insanlar, örgütlerin kültürüne ve kendi duygusal bakış açılarına iyi uyum sağlar. Bu kişiler

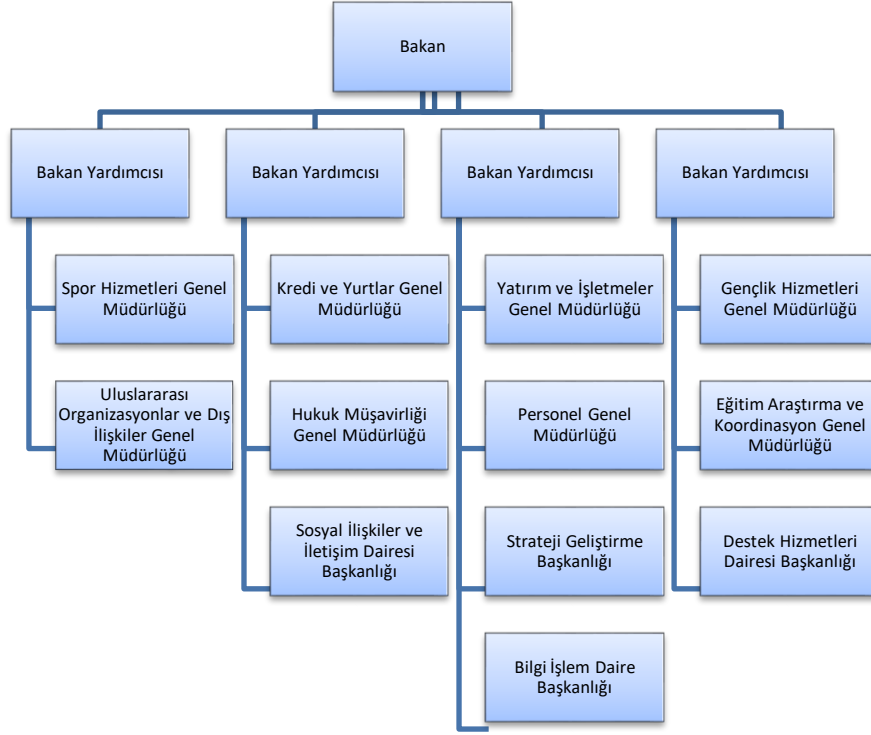
örgüt içinde iş doyumuna ulaşmışlardır. Bu kişiler örgüt dışında bir iş aramadıkları için örgütle olan duygusal bağlarını yüksek düzeyde sürdürürken örgüte olabilecek en iyi hizmeti sunarak onu istenilen düzeye getirirler (Başyigit, 2006).

Spor örgütlerinde beklenen düzey yüksek örgütsel bağlılıktır. Çünkü bir spor örgütünde işlerin hızlı yürümesi için insanlardan örgüte yüksek düzeyde bağlı olması beklenmektedir. Bir kuruma yüksek düzeyde bir örgütsel bağlılık, kuruluşa kısa, orta ve uzun vadeli birçok fayda sağlar. Örgüt içinde işleri çok verimli bir şekilde tamamlamak, en kaliteli ürünleri üretmek, hizmete etkin iletişim sağlamak ve örgüte olan bağlılığı artırmak, sağladığı faydalardan bazılarıdır. Yüksek örgütsel bağlılığın negatif sonuçları da söz konusudur. Yüksek düzeyde örgüte bağlı olan kişilerin etik olmayan veya yasa dışı davranabilecekleri de ifade edilmektedir. Bu kişilerin kendi çıkarlarını örgütün çıkarlarına tercih ettikleri gözlemlenmiştir. İşlerini örgüt yararına yaptıklarını düşünseler de örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarının önüne koysalar da bazen bu tür tutumlarıyla örgütlerine istemeyerek zarar verebilirler. Böyle bir örgütte yapılması gereken, örgütün çıkarlarını koruyarak, yasa dışı ve etik olmayan işlere başvurmadan ona en iyi şekilde hizmet etmektir (Randall, 1987).

### **2.13. Gençlik ve Spor Bakanlığı**

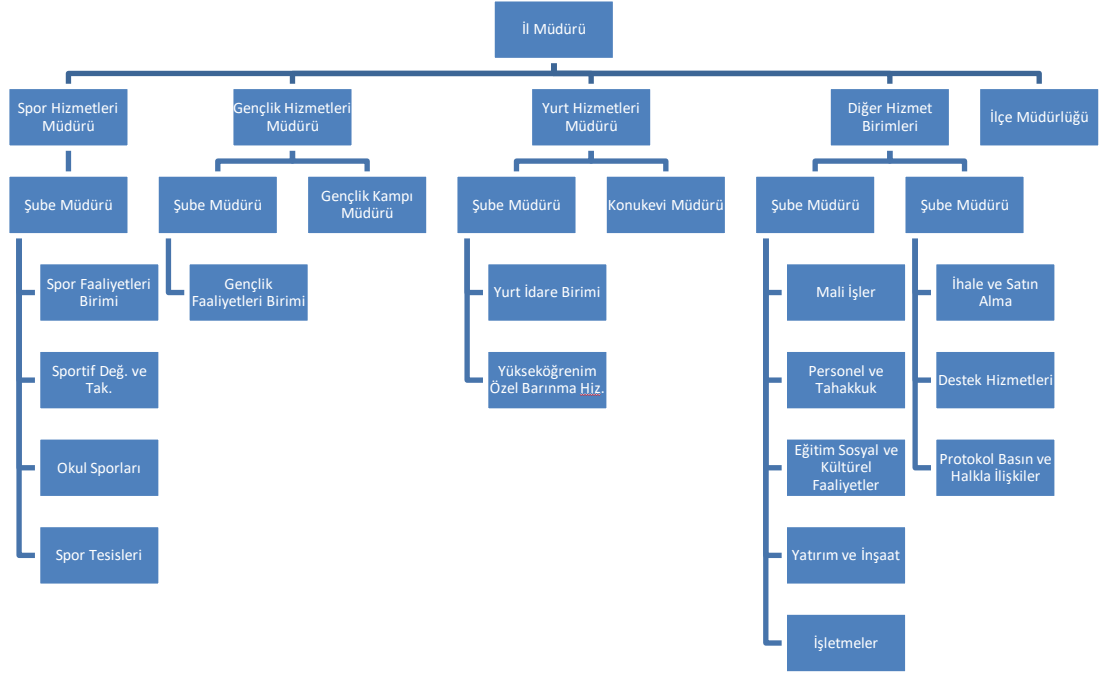
Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın kurulması; 6/4/2011 tarihli ve 6223 sayılı Kanunun verdiği yetkiye dayanılarak, Bakanlar Kurulu'nca 3/6/2011 tarihinde kararlaştırılmıştır. Gençlik Spor Bakanlığı spor alanında uygulanacak politikaların tespit edilmesi amacıyla gerekli çalışmaları yapmak, teşkilatlanma, federasyonların bağımsızlığı, spor tesisleri, eğitim, sponsorluk, sporcu sağlığının korunması, uluslararası organizasyonlarla ilgili çalışmaları koordine etmek, değerlendirmek ve denetlemek gibi görev ve yetkileri bulunmaktadır (GSB, 2022). Her türlü spor organizasyonlarının sevk ve idaresini bakanlığa bağlı alt birimlerle gerçekleştirmektedir. Spor Bakanlığı Teşkilat Şeması Şekil 2.2'de yer almaktadır.





**Şekil 2.2.** Gençlik ve Spor Bakanlığı teşkilat şeması.

Şekil 2.2’de görüldüğü üzere Gençlik ve Spor Bakanlığı’na bağlı teşkilat şeması görülmektedir. Bakana bağlı dört bakan yardımcısı, bunlara bağlı birimlerden oluşmaktadır. Bakana bağlı özel kalem müdürü, basın ve halkla ilişkiler müşaviri, iç denetim birimi başkanı, rehberlik ve denetim başkanlığı bulunmaktadır. Ayrıca bakanlığa bağlı kuruluşlar, spor toto teşkilat başkanlığıdır. Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı taşra teşkilatı şeması Şekil 2.3’de yer almaktadır.



**Şekil 2.3.** Gençlik Spor Bakanlığı taşra teşkilat şeması.

Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı taşra teşkilatı il müdürüne bağlı spor hizmetleri müdürü, gençlik hizmetleri müdürü, yurt hizmetleri müdürü, diğer hizmet birimleri ilçe müdürlüğü ve bu müdürlüklere bağlı birimlerden oluşmaktadır. Harici hukuk hizmetleri birimi rehberlik ve araştırma birimi il müdürlüğüne bağlı diğer birimlerdir. Gençlik ve Spor Bakanlığının tarihsel süreci incelendiğinde farklı isimlerde, farklı birimlere bağlı olarak ve bakanlık olarak faaliyet gösterdiği görülmüştür. 1923-1938 yılları arasında Türkiye İdman Cemiyeti İttifakı adıyla faaliyetlerini yürütürken, 29 Haziran 1938’de 3530 sayılı kanunla birlikte Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü olarak faaliyetlerine devam etmiştir. 1969 yılında ilk defa spor bakanlığı adıyla bakanlık kurulmuştur. 1972 ‘de ismi Gençlik ve Spor Bakanlığı olarak değiştirilmiştir. Bir dönem aynı isimle faaliyet gösteren kurum 1983’de “Milli Eğitim, Gençlik ve Spor Bakanlığı” olarak 1989’da “Gençlik ve Spordan Sorumlu Devlet Bakanlığı” ve “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü” olarak

faaliyetlerine devam etmiştir. 2011’de yapılan yasal bir düzenleme ile “Türkiye Cumhuriyeti Gençlik ve Spor Bakanlığı” adıyla yeniden kurulmuştur (GSB, 2022).

### 3. YÖNTEM

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Gençlik Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının bireysel yaratıcılık ve örgütsel bağlılık düzeylerini incelemek amacıyla yapılan bu araştırma nicel araştırma yöntemine göre kurgulanmış olup, ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımına denir. İlişkisel tarama modelinde, değişkenlerin birlikte değişip değişmediği; değişme varsa bunun nasıl olduğu saptanmaya çalışılır (Karasar, 2012).

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye’de 81 İlde faaliyet gösteren Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü personeli oluşturmaktadır. Araştırmanın evreni içerisinde araştırmaya gönüllü olarak katılan 405 Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü personeli, araştırmanın örneklem grubunu oluşturmaktadır. Örneklem belirleme kolayda örnekleme yöntemi ile yapılmıştır. Bu yöntemde erişimi kolay ve ucuz olan vakalar seçilmektedir (Benoot, Hannes, Bilsen, 2016). En yaygın kullanılan örnekleme stratejisidir (Yağar ve Dökme, 2018). Evren içerisinde ulaşılabilen kişiler gönüllü olarak araştırmaya katılmıştır.

Örneklem yeterliliğinin belirlenmesinde örneklem büyüklüğü tablosu referans alınmıştır. Örnek büyüklüğü tablosu aşağıda Tablo 3.1’de sunulmuştur.

**Tablo 3.1.** Örneklem büyüklüğü tablosu.

Evren Büyüküğü	$\pm 0.03$ örnekleme hatası(d)			$\pm 0.05$ örnekleme hatası (d)			$\pm 0.10$ örnekleme hatası (d)		
	p=0.5	p=0.8	p=0.3	p=0.5	p=0.8	p=0.3	p=0.5	p=0.8	p=0.3
	q=0.5	q= 0.2	q=0.7	q=0.5	q= 0.2	q=0.7	q=0.5	q= 0.2	q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100Milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

**Kaynak:** Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s. 50

Tabloda görüldüğü üzere  $\alpha=0.05$  anlamlılık ve %5 hoşgörü düzeyinde evreni 100 milyon olan bir gurubu 384 kişi temsil ettiği varsayılmaktadır (Erdoğan ve Yazıcıoğlu, 2004). Araştırma kapsamında evren içerisinde 405 örnekleme ulaşılmış ve bu rakamın evreni temsil edebileceği varsayılmıştır.

### 3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmanın uygulanabilmesi amacıyla Balıkesir Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul izni (EK1), araştırmaya katılanlardan gönüllü onam formu (Online) alınmıştır. Verileri Google anket formu ile dijital platformlar aracılığıyla toplanmıştır.

### 3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama araçları olarak Kişisel Bilgiler Formu (EK2), Bireysel Yaratıcılık Ölçeği (EK3), Örgütsel Bağlılık Ölçeği (EK4) kullanılmıştır.

### 3.4.1. Kişisel Bilgiler Formu

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgi edinmek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan form cinsiyet, yaş, medeni durum, statü, hizmet süresi, eğitim durumu sorularından oluşmaktadır.

