



T.C.
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN BİREYSEL YARATICILIK
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR
ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Buket CANAL

Danışman

Doç. Dr. Metin KAPLAN

NEVŞEHİR

ARALIK 2017



T.C.

NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANA BİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN BİREYSEL YARATICILIK
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR
ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Buket CANAL

Danışman

Doç. Dr. Metin KAPLAN

NEVŞEHİR

ARALIK 2017

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Tezi Hazırlayan

Buket CANAL



TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK

“Örgütsel Özdeşleşmenin Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma” adlı yüksek lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzu’na uygun olarak hazırlanmıştır.

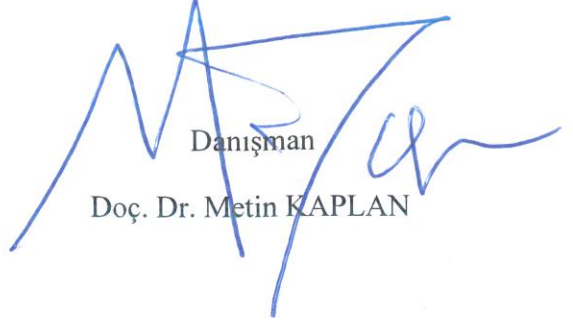
Tezi Hazırlayan

Buket CANAL



Danışman

Doç. Dr. Metin KAPLAN



İşletme Ana Bilim Dalı Başkanı

* Prof. Dr. Şevki ÖZGENER



Kabul ve Onay Sayfası

Doç. Dr. Metin KAPLAN danışmanlığında Buket CANAL tarafından hazırlanan “Örgütsel Özdeşleşmenin Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma” adlı bu çalışma, jürimiz tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak Kabul edilmiştir.

04/12/2017

JÜRİ

Danışman: Doç.Dr. Metin KAPLAN

Üye: Prof. Dr. Şevki ÖZGENER

Üye: Yrd.Doç. Dr. Fatih Ferhat ÇETİNKAYA

İMZA



ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 14./12./2017 tarih ve 20175558 sayılı Kararı ile onaylanmıştır.



Yrd.Doç.Dr. Vedat AKTEPE
Enstitü Müdürü



ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEMENİN BİREYSEL YARATICILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Buket CANAL

**Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme
Anabilim Dalı, Yüksek Lisans, Aralık 2017**

Danışman: Doç. Dr. Metin KAPLAN

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, örgütsel özdeşleşmesinin bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisini analiz etmektir. Bu araştırmanın örneklemini, Nevşehir ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan işgörenler oluşturmaktadır (n=237). Örgütsel özdeşleşmenin bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisini analiz etmek için bahsedilen örneklemden elde edilen veriler basit doğrusal regresyon analizi yardımıyla test edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre örgütsel özdeşleşmesinin bireysel yaratıcılık üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü ANOVA sonuçlarına göre; medeni durum değişkeni açısından ise örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilirken; demografik özelliklerden cinsiyet, yaş, eğitim durumu, iş deneyimi ve departman değişkenleri açısından örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

Son olarak bu çalışmanın bazı kısıtlarına yer verilmiş ve gelecekte yapılacak çalışmalara yol gösterici öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Özdeşleşme, Bireysel Yaratıcılık, Banka İşletmeleri

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION ON INDIVIDUAL CREATIVITY: A SURVEY IN THE BANKING SECTOR

Buket CANAL

**Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Social Sciences
Business Administration Department, MBA, December 2017
Supervisor: Assoc. Prof. Metin KAPLAN**

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of organizational identification on individual creativity. The research sampling consists of employees in banks in Nevşehir Province (n=237). Data acquired from mentioned research sampling has been analyzed by means of the Linear Regression Analysis to show the effect of organizational identification on individual creativity.

According to the research findings, it determined that organizational identification had a positive effect on individual creativity. Moreover, according to the results of independent samples t test and one way variance (ANOVA), while there was significant difference between the levels of organizational identification for marital status, any difference has not been observed according to demographic characteristics such as gender, job experience, the level of educational and department.

Finally, it was presented that the study has some limitations and suggestions about the research to be done in similar topics in the future.

Keywords: Organizational Identification, Individual Creativity, Banking Management.