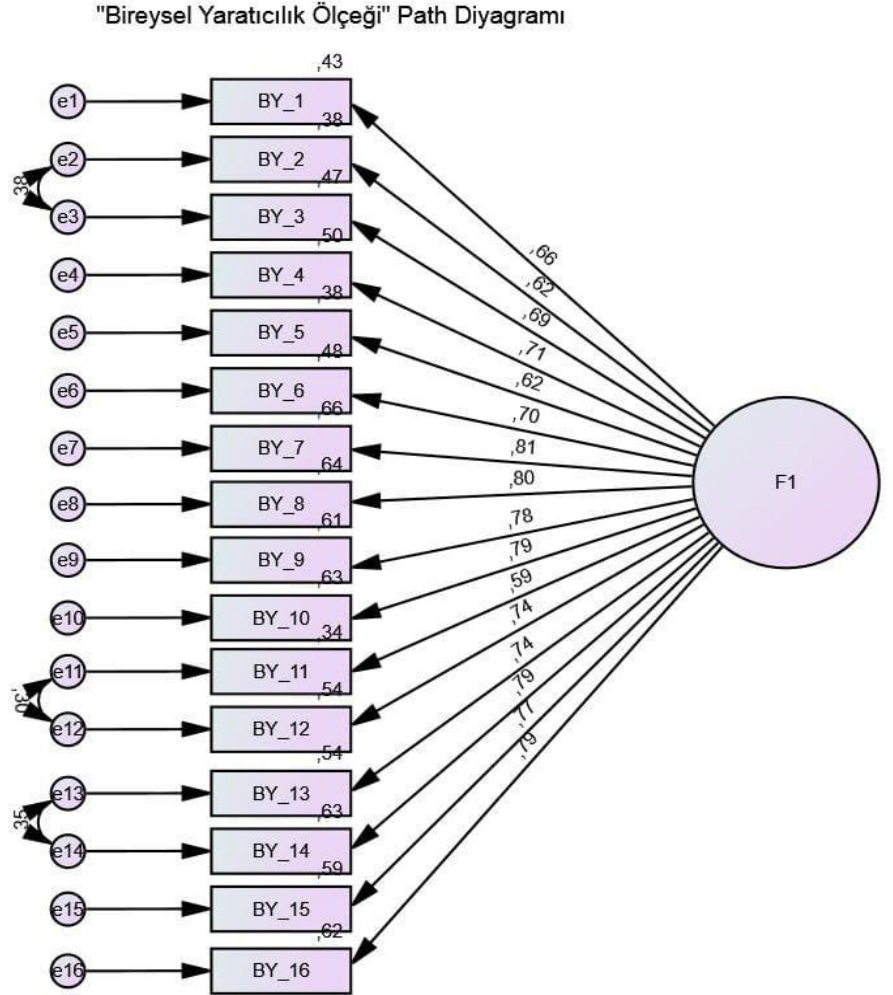
### 3.4.2. Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği

Araştırmada, çalışanların bireysel yaratıcılık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla, Balay (2010) tarafından geliştirilen geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş “Örgütsel Yaratıcılık” ölçeğinin bir boyutu olan “Bireysel Yaratıcılık” alt boyutu kullanılmıştır. Bu boyut farklı çalışmalarda da bireysel yaratıcılık gücünü ölçmek amacıyla kullanılmıştır (Karacabey, 2011). Ölçek toplamda 16 soru ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek puanlarının değerlendirilmesi “Yetersiz Düzey” (1.00-2.59), “Orta Düzey” (2.60-3.39), “Yeterli Düzey” (3.40-5.00) olarak yapılmaktadır (Balay, 2010). Ölçekte ters puanlanmış soru bulunmamaktadır. Ölçekte sorulara verilerin yanıtları 5’li likert tipinde olup, (1=Kesinlikle katılmıyorum; 5=Kesinlikle katılıyorum) şeklindedir. Ölçeğe ait iç tutarlılık katsayısı 0.92 olarak bulunurken, yapılan çalışmada iç tutarlılık katsayısı 0.85 olarak bulunmuştur.

### *Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği DFA Sonuçları*

Araştırmada kullanılan Bireysel Yaratıcılık ölçeğine ait faktörlerin doğrulanması için Amos 24 programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA genellikle ölçek uyarlama çalışmalarında olduğu gibi daha önceden belirlenmiş bir modelin doğrulanması sürecinde de kullanılmaktadır (Seçer, 2015). Faktör analizi sonucunda maddelerin faktör yükleri değerlendirmeye alınır. Faktör yüklerinin ne olması gerektiği konusunda farklı görüşler olmasına rağmen bu değerlerin en az “0.30” olması gerektiği belirtilmektedir (Tavşancıl, 2014; Alpar, 2010).

DFA sonuçlarını yorumlamada Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk (2016) tarafından belirlenen referans uyum ölçütleri kullanılmıştır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016, s. 271-272). Bireysel yaratıcılık ölçeğine ait DFA sonuçları ve hata varyansları şekil 3.1’ de sunulmuştur.



CMIN=466,196; DF=101; CMIN/DF=4,616; p=,000; RMSEA=,095; CFI=,915; GFI=,901; SRMR=,048

**Şekil 3.1.** Bireysel yaratıcılık ölçeği DFA sonuçları ve hata varyansları.

Bireysel yaratıcılık ölçeği standardize edilmiş yol katsayıları incelendiğinde tüm değerlerin 0.30'dan büyük olduğu görülmüştür. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda model uyum kriterleri incelenmiş olup CMIN=466.196, DF=101,  $p < 0.001$ , CMIN/DF=4.616, RMSEA=.095, CFI=.915, GFI=.901, SRMR .048 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen model uyum indeksleri incelendiğinde  $X^2/df$  değerinin

4.616 ile orta düzeyde uyum, RMSEA değeri .095 ile zayıf uyum, CFI değeri .91 ile iyi uyum, GFI değeri .90 ile iyi uyum SRMR .048 ile mükemmel uyum gösterdiği belirlenmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016, s. 271-272). Birinci düzey DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri, ilgili alandaki uyum iyiliği değerlerine göre yeterli düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

### 3.4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Çalışanların iş yerine olan bağlılık durumlarını ölçmek amacıyla literatüre Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından kazandırılan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Han, Dağlı ve Elçiçek, (2018) tarafından yapılmıştır. Ayrıca ölçeğe ait geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları başka araştırmalarda da yapılmıştır (Wasti, 2000; Dağdemir, 2008; Başol ve Yalçın; Ersözlü, 2012; Kurtulmuş; 2014). Ölçek, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır. Duygusal bağlılık 6 maddeden (1, 2, 3, 4, 5, 6), ikinci boyut olan devam bağlılığı 6 maddeden (7, 8, 9, 10, 11, 12), üçüncü boyut olan normatif bağlılık yine 6 maddeden (13, 14, 15, 16, 17, 18) oluşmaktadır. 3, 4, 5 ve 13. maddeler ters sorulan maddelerdir. Toplam 18 maddeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeği Meyer ve Allen (1990) tarafından geliştirilen orijinal ölçek ile uyum göstermektedir (Han, Dağlı ve Elçiçek, 2018). Ölçeğe ait iç tutarlılık katsayıları duygusal bağlılık boyutu 0.80 devam bağlılığı boyutu 0.73 normatif bağlılık boyutu 0.80 olarak bulunmuştur. Yapılan bu çalışmada duygusal bağlılık boyutu 0.77 devam bağlılığı boyutu 0.75 normatif bağlılık boyutu 0.78 olarak bulunmuştur. Ölçek 5’li likert skalasına göre tasarlanmış olup, ölçek ifadeleri: Kesinlikle Katılmıyorum (1) Katılmıyorum (2) Kararsızım (3) Katılıyorum (4) Kesinlikle Katılıyorum (5) şeklindedir.

**Tablo 3.2.** Örgütsel bağlılık ölçek değerlendirilmesi.

	Alt Boyutlar	Maddeler
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Duygusal Bağlılık	1, 2, 3*, 4*, 5*, 6
	Devam Bağlılığı	7, 8, 9, 10, 11, 12
	Normatif Bağlılık	13*, 14, 15, 16, 17, 18

\*Ters cevaplanan sorular



### 3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS 26.vs paket program kullanılarak analiz edilmiştir. Anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir. Araştırma verilerinin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler (aritmetik ort. standart sapma, yüzdelik değerler) ile ölçekler arasındaki ilişki durumunu belirlemek için pearson korelasyon analizi, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etki gücünü belirlemek için basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

Fark testlerinde iki bağımsız grup arasındaki farklılıkları tespit etmek için Bağımsız Örneklem T-Testi, ikiden fazla bağımsız grup arasındaki farklılıkları tespit etmek için Tek yönlü ANOVA (Oneway) testi kullanılmıştır. Verilerin normallik varsayımlarını test etmek için normallik testi, Shapiro-Wilk ve Kolmogorov Smirnov değerlerinde anlamlılık tespit edilmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerleri ile histogram grafikleri kontrol edildiğinde verilerin normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Normallik varsayımına ilişkin basıklık ve çarpıklık değerleri Tablo 3.3’de sunulmuştur.

**Tablo 3.3.** Normallik varsayımına ilişkin basıklık ve çarpıklık değerleri.

	N	Çarpıklık	Basıklık		
	Statistic	Std. Hata	Std. Hata		
Cinsiyet	405	1.07	0.121	-0.852	0.242
Yaş	405	0.542	0.121	-0.097	0.242
Medeni Durum	405	0.420	0.121	-1.83	0.242
Görevi (Statü)	405	0.253	0.121	-0.995	0.242
Hizmet Süresi	405	0.931	0.121	-0.229	0.242
Eğitim Durumu	405	-0.048	0.121	0.503	0.242
Duygusal Bağlılık	405	-0.488	0.121	0.230	0.242
Devam Bağlılığı	405	-0.652	0.121	1.16	0.242
Normatif Bağlılık	405	-0.243	0.121	-0.213	0.242
Bireysel Yaratıcılık	405	-0.583	0.121	0.649	0.242

Tablo 3.3’de verilere ilişkin basıklık ve çarpıklık değerlerinin  $\pm 2$  arasında olduğu, ilgili literatüre göre bu değerlerin normal ölçütlerden önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanmaktadır (George ve Mallery, 2010).

## 4. BULGULAR

Bu bölümde Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının bireysel yaratıcılık ve örgütsel bağlılığının incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada elde edilen veriler cinsiyet, yaş, medeni durum, statü, hizmet süresi, eğitim durumu değişkenleri açısından farklılık gösterip göstermediği test edilerek, test sonuçları tablolar halinde sunulmuştur.

Katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 4.1’de sunulmaktadır.

**Tablo 4.1.** Araştırmaya katılanların cinsiyet dağılımı.

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Erkek	298	73.6	73.6	73.6
Kadın	107	26.4	26.4	100
Toplam	405	100	100	

Tablo 4.1’de araştırmaya katılan 405 kişiden %73.6’sı Erkek %26.4’ü Kadın olduğu görülmüştür.

**Tablo 4.2.** Araştırmaya katılanların yaş dağılımları.

Yaş	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
17-24 Yaş	21	5.2	5.2	5.2
25-29 Yaş	73	18.0	18.0	23.2
30-34 Yaş	129	31.9	31.9	55.1
35-39 Yaş	89	22.0	22.0	77.0
40-44 Yaş	49	12.1	12.1	89.1
45-49 Yaş	25	6.2	6.2	95.3
50 ve üzeri	19	4.7	4.7	100
Toplam	405	100	100	

Tablo 4.2’de araştırmaya katılan 405 kişiden %5.2’si 17-24 yaş, %18.0’i 25-29 yaş, %31.9’u 30-34 yaş, %22.0’si 35-39 yaş, %12.1’i 40-44 yaş, %6.2’si 45-49 yaş, %4.7’si 50 ve üzeri yaş olduğu görülmüştür.

**Tablo 4.3.** Araştırmaya katılanların medeni hal durumları.

Medeni Durum	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evli	244	60.2	60.2	60.2

Bekar	161	39.8	39.8	100
Toplam	405	100	100	

Tablo 4.3’de araştırmaya katılan 405 kişiden %60.2’si Evli %39.8’i Bekar olduğu görülmüştür.

**Tablo 4.4.** Araştırmaya katılanların statü durumları.

Statü	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Yönetici	50	12.3	12.3	12.3
Memur	91	22.5	22.5	34.8
Antrenör	76	18.8	18.8	53.6
Spor Uzmanı	56	13.8	13.8	67.4
Diğer	132	32.6	32.6	100
Toplam	405	100	100	

Tablo 4.4’de araştırmaya katılan 405 kişiden %12.3’ yönetici, %22.5’i memur, %18.8’i antrenör, %13.8’ spor uzmanı, %32.6’sı diğer çalışanlar olduğu görülmüştür.

**Tablo 4.5.** Araştırmaya katılanların hizmet süresi dağılımları.

Hizmet Süresi	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
1-5 Yıl	147	36.3	36.3	36.3
6-10 Yıl	134	33.1	33.1	69.4
11-15 Yıl	51	12.6	12.6	82.0
16-20 Yıl	32	7.9	7.9	89.9
20 ve zeri	41	10.1	10.1	100
Toplam	405	100	100	

Tablo 4.5’de araştırmaya katılan 405 kişiden %36.3’ 1-5 yıl, %33.1’i 6-10 yıl, %12.6’sı 11-15 yıl, %7.9’u 16-20 yıl, %10.1’i 20 ve üzeri yıl çalışanlar olduğu görülmüştür.

**Tablo 4.6:** Araştırmaya katılanların eğitim durumları.

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Lise	68	16.8	16.8	16.8
Üniversite	289	71.4	71.4	88.1
Lisansüstü	48	11.9	11.9	100
Toplam	405	100	100	

Tablo 4.6’da araştırmaya katılan 405 kişiden %16.8’i lise, %71.4’ niversite, %11.9’u lisansüstü (YL/DR) olduğu görülmüştür.

**Tablo 4.7.** Ölçeklerden elde edilen puan ortalamaları.

Ölçekler	N	Min.	Mak.	Ort.	Std. Sapma
Bireysel Yaratıcılık	405	1	5	3.79	0.73
Duygusal Bağlılık	405	1	5	3.56	0.83
Devam Bağlılığı	405	1	5	3.39	0.71
Normatif Bağlılık	405	1	5	3.12	0.83

Tablo 4.7’de araştırmada kullanılan ölçekler ilişkin ortalama ve standart sapma puanları yer almaktadır. Ölçek puanlarının değerlendirilmesinde “Yetersiz Düzey” (1.00-2.59), “Orta Düzey” (2.60-3.39), “Yeterli Düzey” (3.40-5.00), olarak yapılmaktadır (Balay, 2010). Bu ölçütlere göre katılımcıların bireysel yaratıcılık puanları ( $\bar{X}$ =3.79) yeterli düzeydedir.

Örgütsel Bağlılık boyutlarından ortalama değerlere göre sırasıyla Normatif Bağlılık ( $\bar{X}$ =3.12), Devam Bağlılığı ( $\bar{X}$ =3.39), Duygusal Bağlılık ( $\bar{X}$ =3.56) şeklindedir. Normatif Bağlılık ve Devam Bağlılığı “Kararsızım” Duygusal Bağlılık “Katılıyorum” boyutundadır.

**Tablo 4.8.** Bireysel yaratıcılık ölçeğin ile örgütsel bağlılık ölçeği arasındaki ilişkiyi gösteren pearson korelasyon analizi.

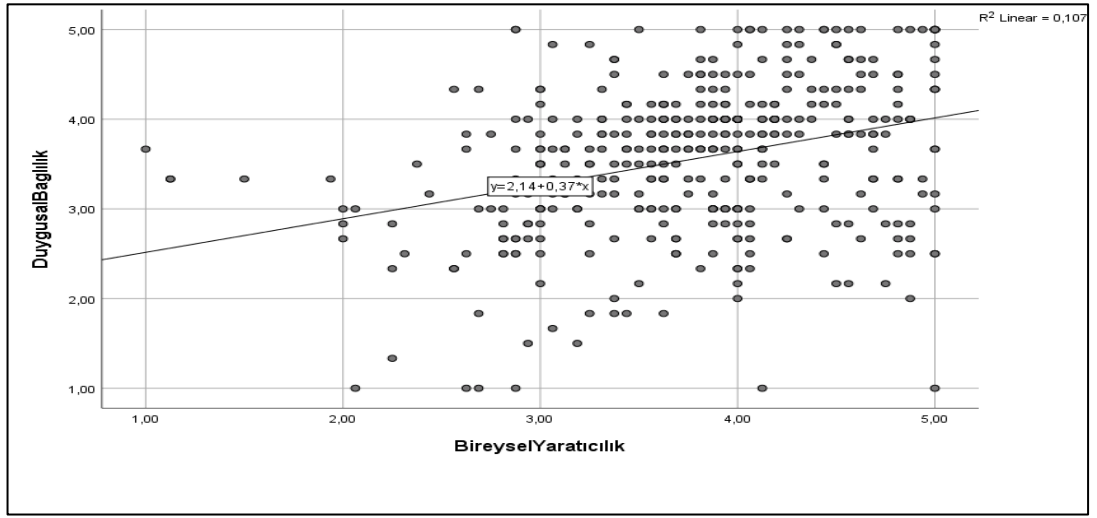
	1	2	3	4	
1-Bireysel Yaratıcılık					
2-Duygusal Bağlılık	r	.327**	1		
	p	.000			
3-Devam Bağlılığı	r	.262**	.478**	1	
	p	.000	.000		
4-Normatif Bağlılık	r	.274**	.506**	.666**	1
	p	.000	.000	.000	
	N	405	405	405	405

\*\*p<0.01

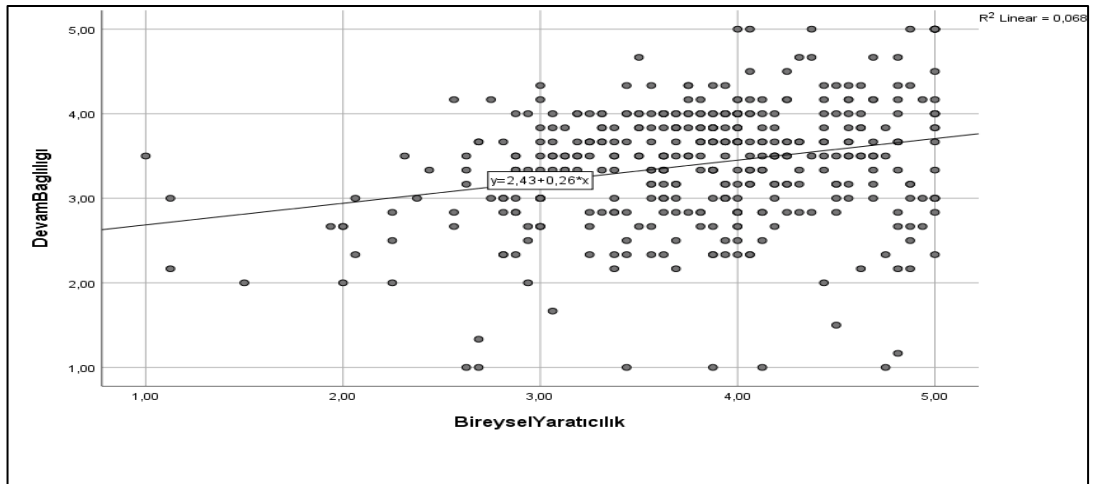
Tablo 4.8’de bireysel yaratıcılık ölçeği ile duygusal bağlılık arasında  $r=.327$ ;  $p<0.01$ , bireysel yaratıcılık ile devam bağlılığı arasında  $r=.262$ ;  $p<0.01$ , bireysel yaratıcılık ile normatif bağlılık arasında  $r=.274$ ;  $p<0.01$ , pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

## Basit Doğrusal Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

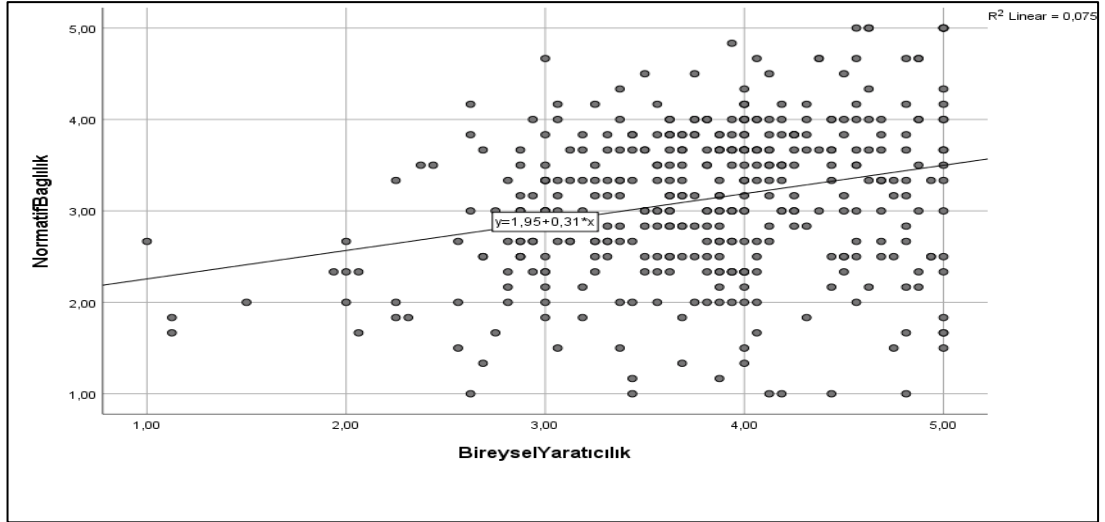
Araştırmanın problem durumu doğrultusunda katılımcıların bireysel yaratıcılık düzeylerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Basit doğrusal regresyon analizinden önce analize ilişkin ön varsayımlar normallik, doğrusallık, uç değerler, hata terimlerinin normal dağılımı, hata terimlerinin bağımsız olması (Durbin-Watson) gibi varsayımlar kontrol edilmiş olup, verilerin regresyon analizi için varsayımları karşıladığı görülmüştür.



Şekil 4.1. Bireysel Yaratıcılık ve Duygusal Bağlılık Arasındaki Doğrusal İlişki

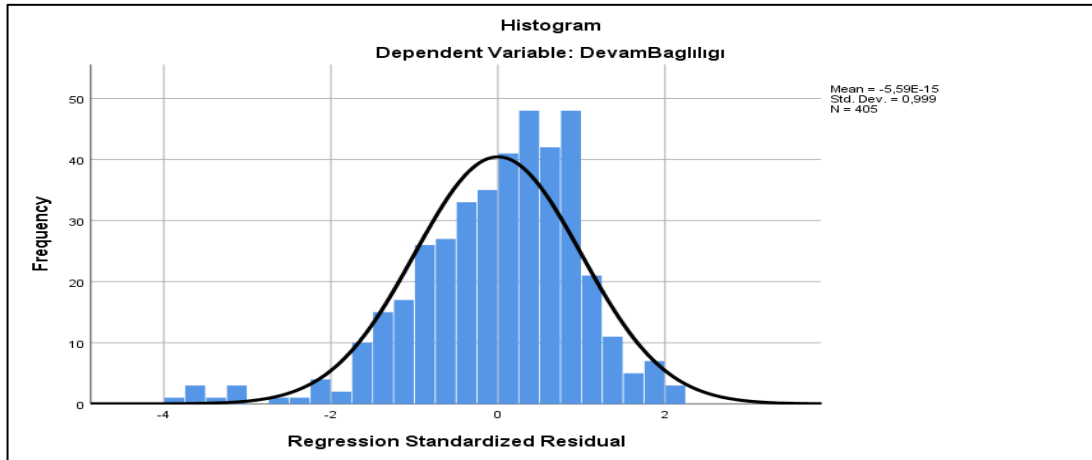
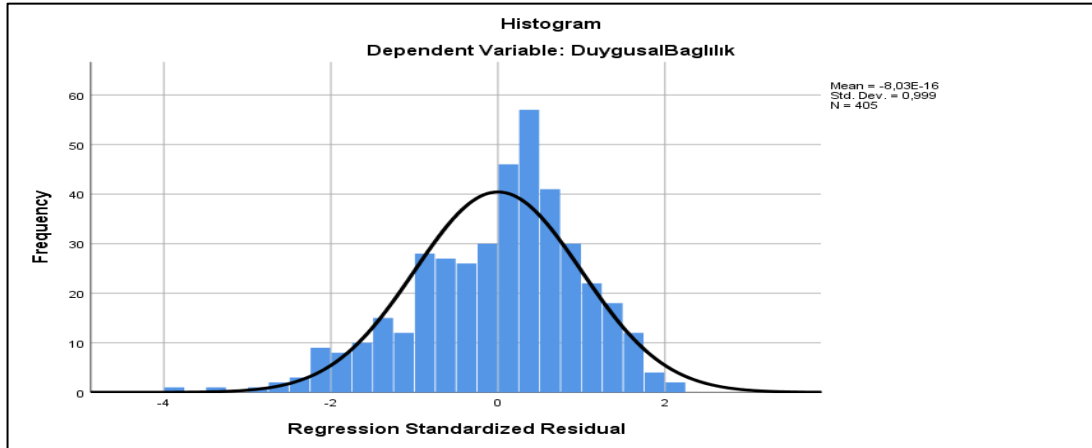


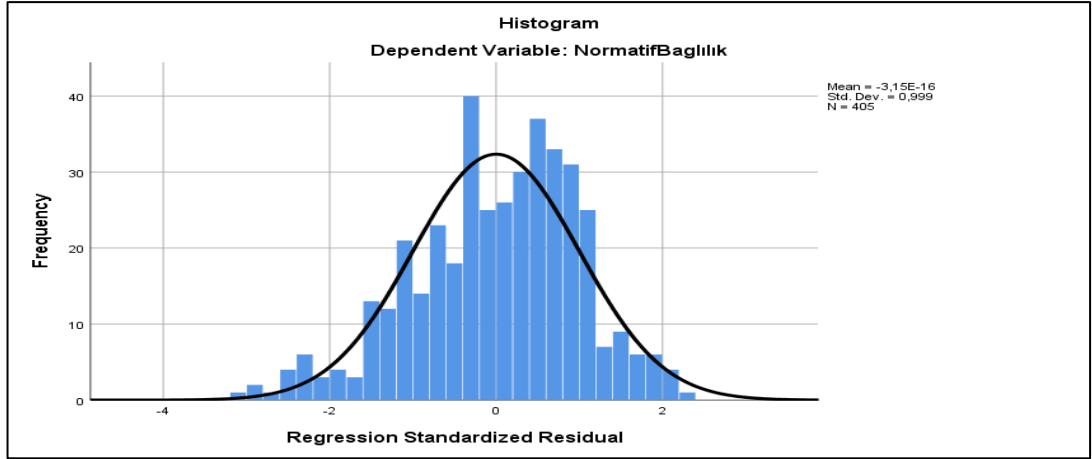
Şekil 4.2. Bireysel Yaratıcılık ve Devam Bağlılığı Arasındaki Doğrusal İlişki



**Şekil 4.3.** Bireysel Yaratıcılık ve Normatif Bağlılık Arasındaki Doğrusal İlişki

Bağımsız değişken ile bağımlı değişkenler arasındaki saçılım grafiği değişkenler arasında doğrusal bir ilişki olduğunu göstermektedir.





**Şekil 4.4.** Hataların Terimlerinin Normal Dağılımına İlişkin Grafikler.

Hata terimlerinin normal dağılımına ilişkin histogram grafikleri incelendiğinde verilerin normal bir dağılım grafiğini sağladığı görülmektedir.

**Tablo 4.9.** Bireysel yaratıcılık ölçeğinin duygusal bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

	B	Std. Hata	Beta ( $\beta$ )	t	p	R <sup>2</sup>	Durbin-Watson
(Sabit)	2,141	,208		10,273	,000	,107	1,791
Bireysel Yaratıcılık	,375	,054	,327	6,943	,000		

Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık

Tablo 4.9’da bireysel yaratıcılık, duygusal bağlılığı pozitif ve anlamlı yönde etkilemektedir ( $p < 0.05$ ). Etki düzeyi incelendiğinde, bireysel yaratıcılık duygusal bağlılığı yaklaşık olarak %11 oranında etkilemektedir ( $\beta = ,107$ ).

**Tablo 4.10** Bireysel yaratıcılık ölçeğinin devam bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

	B	Std. Hata	Beta ( $\beta$ )	t	p	R <sup>2</sup>	Durbin-Watson
(Sabit)	2,430	,181		13,424	,000	,068	1,811
Bireysel Yaratıcılık	,255	,047	,262	5,443	,000		

Bağımlı Değişken: Devam Bağlılığı

Tablo 4.10’da bireysel yaratıcılık, devam bağlılığını pozitif ve anlamlı yönde etkilemektedir ( $p<0.05$ ). Etki düzeyi incelendiğinde, bireysel yaratıcılık devam bağlılığını yaklaşık olarak %7 oranında etkilemektedir ( $\beta=,068$ ).

**Tablo 4.11.** Bireysel yaratıcılık ölçeğinin normatif bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

	B	Std. Hata	Beta ( $\beta$ )	t	p	R <sup>2</sup>	Durbin-Watson
(Sabit)	1,946	,210		9,274	,000		
Bireysel Yaratıcılık	,311	,054	,274	5,718	,000	,075	1,777
Bağımlı Değişken: Normatif Bağlılık							

Tablo 4.11’de bireysel yaratıcılık, normatif bağlılığı pozitif ve anlamlı yönde etkilemektedir ( $p<0.05$ ). Etki düzeyi incelendiğinde, bireysel yaratıcılık normatif bağlılığı yaklaşık olarak %8 oranında etkilemektedir ( $\beta=,075$ ).

**Tablo 4.12.** Katılımcıların bireysel yaratıcılık ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması.

Ölçekler	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sapma	T	p
Bireysel Yaratıcılık	Erkek	298	3.79	0.77	0.332	0.741
	Kadın	107	3.77	0.59		

\* $p<0.05$

Tablo 4.12’de araştırmaya katılanların bireysel yaratıcılık düzeylerinde, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $T_{(403)}=0.332$ ;  $p>0.05$ ).

**Tablo 4.13.** Katılımcıların bireysel yaratıcılık ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının yaş değişkenine göre karşılaştırılması.

Yaş	N	Ort.	Std. Sapma	F	p
17-24 Yaş	21	3.85	0.62	0.865	0.521
25-29 Yaş	73	3.75	0.80		
30-34 Yaş	129	3.75	0.74		
35-39 Yaş	89	3.84	0.69		
40-44 Yaş	49	3.89	0.66		
45-49 Yaş	25	3.55	0.62		
50 ve üzeri	19	3.93	0.94		
Toplam	405	3.79	0.73		



Tablo 4.13’de araştırmaya katılanların bireysel yaratıcılık düzeylerinde, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $F_{(6, 398)}=0.865$ ;  $p>0.05$ ).

**Tablo 4.14.** Katılımcıların bireysel yaratıcılık ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre karşılaştırılması.

Ölçekler	Medeni Durum	N	Ort.	Std. Sapma	T	p
Bireysel	Evli	244	3.79	0.76	0.008	0.994
Yaratıcılık	Bekar	161	3.79	0.67		

\* $p<0.05$

Tablo 4.14’da araştırmaya katılanların bireysel yaratıcılık düzeylerinde, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $T_{(403)}=0.008$ ;  $p>0.05$ ).

**Tablo 4.15.** Katılımcıların bireysel yaratıcılık ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının statü değişkenine göre karşılaştırılması.

Değişkenler	N	Ort.	Std. Sapma	F	p	Fark
Yönetici	50	4.09	0.61	4.728	<b>0.001*</b>	1-3
Diğer	132	3.78	0.78			
Memur	91	3.56	0.77			
Antrenör	76	3.88	0.63			
Spor Uzmanı	56	3.77	0.65			
Toplam	405	3.79	0.73			

\* $p<0.05$

Tablo 4.15’de araştırmaya katılanların bireysel yaratıcılık düzeylerinde, statü/görevi değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $F_{(4, 400)}=4.728$ ;  $p<0.05$ ). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan alt testler (Tukey HSD) sonucunda, yönetici ve antrenörlerin bireysel yaratıcılık düzeyleri memurlara göre daha yüksek bulunmuştur.

**Tablo 4.16.** Katılımcıların bireysel yaratıcılık ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının hizmet süresi değişkenine göre karşılaştırılması.

Değişkenler	N	Ort.	Std. Sapma	F	p
1-5 Yıl	147	3.72	0.78	0.844	0.498
6-10 Yıl	134	3.79	0.67		
11-15 Yıl	51	3.88	0.74		
16-20 Yıl	32	3.92	0.61		
20 ve üzeri	41	3.81	0.79		
Toplam	405	3.79	0.73		

Tablo 4.16’de araştırmaya katılanların bireysel yaratıcılık düzeylerinde, hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $F_{(4, 400)}=0.844$ ;  $p>0.05$ ).

**Tablo 4.17.** Katılımcıların bireysel yaratıcılık ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırılması.

Değişkenler	N	Ort.	Std. Sapma	F	p	Fark
Lise	68	3.48	0.81	10.614	<b>0.001*</b>	2-1 3-1-2
Üniversite	289	3.81	0.70			
Lisansüstü	48	4.09	0.64			
Toplam	405	3.79	0.73			

\* $p<0.05$

Tablo 4.17’de araştırmaya katılanların bireysel yaratıcılık düzeylerinde, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $F_{(2, 402)}=10.614$ ;  $p<0.05$ ). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan alt testler (Tukey HSD) sonucunda, katılımcıların bireysel yaratıcılık düzeyleri üniversite mezunlarının lise mezunlarına göre, lisansüstü mezunlarının ise üniversite ve lise mezunlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

**Tablo 4.18.** Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması.

Ölçekler	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sapma	T	p
Duygusal Bağlılık	Erkek	298	3.54	0.86	-0.561	0.575
	Kadın	107	3.60	0.76		
Devam Bağlılığı	Erkek	298	3.39	0.77	-0.207	0.836
	Kadın	107	3.40	0.50		
Normatif Bağlılık	Erkek	298	3.12	0.85	0.102	0.919
	Kadın	107	3.11	0.76		

\* $p<0.05$

Tablo 4.18’de araştırmaya katılanların duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık düzeylerinde, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $T_{(403)}=-0.561$ ;  $-0.207$ ;  $-0.102$ ;  $p>0.05$ ).

**Tablo 4.19.** Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının yaş değişkenine göre karşılaştırılması.

Ölçekler	Yaş	N	Ort.	Std. Sapma	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	17-24 Yaş	21	3.73	0.67	2.538	<b>0.020*</b>	5-3
	25-29 Yaş	73	3.50	0.82			
	30-34 Yaş	129	3.36	0.82			

	35-39 Yaş	89	3.66	0.88			
	40-44 Yaş	49	3.77	0.87			
	45-49 Yaş	25	3.64	0.76			
	50 ve üzeri	19	3.79	0.73			
	Toplam	405	3.56	0.83			
Devam Bağlılığı	17-24 Yaş	21	3.51	0.82			
	25-29 Yaş	73	3.40	0.62			
	30-34 Yaş	129	3.31	0.73			
	35-39 Yaş	89	3.38	0.76	1.254	0.278	-
	40-44 Yaş	49	3.50	0.63			
	45-49 Yaş	25	3.32	0.75			
	50 ve üzeri	19	3.71	0.67			
	Toplam	405	3.39	0.71			
Normatif Bağlılık	17-24 Yaş	21	3.53	0.96			
	25-29 Yaş	73	3.09	0.74			
	30-34 Yaş	129	2.99	0.77			
	35-39 Yaş	89	3.11	0.87	1.773	0.103	-
	40-44 Yaş	49	3.26	0.91			
	45-49 Yaş	25	3.18	0.77			
	50 ve üzeri	19	3.28	0.87			
	Toplam	405	3.12	0.83			

\*p<0.05

Tablo 4.19’de araştırmaya katılanların devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinde yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmezken, duygusal bağlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $F_{(6, 398)}=2,538$ ;  $p<0,05$ ). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan alt testler (Tukey HSD) sonucunda, 40-44 yaş grubu katılımcıların duygusal bağlılık düzeylerinin 30-34 yaş grubu katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

**Tablo 4.20.** Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre karşılaştırılması.

Ölçekler	Medeni Durum	N	Ort.	Std. Sapma	T	p
Duygusal Bağlılık	Evli	244	3.60	0.85	1.129	0.259
	Bekar	161	3.50	0.81		
Devam Bağlılığı	Evli	244	3.41	0.70	0.554	0.580
	Bekar	161	3.37	0.73		
Normatif Bağlılık	Evli	244	3.11	0.84	-0.251	0.802
	Bekar	161	3.13	0.80		

\*p<0.05

Tablo 4.20’de araştırmaya katılanların duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık düzeylerinde, medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $T_{(403)}=1.129$ ;  $0.554$ ;  $-0.251$ ;  $p>0.05$ ).

**Tablo 4.21.** Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının statü değişkenine göre karşılaştırılması.

Ölçekler	Statü	N	Ort.	Std. Sapma	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	Yönetici	50	3.88	0.79	3.437	<b>0.009*</b>	1-4
	Diğer	132	3.57	0.76			
	Memur	91	3.58	0.72			
	Antrenör	76	3.32	1.00			
	Spor Uzmanı	56	3.53	0.91			
	Toplam	405	3.56	0.83			
Devam Bağlılığı	Yönetici	50	3.56	0.55	1.954	0.101	-
	Diğer	132	3.47	0.76			
	Memur	91	3.32	0.62			
	Antrenör	76	3.27	0.81			
	Spor Uzmanı	56	3.35	0.69			
	Toplam	405	3.39	0.71			
Normatif Bağlılık	Yönetici	50	3.25	0.82	1.784	0.131	-
	Diğer	132	3.23	0.81			
	Memur	91	2.99	0.73			
	Antrenör	76	3.01	0.92			
	Spor Uzmanı	56	3.11	0.86			
	Toplam	405	3.12	0.83			

\*p<0.05

Tablo 4.21’de araştırmaya katılanların devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinde görevi/statü değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmezken, duygusal bağlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $F_{(4, 400)}=3.437$ ;  $p<0.05$ ). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan alt testler (Tukey HSD) sonucunda, yönetici olarak görev yapanların duygusal bağlılık düzeylerinin antrenörlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

**Tablo 4.22.** Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının hizmet süresi değişkenine göre karşılaştırılması.

Ölçekler	Hizmet Süresi	N	Ort.	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	1-5 Yıl	147	3.51	0.85	1.539	0.190
	6-10 Yıl	134	3.48	0.84		
	11-15 Yıl	51	3.61	0.93		
	16-20 Yıl	32	3.78	0.73		
	20 ve üzeri	41	3.74	0.67		
	Toplam	405	3.56	0.83		
Devam Bağlılığı	1-5 Yıl	147	3.41	0.69	1.334	0.257
	6-10 Yıl	134	3.38	0.75		
	11-15 Yıl	51	3.23	0.75		
	16-20 Yıl	32	3.58	0.64		
	20 ve üzeri	41	3.43	0.64		
	Toplam	405	3.39	0.71		
Normatif Bağlılık	1-5 Yıl	147	3.13	0.82	1.692	0.151
	6-10 Yıl	134	3.06	0.84		

11-15 Yıl	51	2.96	0.90
16-20 Yıl	32	3.34	0.82
20 ve üzeri	41	3.30	0.68
Toplam	405	3.12	0.83

\*p<0.05

Tablo 4.22’de araştırmaya katılanların duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık düzeylerinde, hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $F_{(6, 398)}=1.539; 1.334; 1.692; p>0.05$ ).

**Tablo 4.23.** Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırılması.

Ölçekler	Eğitim Durumu	N	Ort.	Std. Sapma	T	p
Duygusal Bağlılık	Lise	68	3.50	0.63	0.489	0.614
	Üniversite	289	3.58	0.87		
	Lisansüstü	48	3.48	0.91		
	Toplam	405	3.56	0.83		
Devam Bağlılığı	Lise	68	3.38	0.88	1.806	0.166
	Üniversite	289	3.42	0.67		
	Lisansüstü	48	3.21	0.69		
	Toplam	405	3.39	0.71		
Normatif Bağlılık	Lise	68	3.27	0.75	1.556	0.212
	Üniversite	289	3.10	0.82		
	Lisansüstü	48	3.03	0.96		
	Toplam	405	3.12	0.83		

\*p<0.05

Tablo 4.23’de araştırmaya katılanların duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık düzeylerinde, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $F_{(2, 402)}=0.489; 1.806; 1.556; p>0.05$ ).

## 5. TARTIŞMA

Örgütlerde yaratıcılığın ön plana çıkabilmesi ve çalışanlar tarafından benimsenebilmesi, örgüt yönetiminde söz sahibi olanların yaratıcılığı, ne kadar desteklediği, ne kadar inandığı ve ne kadar teşvik ettiğine bağlı olarak değişmektedir (Güler, 2019). Dolayısıyla bireysel yaratıcılığın örgütsel yaratıcılığa dönüşmesinde yönetim kademesi de dâhil olmak üzere kurumdaki her çalışan bu sürece katılmalıdır. Böylelikle daha aktif ve üretken, çözüm odaklı, yeni fikirler ve gelişime açık bir kurumsal kimlik oluşturmanın yolu açılacaktır.

Gençlik Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının bireysel yaratıcılık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan bu çalışmada araştırmaya katılanların bireysel yaratıcılık düzeyleri ( $\bar{X}=3.79$ ) “Yeterli Düzey” örgütsel bağlılık boyutları ise normatif bağlılık ve devam bağlılığı “Kararsızım” boyutunda, Duygusal Bağlılık ise “Katılıyorum” boyutundadır.

Balay (2010) üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının bireysel, yönetsel ve toplumsal boyutlarda örgütsel yaratıcılık düzeylerini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmasında örgütsel yaratıcılık algılarının bireysel yaratıcılıkta yeterli düzeyde diğer boyutlarda ise orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmaya katılanların bireysel yaratıcılık düzeyleri diğer boyutlara göre daha yüksektir. Yönetsel ve toplumsal yaratıcılık boyutlarının daha düşük çıkmasının nedenleri arasında yöneticilerden ve çalışma arkadaşlarından yeterli desteği bulamamalarından kaynaklanabileceği ifade edilmektedir.

Kırık (2020) Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel iletişim algılarının örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yaptığı çalışmada örgütsel yaratıcılık boyutlarının bireysel toplumsal ve yönetsel boyutlarda yeterli düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Literatürdeki diğer araştırma sonuçları incelendiğinde örgütsel yaratıcılık algılarının tüm boyutlarda yeterli düzeyde olduğu sonucuna ulaşan çalışma bulgularına rastlanmaktadır (Eroğlu, 2014; Say, 2015; Yurter, 2016; Meriç, 2018; Fidan, 2018; Adıyaman, 2019). Bu sonuçlar araştırmadaki katılımcıların bireysel yaratıcılıklarının yeter düzeyde çıkması ile paralellik göstermektedir.

Katılımcıların bireysel yaratıcılık düzeyleri cinsiyet, yaş medeni durum, hizmet süresi açısından farklılık göstermezken statü ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Yahşi ve Özbek (2016) 302 Gençlik ve Spor Bakanlığı personeli üzerinde yaptığı çalışmada, çalışanların örgüt iklimi algısı ve örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışma sonuçlarına göre bireysel yaratıcılık algıları cinsiyet, eğitim durumu, unvan/statü, hizmet süresine göre farklılık göstermemektedir.

Can ve ark. (2017) spor çalışanlarında örgütsel sosyalleşme ve örgütsel yaratıcılık inancı arasındaki ilişkileri incelediği çalışmada, aktif olarak spor kulüplerinde görev yapan 223 spor çalışanına ulaşmıştır. Araştırma sonuçlarına göre bireysel yaratıcılık algılarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir.

Sunar ve Canbek, (2021) duygusal zekânın bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü adlı çalışmasını 420 öğretmen üzerinde gerçekleştirmiştir. Çalışma sonuçlarına göre bireysel yaratıcılığın çalışma süresine göre farklılık gösterdiği cinsiyet, medeni durum, yaş gibi değişkenlere göre ise farklılık göstermediğini tespit edilmiştir.

Uğurlu ve Ceylan (2014) öğretmenlerde etik liderlik ve örgütsel yaratıcılık algılarını incelediği çalışmada 300 öğretmen araştırma grubunu oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre bireysel yaratıcılık algılarında cinsiyete göre bir farklılık göstermemektedir.

Bu sonuçlar çalışmadaki bulguları destekler niteliktedir. Ancak sonuçları desteklemeyen çalışma sonuçları da görülmüştür. Balay (2010) cinsiyet değişkenine

göre örgütsel yaratıcılık algılarında erkeklerin kadınlara göre puanlarını daha yüksek bulmuştur. Karacabey (2011) öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık algılarını incelediği çalışmada, bireysel yaratıcılık boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık tespit etmiştir. Cinsiyet farklılığına göre erkekler kadınlara göre daha fazla yaratıcılık algılarına sahiptir.

Yaş değişkenine ilgili literatürde örgütsel yaratıcılığın anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşan çalışmalar görülmüştür (Say, 2015; Fidan; 2018, Akıncı, 2018; Ertekin, 2016; Shibu, 2017).

Statü değişkenine göre katılımcıların bireysel yaratıcılık düzeyleri farklılaşmaktadır. Bu farklılığa göre yönetici ve antrenörlerin bireysel yaratıcılık düzeyleri memurlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Savieski' nin (2004), örgütsel yaratıcılığı etkileyen faktörler üzerine bir araştırmasında, üst yöneticinin yönetim tarzı ile bireysel yaratıcılık arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Katılımcı ve demokratik bir yönetim yapısı yaratıcı fikirlerin oluşmasına katkı sağlar. Örgütlerin, çalışanlarının yaratıcılıklarını geliştirmesi için, çalışanların fikirlerine değer vermesi, fikirleri yargılamadan objektif değerlendirmesi, çalışanlara eşit davranarak fikirlerin özgür dolaşımını sağlayarak desteklemesi gerekmektedir. Örgütlerin yaratıcı olabilmeleri, içinde bulunan bireylerin yaratıcı olmaları ile gerçekleşir.

Can ve ark. (2017) spor çalışanlarında yaptığı araştırma sonuçlarına göre bireysel yaratıcılık algılarında, statü değişkenine göre anlamlı farklılık tespit etmiştir. Bu farklılığa göre üst yönetici ve yönetici grubu, işçi ve memur grubuna göre daha fazla bireysel yaratıcılık algılarına sahiptir. Yaptığımız çalışmada bu sonuca benzer şekilde yönetici ve antrenörler memurlara göre daha fazla bireysel yaratıcılık algılarına sahiptir. Dolayısıyla bu sonuç çalışmamızdaki bulguları desteklemektedir.

Eğitim durumlarına göre katılımcıların bireysel yaratıcılık düzeyleri farklılık göstermektedir. Bu farklılığa göre üniversite mezunlarının lise mezunlarına göre, lisansüstü mezunlarının ise üniversite ve lise mezunlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Eğitim seviyesi arttıkça GSİM çalışanlarında bireysel yaratıcılık



algıları da artmaktadır. Çalışanların eğitim seviyelerinin artırılması için teşvik edilebilir. Dolayısıyla çalışanların bireysel yaratıcılıkları da gelişecektir. Bireysel yaratıcılık becerileri yüksek kurum çalışanları ve yöneticilerinin farklı bakış açıları ve yenilikçi bir anlayışla kuruma önemli katkı sunacağı kanaatindeyiz.

Uğurlu ve Ceylan (2014) bireysel yaratıcılık algılarının eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Bu farklılığa göre eğitim seviyesi arttıkça bireysel yaratıcılıkta artmaktadır.

Sunar ve Canbek (2021) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmasında bireysel yaratıcılığın eğitim durumuna göre farklılık göstermediğini tespit etmiştir.

Karacabey (2011) yapmış olduğu “Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Algıları” adlı çalışmada örgütsel yaratıcılık algılarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Benzer şekilde örgütsel yaratıcılık algılarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaştığı sonucuna ulaşan çalışmalar görülmüştür (Kendir, 2013; Eroğlu, 2014; Ertekin, 2016).

Gençlik Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi ve eğitim durumu değişkenlerine göre farklılık göstermezken yaş ve statü değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Yaş değişkenine göre 40-44 yaş grubu katılımcıların duygusal bağlılık düzeylerinin 30-34 yaş grubu katılımcılara göre daha yüksek olduğu, statü değişkenine göre ise yönetici olarak görev yapanların duygusal bağlılık düzeylerinin antrenörlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

İlgili literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık kavramına ilişkin alan yazında oldukça fazla çalışma olduğu görülmüştür. Çalışmadaki araştırma grubu ile benzerlik göstermesi açısından alan yazındaki bu çalışmalardan Gençlik ve Spor Bakanlığı ve Taşra teşkilatı üzerinde yapılan araştırma sonuçları incelenmiştir.

Cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri yapılan bu çalışmada farklılık göstermemektedir. Literatür incelendiğinde çalışma sonucunu destekler

nitelikte cinsiyete göre örgütsel bağlılığın değişmediği sonucuna ulaşan çalışma sonuçları bulunmaktadır (Belli ve Ekici, 2012; Albayrak, 2020; Bal ve Sunay, 2020; Ekinci, 2021; Ulu, 2021; Ceylan ve Ünlü, 2022). Ancak cinsiyete göre örgütsel bağlılığın değiştiği sonucuna ulaşan çalışmalarda mevcuttur (Meyer ve Smith, 2000; Lok ve Crawford, 2004; Özkaya ve ark., 2006; Kaş, 2012). Göçer (2022) GSİM çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş performansı ilişkisini X ve Y kuşaklarına göre incelediği çalışmasında, kadın çalışanların devam bağlılıklarının erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Benzer bir sonuçta Kato ve Kodama (2017) tarafından yapılan bir araştırmada, kadınların işgücü piyasasında erkeklere göre daha az fırsata sahip olmaları nedeniyle kadınların erkeklere göre örgütlerine daha bağlı olduğunu ve bu nedenle örgütlerine tutunmaya çalıştıklarını ortaya koymuştur.

Yaş değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri yapılan bu çalışmada anlamlı farklılık göstermektedir. Literatür incelendiğinde çalışma sonucunu destekler nitelikte yaşa göre örgütsel bağlılığın değiştiği sonucuna ulaşan çalışma sonuçları bulunmaktadır (Türkoğlu, 2011; Çakır, 2007; Demir, 2012; Bingöl, 2018). Igbeneghu ve Popoola (2010) demografik özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştırmış ve örgütsel bağlılık düzeylerinde yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu bulunmuştur. Bu farklılığa göre çalışan ne kadar yaşlı ise örgütsel bağlılık o kadar yüksektir. Ancak çalışma sonuçları ile örtüşmeyen yaşa göre örgütsel bağlılığın değişmediği sonucuna ulaşan çalışmalarda bulunmaktadır (Soyer ve ark., 2010; Büyükbasmacı, 2019). Bingöl (2018) GSİM’de çalışan antrenörlerin örgütsel sinizm ve bağlılıklarını incelediği çalışmasında, araştırmaya 798 antrenör katılmıştır. Antrenörlerin örgütsel bağlılıkları yaş değişkenine göre normatif bağlılık boyutunda 50 ve üzeri yaş olanların diğer yaş gruplarından daha yüksek düzeyde bağlılıkları tespit edilmiştir.

Medeni durum değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri yapılan bu çalışmada farklılık göstermemektedir. Literatürde çalışma sonucunu destekler nitelikte medeni duruma göre örgütsel bağlılığın değişmediği sonucuna ulaşan çalışma sonuçları bulunmaktadır (Soyer ve ark., 2010; Kaynar, 2018; Albayrak, 2020; Ekinci, 2021; Ceylan ve Ünlü, 2022). Ancak çalışma sonuçları ile örtüşmeyen medeni duruma göre örgütsel bağlılığın değiştiği sonucuna ulaşan çalışmalarda

bulunmaktadır (Mayer ve Allen, 1987; Soyer ve ark., 2010; Karcioğlu ve Türker, 2010; Yıldız, 2020; Ulu, 2021). Samadov (2006) medeni durum değişkenine göre örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutlarında anlamlı farklılık tespit etmiştir. Gerek duygusal bağlılık gerekse normatif bağlılık açısından evli olanların daha yüksek bir örgütsel bağlılık düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Benzer bir sonuç olarak Affum-Osei vd., (2015) evli olan çalışanların evli olmayanlara göre örgütlerine daha bağlı oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Hizmet süresi değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri yapılan bu çalışmada farklılık göstermemektedir. Literatürde çalışma sonucunu destekler nitelikte hizmet süresine göre örgütsel bağlılığın değişmediği sonucuna ulaşan çalışma sonuçları bulunmaktadır (Büyükbasmacı, 2014; Özer ve diğ., 2015; Öztürk, 2018; Bingöl, 2018; Ekinci, 2021). Fakat çalışma sonuçlarını desteklemeyen hizmet süresine göre örgütsel bağlılığın farklılaştığı sonucuna ulaşan çalışmalarda mevcuttur (Özgüleş, 2017; Mustafa ve Sevim, 2019). Bu çalışma sonuçlarına göre hizmet süresi fazla olan bazı yaş gruplarının hizmet süresi az olan bazı yaş gruplarına göre örgütsel bağlılıkları daha yüksek bulunmuştur.

Eğitim durumu değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri yapılan bu çalışmada farklılık göstermemektedir. Literatürde çalışma sonucunu destekler nitelikte eğitim durumuna göre örgütsel bağlılığın değişmediği sonucuna ulaşan çalışma sonuçları bulunmaktadır (Bingöl, 2018; Albayrak, 2020; Ekinci, 2021). Ancak Eğitim seviyesi yükseldikçe örgütsel bağlılığın azaldığı sonucuna ulaşan çalışmalarda bulunmaktadır (Steers, 1977; O'Reilly ve Caldwell's, 1981; Glisson ve Durick, 1988). Reig ve arkadaşları (2022) tersane çalışanı olan mavi yakalı çalışanların örgütsel bağlılıklarına ve iş tatminlerine hangi örgütsel faktörlerin etki ettiğini araştırmışlardır. Örneklem grubunu İspanya'da bulunan 567 tersane çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılığın eğitim seviyesinin düşük olması ve çevresel riskler ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Örgütsel bağlılığın eğitim seviyesi düşük olanlarda yüksek olduğu görülmüştür. Farklı sonuç olarak Belli ve Ekici (2012), Ege bölgesinde bulunan GSİM'de çalışan personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yaptığı çalışmasında, Ege bölgesinde 8 ilden 188 kişi araştırmaya katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların örgütsel bağlılıkları eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir. Lisansüstü

mezunlarının ortaokul ve lise mezunlarına göre örgütsel bağlılıkları daha yüksek bulunmuştur. Göçer (2022) GSİM çalışanlarında örgütsel bağlılığın ilköğretim mezunlarında diğer mezunlara göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Statü değişkeni göre örgütsel bağlılık düzeyleri yapılan bu çalışmada farklılık göstermektedir. Yönetici olarak görev yapanların duygusal bağlılık düzeylerinin antrenörlere göre daha yüksektir. Benzer sonuç olarak Bayar (2020) GSB taşra teşkilatında çalışanların liderlik algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, araştırmaya 297 kişi katılmıştır. Çalışanların statülerine göre antrenörlerin diğer çalışanlara göre örgütsel bağlılıkları daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç çalışmamızdaki statü değişkenine göre olan bulguları desteklemektedir.

Ceylan ve Ünlü (2022) GSİM çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobinge maruz kalma durumlarını incelediği çalışmasında, araştırmaya 290 il müdürlüğü çalışanı katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri statü açısından yöneticilik görevi alma/almama, durumlarına göre farklılık göstermemektedir.

Bireysel yaratıcılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerde pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bireysel yaratıcılık ile örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık arasında orta düzeyde bir ilişki görülürken, devam bağlılığı ile normatif bağlılık arasında düşük düzeyde ilişkiler görülmüştür. Bireysel yaratıcılık becerileri yüksek olan bireyler örgüte duygusal açıdan daha bağlıdır. Farklı deyişle örgütle duygusal bir bağ kurmuş bireyler daha üretken yenilikçi ve çözüm odaklı olabilmektedir. Yüksek örgütsel bağlılığa sahip insanlar, örgütlerin kültürüne ve kendi duygusal bakış açılarına iyi uyum sağlar. Bu kişiler örgüt içinde iş doyumuna ulaşmışlardır. Bu kişiler örgüt dışında bir iş aramadıkları için örgütle olan duygusal bağlarını yüksek düzeyde sürdürürken örgüte olabilecek en iyi hizmeti sunarak onu istenilen düzeye getirirler (Başyigit, 2006). Buradan da anlaşılacağı üzere duygusal bağı yüksek olan bireyler ayrıca çözümcü, üretken bir yapı içerisine de bürünmüş olabilir. Bunun sonucunda da bireysel yaratıcılıkları diğerlerine göre daha yüksek olması muhtemeldir.

Bireysel yaratıcılığın duygusal, devam ve normatif bağlılık üzerine etkileri incelendiğinde etki düzeylerinin pozitif yönde düşük bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. En yüksek etki düzeyi duygusal bağlılık boyutundadır. İlgili literatürde bireysel yaratıcılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar sınırlı sayıda görülmektedir.

Altın, (2010) ilköğretimdeki öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve bireysel yaratıcılıkları arasındaki ilişkilerini incelediği çalışmada, araştırma sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ve bireysel yaratıcılık arasında tüm boyutlarda anlamlı ilişki tespit etmiştir. En yüksek ilişki düzeyi ise duygusal bağlılık ile bireysel yaratıcılık arasındadır.

Yılmaz (2019) yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık ve bireysel yaratıcılık arasında anlamlı ilişki tespit etmiştir. Çekmecelioğlu (2006) örgüt iklimi duygusal bağlılık ve yaratıcılık arasındaki ilişkileri incelediği çalışmada, araştırma sonuçlarına göre çalışanların örgüte duygusal olarak bağlı olmalarının örgüt performansının bir göstergesi olan yaratıcılığı pozitif olarak etkilediği sonucu ulaşmıştır.

Çekmecelioğlu ve Eren (2007) psikolojik güçlendirme, örgütsel bağlılık ve yaratıcı davranış arasındaki ilişkileri incelediği çalışmada örgütsel bağlılık ile yaratıcı davranış arasında pozitif anlamlı ilişkiler tespit ederken, örgütsel bağlılığın yaratıcı davranışı olumlu etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Bulunan bu çalışmalar da çalışma sonuçlarını destekler niteliktedir. Örgütsel bağlılık ile bireysel yaratıcılık arasında pozitif ilişkiler tespit edilmiştir. Özellikler örgüte duygusal açıdan bağlılığı yüksek olan bireyler aynı zamanda bireysel yaratıcılıkları da yüksek bulunmuştur. Örgütlerin çalışanların duygusal bağlılığını arttırması bireysel yaratıcılıklarını da geliştirecektir.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak GSİM çalışanlarının bireysel yaratıcılık düzeyleri “Yeterli Düzeyde” örgütsel bağlılık boyutları ise normatif bağlılık ve devam bağlılığı “Kararsızım” boyutunda, duygusal bağlılık ise “Katılıyorum” boyutundadır. Bireysel yaratıcılık ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. En yüksek ilişki bireysel yaratıcılık ile duygusal bağlılık boyutu arasındadır. Bireysel yaratıcılık örgütsel bağlılığı pozitif yönde düşük düzeyde etkilemektedir.

Öneri 1: Kurumlar çalışanlarının örgüte olan duygusal bağlılığını arttırdıklarında örgütsel bağlılıkta artacaktır. Çalışanların duygusal bağlılığını arttıracak tedbirler ve çalışmalar yapılabilir.

Bireysel yaratıcılık düzeyleri eğitim seviyesi yükseldikçe yükselmekte, ayrıca kurumdaki statülerine göre bireysel yaratıcılık düzeyleri yöneticiler ve antrenörlerin memurlara göre daha yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur.

Öneri 2: Çalışan personelin eğitim düzeylerini arttırmaya yönelik çalışmalar ve teşvikler yapılabilir. Dolayısıyla bireysel yaratıcılıkta artacaktır.

Öneri 3: Çalışan memurların bireysel yaratıcılıklarını arttırmak için hizmet içi eğitim, seminer çalışmaları yapılabilir.

Örgütsel bağlılık boyutunda önemli bulgular, yöneticilerin örgütsel bağlılıkları diğer çalışanlara göre daha yüksektir. Bunun sebebi olarak yöneticilerin örgütün karar alma aşama ve sürecinde diğer çalışanlara göre daha etkin rol almalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Öneri 4: Örgütsel bağlılığı arttırmak için farklı statüde çalışan personel karar alma süreci aşamalarına dâhil edilebilir.

Öneri 5: Örgütsel bağlılığı arttırmak için farklı statüde çalışan personeli motive edici etkinlikler yapılabilir.

## KAYNAKLAR

- Adams, J. L. (2019). *Conceptual blockbusting: A guide to better ideas*. Basic Books.
- Adıyaman, C. (2019). *Öğrenen örgüt olma düzeyi ile örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Van.
- Affum-Osei, E., Acquah, E., & Acheampong, P. (2015). The relationship between organisational commitment and demographic variables: Evidence from a Commercial Bank in Ghana. *American Journal of Industrial and Business Management*, 5(5), 769–778.
- Akdağ, D. (2014). *Çalışanlarda iş tatmini ve örgütsel bağlılık (Alanya Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Akın, M. (2010). Personeli güçlendirme algılaması, örgüt iklimi algılaması ve yaratıcı kişilik özelliklerinin örgüt düzeyinde yaratıcı çıktılar üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileri. *Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29, 211-238.
- Aksüzek S (2008). *İşletmelerde rekabet avantajı olarak yaratıcı düşünceden yararlanılması üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi) Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Ankara.
- Albayrak, V. (2020). *Gençlik ve spor il müdürlüğünde çalışan antrenörlerin iş doyum ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi (Doğu Anadolu Bölgesi Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Elazığ.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*. 49, 252–276.
- Allen, N. N. & Meyer J. P. (1993). Organizational commitment: evidence of career stage effects. *Journal of Business Research* 26: 49-61.
- Alpar R. (2010). *Basit doğrusal regresyon çözümlemesi. Spor, sağlık ve eğitim bilimlerinden örneklerle uygulamalı istatistik ve geçerlik güvenilirlik*. Ankara: Detay Yayıncılık, 285-304.
- Altın, B. (2010). *İlköğretimde görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarıyla yaratıcılıkları ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Amabile TM (1996). Creativity and innovation in organization. *Harvard Business School*, January 5, 1-15.
- Amabile, T. M. (1998). How to kill creativity. *Harvard Business Review*, ss. 77-87.
- Amabile, T. M. and Pillemer, J. (2012). Perspectives on the social psychology of creativity. *The Journal of Creative Behavior*, Vol. 46, Iss. 1, ss. 3–15
- Amabile, T. M., Barsadec, S. G., Mueller, J. S. and Staw, B. M. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly*, 50, ss.367–403.
- Arslan, H., ve Önce, M. (2014). Yerel yönetimlerde çalışanların örgütsel bağlılığı üzerine bir inceleme: Çankırı belediyesi örneği. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırma Dergisi*, 3(3): 571-87.
- Arslan, R., Efe, D., ve Aydın, E. (2013). Duygusal zekâ ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 5(3): 169-80.



- Aydın, S.Y. (2008). *Büro yönetimi ve sekreterlik bölümü öğrencilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve bu düzeylerin akademik başarıları ile ilişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aykaç, A. (2010). *İş doyumunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara.
- Bakan, İ. (2013). *Çağdaş yönetim yaklaşımları: İlkeler. Kavramlar ve yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Kitap.
- Bal, E. ve Sunay, H. (2020). Amatör spor kulüpleri yönetici ve çalışanların iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeyi. *Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(1): 16-34.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Publishing, 21.
- Balay, R. (2010). Öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algıları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*; 43, 41-78.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Basadur, M., Graen, G. B. and Green, S. G. (1982). 'Training in creative problem solving: effects on ideation and problem finding and solving in an industrial research organization, *Organizational Behavior And Human Performance*, 30, ss. 41-70.
- Başıyigit, A. (2006). *Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Bayar S. (2020). *Gençlik ve spor bakanlığı merkez teşkilatı çalışanlarının paylaşılan liderlik algısı ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin analizi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay dergisi*, (59), 125-139.
- Bingöl, Ş. (2018). *Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü antrenörlerinin örgütsel sinizm ve bağlılığının incelenmesi*. (Doktora Tezi) İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Malatya.
- Blomberg, A. (2016). Organizational creativity – hegemonic and alternative discourses. *Suomen Yliopistopaino, Publications of Turku School of Economics, Series A-1*.
- Boden, M. A. (1998). Creativity and artificial intelligence. *Artificial Intelligence* 103, ss 347-356.
- Bozoğlu, G. (2011). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık açısından eğitim sektöründe Yalova ilinde karşılaştırmalı bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- Bülbül, M. (2007). *Örgütsel bağlılık ve kamu kuruluşlarına yönelik araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Büyükbasmacı, Y. E. (2019). *Spor kulüp yöneticilerinde çeşitli değişkenlere göre örgütsel bağlılık araştırması*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Can, Y., Soyer, F., & Kaçay, Z. (Mayıs, 2017). *Spor Çalışanlarında Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Yaratıcılık İnancı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. ERPA International Congresses Education, Book of Proceeding 229-235.

Canal, B. (2017). *Örgütsel özdeşleşmenin bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

Ceylan, A. ve Savi, F.Z., (2003). Örgütsel yaratıcılığı etkileyen faktörler üzerine bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, No:29, ss.151-185.

Ceylan, R. & Ünlü, Ç. (2022). Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11 (1), 63-74.

Çağlar Ç. (2013). Okulların değişime açıklık düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişki. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 6(15): 119-50.

Çakır, A. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çavuş, F. M. (2006). İşletmelerde personel güçlendirme uygulamalarının örgütsel yaratıcılık ve yeniliğe etkileri üzerine imalat sanayinde bir uygulama. (Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Çavuşoğlu, D. (2007). *Küresel rekabet ortamında örgütlerde yaratıcılık kültürü ve yaratıcılık yönetimine ilişkin tutumların incelenmesi*.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Çekmecelioğlu, H. (2002). *Bireysel, örgütsel yaratıcılık ve yaratıcılık için iş çevresinin düzenlenmesi: Bir araştırma.* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.

Çekmecelioğlu, H. G. & Eren, E. (2007). Psikolojik güçlendirme, örgütsel bağlılık ve yaratıcı davranış arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *Yönetim Dergisi: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü*, 18(57), 13-25.

Çekmecelioğlu, H. G. (2006). Örgüt iklimi, duygusal bağlılık ve yaratıcılık arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi: bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), 295-310.

Çelebi, N., Bayhan, G., (2008). İlköğretimde çalışan öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin yaratıcılık potansiyellerinin değerlendirilmesi. *Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27): 79-97.

Çelik, Y., Saygılı M., (2011). Hastane çalışanlarının çalışma ortamlarına ilişkin algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık Dairesi Dergisi*, 14(1), s. 39-71.

Çellek, T. (2002). *Yaratıcılığın eğitimdeki yeri*. Hacettepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi 1.Ulusal Mezuniyet Sergisi ve Sempozyumu Bildiriler Kitabı. Ankara.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.

Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T., & Cengiz, S. (2009). Çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık boyutlarında algılama farklılıkları: Kuşadası'ndaki beş yıldızlı konaklama işletmeleri örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1):77-89.

Dağdeviren, G.E. (2007). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık sigorta şirketleri üzerine bir uygulama.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Demir M. (2012). Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Havalimanı Yer Hizmetleri İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(1), 47-64.

Demirel, Ö. (2014). *Eğitimde program geliştirme kuramdan uygulamaya*. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 124.

Dinçer, Ö. (1992). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası* (2. bsk.). İstanbul: Timaş Basım Ticaret ve Sanayii AŞ.

Doğan, S., & Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29:37-61.

Dolu B, 2011. *Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma*. (Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Isparta.

Ekinci, E. (2021). *Gençlik ve spor il müdürlüğü çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi: Mardin ili örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Mardin Artuklu Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Mardin.

Eren, E. & Çekmecelioğlu, H.G. (2002). Örgüt yaratıcılığı ve verimliliğinin sağlanmasında örgüt ikliminin rolü, *10.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 585-592.

Eren, E. (2008). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (11. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayımları.

Eroğlu M. (2014). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık algularının incelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

Ertekin E. (2016). *Seyahat acentesi çalışanlarının örgütsel yaratıcılık ve müşteri memnuniyeti algılamalarını belirlemeye yönelik bir araştırma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Fidan, M. (2018). *Okullarda örgütsel yaratıcılık ve yönetsel inovasyona ilişkin öğretmen görüşlerinin incelenmesi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Ford, C. M. (1996). A Theory of individual creative action in multiple social domains. *Academy of Management Review*, Vol. 21 (4), pp.1112–1142.

George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update* (10a ed.) Boston: Pearson

Glisson, C. ve Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service, *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 61-81.

Göçer, A. (2022). *Gençlik ve spor il müdürlükleri çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş performansı ilişkisinin x ve y kuşaklarına göre incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Çanakkale.

GSB, (2022). İnternet kaynağı: <https://gsb.gov.tr/anasayfa.html> Erişim tarihi: 10.11.2022.

Guilford, J. P. (1950). Creativity. *American Psychologist*, 5(9), pp. 444–454.

Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış*, 2(1): 37-56.

Gülererli, N. (2014). *Öğretmenlerin Evlilik Uyumları İle Yaratıcılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Beylikdüzü Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Gümüşsuyu, Ç. (2004). *Örgütsel yaratıcılık kültürü, bir iktisadi devlet teşekkülünde örnek olay çalışması*. (Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gündüz, B. (2016). "Kişilik Gelişimi". *Eğitim Psikolojisi*. (Editörler: Bülent Gündüz ve Burhan Çapri). Adana: Karahan yayınları, 3. Baskı, ss. 103-122.
- Güner, A.R. (2007). *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Antalya.
- Haşit, G. (2003). İşletme Başarısında Yönetmel Yaratıcılığın Rolü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (8), 171-181.
- Igbeneghu, B. I., & Popoola, S. O. (2010). Influence of age, marital status, length of service and job satisfaction on organizational commitment of medical records personnel in University teaching hospitals in Nigeria. *Libray Progress(International)*, 30(2), 237-268.
- İlsev, A. (1997). *Örgütsel bağlılık: hizmet sektöründe bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi) Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık*, Ankara: Çizgi Kitabevi Yayınları, 46-49.
- İnce, M., Gül, H., (2006). Bilgi çağında rekabetin temel belirleyicisi: bireyin yaratıcılığı. *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2006(2) :220-234.
- İraz, R., & Yılmaz, A., (2013). Örgütsel yaratıcılık kültürü bağlamında çalışanların yaratıcılık yönetimine ilişkin tutumlarının değerlendirilmesi: Konya ili devlet ve katılım bankaları örneği, *International Journal Of Social Science*; (5), 6.
- İşcan, Ö. F. ve Naktiyok, A. (2004). Çalışanların Örgütsel Bağdaşımının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 59, S.1, Ankara, s. 186
- Kanbur, E., & Özyer, K. (2016). Çalışanların bireysel yaratıcılık düzeylerinin iç girişimcilik performanslarına etkisi. *Journal of Management and Economics Research*, 14(2), 264-275.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 499-517.
- Karacabey, M. F. (2011). *Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Alguları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Karcıoğlu, F., & Türker, E. (2010). Psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık ilişkisi: sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2), 121-140.
- Kaş, L. (2012). *Herzberg'in içsel ve dışsal motivasyon etmenleri ile iş görenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki: Belek'teki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kato, T., & Kodama, N. (2017). The effect of corporate social responsibility on gender diversity in the workplace: Econometric evidence from Japan. *British Journal of Industrial Relations*, 56(1) , 99-127.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1977). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi*. (Çev: H. Can; Y. Bayar). TODAİE 167. Ankara
- Kaufman, J. C. (2009). *Creativity 101* (Elektronik Sürüm). Newyork: Spring Publishing.

Kaya, İ. (2012). *Otel işletmelerinde çalışma yaşamının kalitesini etkileyen faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Marmaris örneği*, (Yüksek Lisans Tezi) Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Balıkesir.

Kaynar, E. (2018). *Örgütsel iletişim doyumunun iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi: Görgül bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kırel, Ç. (1999). Esnek çalışma saatleri uygulamalarında cinsiyet, iş tatmini ve iş bağlılığı ilişkisi, *İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi*, C. 28, S. 2, İstanbul, ss. 115-136.

Kırık, E. (2020). *Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel iletişim algılarının örgütsel yaratıcılığa etkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor A.B.D., Kayseri.

Köse, O. (2014). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir kamu kurumunda alan araştırması* (Doktora Tezi) Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişki: hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1): 14-37.

Lok, P. ve Carawford, J.(2004). The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment, *Journal of Management Development*, 23(4), ss.321–338.

Luecke, R. (2008). *İş dünyasında yenilik ve yaratıcılık*. (Çev. T. Parlak). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Marangoz, M., (2012). *Girişimcilik*. İstanbul: Beta Kitap.

Meriç Ç. (2018). *İlkokullardaki örgüt kültürü ve örgütsel yaratıcılık ilişkisinin yönetici ve öğretmen görüşlerine dayalı olarak değerlendirilmesi* (Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1987). *Organizational commitment: Toward a three-component model*. Department of Psychology, University of Western Ontario.

Meyer, J. P., & Smith, C. A. (2000). HRM practices and organizational commitment: Test of a mediation model. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue canadienne des sciences de l'administration*, 17(4), 319-331.

Mumford M. D., Medeiros, K., and Partlow, P. J. (2012). Creative Thinking: Processes, Strategies, and Knowledge. *The Journal of Creative Behavior*, Vol. 46, Iss. 1, pp. 30–47.

Nartgün, S. Ş. (2006). Öğretim elemanlarının örgütsel değerlere ilişkin görüşleri (Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi örneği). *değerler eğitimi dergisi*, 4 (12), 129-148.

Onur, D. (2018). Psikoloji Kuramları ve Yaratıcılık İlişkisi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 8, Sayı 1, ss. 145-156.

Onur, D. ve Zorlu, T. (2017). Yaratıcılık kavramı ile ilişkili kuramsal yaklaşımlar. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi* Cilt; 6, Sayı; 3, ss. 1535-1552.

O'Reilly, C. A. ve Caldwell, D. F. (1981). The commitment and job tenure of new employees: some evidence of postdecisional justification, *Administrative Science Quarterly*, 26(4), 597-616.

Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2011). Otel işletmelerinde etiksel iklim algılamaları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: Kapadokya örneği, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (30) 191-206.

Özden, M. (2005). *Fen bilgisi dersinde beyin temelli öğrenmenin akademik başarıya ve hatırlama düzeyine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Özen, Ş. (1996). *Bürokratik kültür 1: Yönetmelik değerlerin toplumsal değerleri*. Ankara: Todaye Yayınları.

Özer, Ö., Saygılı, M. ve Uğurluoğlu, Ö. (2015). Sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeylerinin belirlenmesine ilişkin bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 3(3), 261-272.

Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. D., & Karaa, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), 77-96.

Özler, D. E., Atalay, C. G., & Dirican, M. (2008). Mobbing'in örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (22).

Özsoy, E. (2013). *Birey-Örgüt Uyumunun Yaratıcılığa Olan Etkisinin Belirlenmesi*. (Ed. Kemal Demirci, Gülten Eren Gümüştekin, Derya Ergun Özler, Ceren Giderler) Kütahya 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Bildiriler Kitabı: Kütahya: 264.

Öztürk, K.Y. (2018). *Örgütsel bağlılık ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri* (Cerrahpaşa Örneği), (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Parjanen, S. (2012). Experiencing creativity in the organization: from individual creativity to collective creativity, *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge & Management*, 7: 109-128.

Parsıl, Ü. (2012). *Sanatta yaratıcılık*. İstanbul: An Yayıncılık.

Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: the organization man revisited. *The Academy of Management Review* 12(3): 460-71.

Reig-Botella, A., Clemente, M., Detaille, S., de Lange, A. H., & López-Golpe, J. (2022). Which personal and organizational factors influence the organizational commitment and job satisfaction of shipyard blue-collar workers?. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4849.

Samadov, S. (2006). *İş doyumunu ve örgütsel bağlılık özel sektörde bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir

Samen, S. (2008). İşletmelerde yaratıcılığın önemi. *Çorum Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 17, Sayı 2, ss. 363-378.

Sarıdede, U., & Doyuran, S. (2004). *Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisi*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı. Malatya: İnönü Üniversitesi

Savieski, F. (2004). *Örgütsel yaratıcılığı etkileyen faktörler üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Sawyer, R. K. (2003). *Emergence in Creativity and Development* [Elektronik Sürüm]. R. Keith Sawyer (Ed.), Vera John Steiner (Ed.), Seana Moran (Ed.), Robert J. Sternberg (Ed.), David Henry Feldman (Ed.), Jeanne Nakamura (Ed.), Mihaly Csikszentmihalyi (Ed.). Creativity and Development. (ss.12-60). Newyork: Oxford University Press.

Say, K. (2015). *Örgütsel yaratıcılık ve merak duygusu arasındaki ilişkinin ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre incelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Seçer İ. (2015). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci, Spss ve Lisrel uygulamaları* (1. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sefertz, E. (2000). Creativity: dissemination of innovation and knowledge management techniques. *INNOREGIO project, Report produced for the EC funded project*.
- Shibu A. A. (2017). *Dönüşümcü liderlik tarzının yenilik stratejileri ve örgütsel yaratıcılık üzerine etkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). 19 Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Sığırı, Ü. (2007). İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının meyer ve allen tipolojisiyle analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 264-265.
- Smith, J. E. P. and Shalley, C. E. (2003). The social side of creativity: a static and dynamic social network perspectiv. *The Academy of Management Review*, Vol. 28, No.1, pp. 89-106
- Soyer, F., Can, Y., & Akbulut, K. (2010). Futbol teknik adamlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 515-526.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment, *Administrative Science Quarterly*, 22(1), s. 46-56.
- Sunar, M. A. ve Canbek, M. (2021). Duygusal zekânın bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü: adana ilinde bir araştırma. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi* , 7 (1) , 101-122 . DOI: 10.22466/acusbd.892991
- Sungur, N. (1997). *Yaratıcı düşünce*. İstanbul: Evrim Yayınları
- Şen, H. T., Yılmaz, F. T., & Gürdoğan, E. P. (2013). Hemşirelikte yaratıcılık. *Akademik Bakış Dergisi*, 38, 1-8.
- Şengül, C. M. (2015). Örgütlerde yaratıcılık ve inovasyonun artırılmasına yönelik yaklaşımlar. *Sosyal ve Beşeri Bilimleri Dergisi*, Cilt 7, Sayı 2, ss. 26-37.
- Taşkın, F., ve Roşan, D. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1),37-46.
- Tavşancıl E. (2014). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi* (5. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Türkoğlu H. (2011). *İş Tatmini, örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uğurlu, C. T. & Ceylan, N. (2014). Öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ve etik liderlik algılarının incelenmesi . *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , 10 (2).
- Ulu, T. (2021). *Gençlik ve spor il müdürlüğünde çalışan personelin örgütsel vatandaşlık, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi: (Manisa Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Manisa.
- Uygur, A. (2004). *Örgütsel bağlılık ve işgören performansı Türkiye Vakıflar Bankası Ankara, İstanbul ve İzmir ili şubelerine yönelik alan araştırması*, (Doktora Tezi) Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Wasti, S. A. (2000). *Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik analizi*. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E. and Griffin R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *The Academy of Management Review*, Vol. 18, No. 2. Pp. 293-321.

Yahşi, Ü., & Özbek, O.(2016). Gençlik ve Spor Bakanlığı personelinin örgüt iklimi algıları ile örgütsel yaratıcılık düzeyi. *Journal of Human Sciences*, 13 (3), 6139-6153. doi:10.14687/jhs.v13i3.41886153

Yavuzer, H. (1989). *Yaratıcılık*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları.

Yavuzer, Y. (2016). *Gestalt Kuramı, Bilgiyi İşleme Kuramı*, Eğitim Psikolojisi, (Editörler. Bülent Gündüz ve Burhan Çapri). Adana: Karahan yayınları, 3. Baskı, ss. 309-336.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S., (2004). SPSS Uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri, Ankara: Detay Yayıncılık.

Yıldırım, R. (2007). *Yaratıcılık ve yenilik*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.  
Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Bilim Kitap Kırtasiye Yayınevi.

Yıldız, N. (2020). *Gençlik ve spor il müdürlüğünde çalışan bireylerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarının incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Balıkesir Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Balıkesir.

Yılmaz, E. (2009). İlköğretimde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının iş doyumları ve okullardaki örgütsel yaratıcılık açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 8(2), 476-484.

Yurter, Y. (2018). *İlkokul ve ortaokullarda okul iklimi ile örgütsel yaratıcılık davranışları arasındaki ilişki*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.



## ÖZGEÇMİŞ

<b>Kişisel Bilgiler</b>	
<b>Adı Soyadı</b>	Fatih GÜL
<b>Eğitim</b>	
<b>Lise</b>	Malatya Kubilay Lisesi (2005)
<b>Lisans</b>	Trakya Üniversitesi Kırkpınar Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (2009-2013)
<b>Yüksek Lisans</b>	Balıkesir Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı (2020-2023)
<b>Doktora</b>	
<b>Yabancı Dil Bilgisi</b>	
<b>İngilizce</b>	Orta derecede
<b>Üye Olunan Mesleki Kuruluşlar</b>	
<b>Kuruluş Adı</b>	

## EKLER

### EK 1: Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 14.10.2022-E.189072



T.C.  
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Rektörlük

Sayı : E-19928322-300-189072  
Konu : Etik Kurul Onayı

14.10.2022

#### SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 16.08.2022 tarihli ve 46720092/300/167242 sayılı yazı.

Enstitünüz Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Fatih GÜL'ün Öğretim Üyesi Prof. Dr Fikret SOYER'in danışmanlığında yürüttüğü "Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Bireysel Yaratıcılığı ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesi" başlıklı çalışmaları için etik kurul onay belgesi isteği ile ilgili Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Komisyonu 11.10.2022 tarihli ve 2022/05 sayılı toplantısında alınan karar gereği düzenlenen onay belgesi ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Mehmet NARLI  
Rektör Yardımcısı

T.C.  
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KOMİSYONU  
ONAY BELGESİ

Balıkesir Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Fatih GÜL'ün Öğretim Üyesi Prof. Dr Fikret SOYER'in danışmanlığında yürüttüğü "Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Bireysel Yaratıcılığı ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesi" başlıklı çalışmaları için bilimsel etik kurul onay belgesi talebi komisyonumuzca değerlendirilmiş ve etik açıdan uygun bulunmuştur. 11.10.2022

**EK 2: Kişisel Bilgiler Formu**

Cinsiyet	Erkek (X)	Bayan (X)					
Yaş	17-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	
Medeni Durumu	Evli	Bekar	Diğer				
Eğitim Durumu	Lise	Üniversite	Lisansüstü				
Görevi Statü	Yönetici	Memur	Antrenör	Spor Uzm.	Diğer		
Hizmet Yılı	1-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	20 ve üzeri		

### EK 3: Bireysel Yaratıcılık Ölçeği

<b>BİREYSEL YARATICILIK ÖLÇEĞİ</b>					
Aşağıda, bireysel yaratıcılık algısını belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeye katılma durumunuzu, karşısındaki ölçekte size uygun olan seçeneğin altındaki kutuya (X) işareti koyarak belirtiniz.					
Örgütsel Yaratıcılık Algısına İlişkin İfadeler					
	Hiç Katılmıyorum (1)	Az Katılıyorum (2)	Orta Derecede Katılıyorum (3)	Çok Katılıyorum (4)	Tam Katılıyorum (5)
1. Yeni yaşantı ve deneyimleri merak ederek, çeşitli konularla yakından ilgilenirim.	1	2	3	4	5
2. Risk almayı ve beklenmeyen sonuçlarla karşılaşmayı işimin bir parçası sayarım.	1	2	3	4	5
3. Bireysel inisiyatif alarak, cesur davranırım.	1	2	3	4	5
4. Olay ve olgular arasındaki farklı ilişki noktalarını görür ve değerlendiririm.	1	2	3	4	5
5. Yeni düşünceleri özümseyebilmek için esnek davranmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
6. Rekabet ederek, potansiyel fırsatları somut yararlarla dönüştürmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
7. Yeni şeyler denemeyi/uygulamayı önemseyerek, girişimci davranırım.	1	2	3	4	5
8. Her seferinde yeni bilgi ve becerileri kullanmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
9. Sürekli öğrenerek kendimi geliştirme yollarını ararım.	1	2	3	4	5
10. Yeni hedeflere ulaşmak için mevcut sınırların ötesine geçmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
11. Yapılandırılmamış, farklı iş süreçlerini kullanırım.	1	2	3	4	5
12. Yeni yöntemlerin işe koşulması için değişime açık bir tutum takınırım.	1	2	3	4	5
13. Beklenenin üstünde ve ötesinde performans göstermeye çalışırım.	1	2	3	4	5
14. Çok yönlü hareket ve dinamizm içinde olmaya gayret ederim.	1	2	3	4	5
15. Sorunlara farklı çözümler geliştirmek için rutin davranış kalıplarını terk ederim.	1	2	3	4	5
16. Sıradanlığı aşarak özgün düşünceler üretmeye ve buluşlar yapmaya çalışırım.	1	2	3	4	5

#### EK 4: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Aşağıdaki maddeler kişilerin çalıştıkları kurum hakkında duygu ve fikirlerini yansıtmaktadır.	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)
1. Meslek hayatımın geri kalanını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.	1	2	3	4	5
2. Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi kendi problemlerim gibi görüyorum.	1	2	3	4	5
3. Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet <u>hissetmiyorum.</u>	1	2	3	4	5
4. Bu kuruma karşı duygusal bağlılık <u>hissetmiyorum.</u>	1	2	3	4	5
5. Bu kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi <u>görmüyorum.</u>	1	2	3	4	5
6. Bu kurumun benim için çok özel bir yeri vardır.	1	2	3	4	5
7. Şuanda bu kurumda çalışıyor olmam hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir.	1	2	3	4	5
8. Kurumumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.	1	2	3	4	5
9.Şuanda kurumumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.	1	2	3	4	5
10. Bu kurumdan ayrılmamı düşündürecek sebepler oldukça azdır.	1	2	3	4	5
11. Eğer bu kuruma kendimden çok şey katmamış olsaydım başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	1	2	3	4	5
12. Bu kurumdan ayrılacak olsam uygun alternatiflerim az olur	1	2	3	4	5
13. Bu kurumda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk <u>hissetmiyorum.</u>	1	2	3	4	5
14. eğer bu kurumdan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15.Kurumdan şuanda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim	1	2	3	4	5
16. Bu kurum benim sadakatimi/bağlılığımı hak ediyor.	1	2	3	4	5
17.Bu kurumdaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şuan da bu kurumdan ayrılmam	1	2	3	4	5
18. Bu kuruma çok şey borçluyum	1	2	3	4	5





Eğitimde, bilimde, sanatta çağdaş...



Balıkesir Üniversitesi  
Tıp Fakültesi Dekanlık Binası  
Çağış Yerleşkesi/BALIKESİR



(0 266) 612 14 62  
sagbilen@balikesir.edu.tr  
<http://www.balikesir.edu.tr>