TEŞEKKÜR

Tez çalışması boyunca emeğini ve katkılarını esirgemeyen tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Metin KAPLAN' a sonsuz teşekkür ediyorum.

Tez savunma jürisinde bulunarak yardımları ve emekleriyle katkı sunan Sayın Prof. Dr. Şevki ÖZGENER' e teşekkürlerimi sunuyorum.

Tez savunma jürisinde yer alarak yapıcı eleştiri ve yönlendirmeleri ile katkı sağlayan Sayın Yrd. Doç. Dr. Fatih Ferhat ÇETİNKAYA'ya teşekkür ediyorum.

Anket formlarını doldurarak tezime yaptıkları katkılardan dolayı bankaların yönetici ve iş görenlerine teşekkür ediyorum.

Ve hiçbir zaman emeklerini, sevgilerini esirgemeyen ailem ve eşime teşekkürlerim sonsuzdur.

Buket CANAL

ARALIK 2017, NEVŞEHİR

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	ii
TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK	iii
Kabul ve Onay Sayfası.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
TEŞEKKÜR.....	vii
İÇİNDEKİLER	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
TABLolar LİSTESİ.....	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

1.1. Örgütsel Özdeşleşmenin Tanımı ve Kapsamı	3
1.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi	7
1.3. Örgütsel Özdeşleşme İle İlgili Temel Kavramlar.....	10
1.3.1. Kimlik	10
1.3.2. Sosyal Kimlik	10
1.3.3. Örgütsel Özdeşleşme ve Sosyal Kimlik Arasındaki İlişki.....	12
1.4. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri	14
1.4.1. Kreiner ve Ashforth: Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli	14
1.4.2. Scott, Corman, Cheney: Yapısal Özdeşleşme Modeli.....	16
1.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Boyutları.....	17
1.6. Örgütsel Özdeşleşme Öncülleri.....	19
1.6.1. Bireysel Nitelikli Öncüller.....	19
1.6.1.1. Yakın İlişki Kurma.....	20

1.6.1.2. İş Tatmini	20
1.6.1.3. Güven, Güvenilirlik	20
1.6.1.4. İş Arama	21
1.6.1.5. Değerler.....	21
1.6.2. Örgütsel Nitelikteki Öncüller	21
1.6.2.1. Örgütsel Adalet Algısı	22
1.6.2.1.1. Dağıtım Adaleti	22
1.6.2.1.2. Süreç Adaleti	23
1.6.2.1.3. Etkileşim Adaleti.....	23
1.6.2.2. Örgütsel Bağlılık	24
1.6.2.3. İş Yaşamında Özerklik.....	24
1.6.2.4. Meslekle Özdeşleşme.....	25
1.6.2.5. Lider-Liderlik.....	25
1.6.2.6. Algılanan Dış Prestij (İmaj)	26
1.6.2.7. Grubun Büyüklüğü.....	27
1.6.2.8. Algılanan Örgütsel Kimliğin Çekiciliği.....	29
1.6.2.9. Örgütsel Güven	28
1.6.2.10. Örgüt İçi Rekabet	28
1.6.2.11. Örgütsel Sinizm.....	28
1.6.3. Demografik Değişkenler ve Örgütsel Özdeşleşme.....	29
1.6.3.1. Cinsiyet	29
1.6.3.2. Yaş	29
1.6.3.3. Eğitim Düzeyi	30
1.6.3.4. Örgütsel Kıdem	30
1.6.3.5. Statü ve Maaş	31
1.6.3.6. Daha Önce Çalışılan İşyeri Sayısı ve İş Yerinde Daimi / Geçici Olma	32
1.7. Örgütsel Özdeşleşmenin Ölçülmesi	32
1.7.1. Mael ve Ashforth'un Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	32
1.7.2. Cheney'in Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	33
1.8. Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi	34

1.9. Örgütsel Özdeşleşme İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki Benzerlik ve Farklılıklar	36
1.10. Örgütsel Özdeşleşmenin Sonuçları.....	37
1.10.1. Bireysel Nitelikteki Sonuçları.....	38
1.10.1.1. İşten Ayrılma Niyeti.....	38
1.10.1.2. İş Tatmini	39
1.10.1.3. Sağlık Sorunları (Sağlık Şikâyetleri)	39
1.10.1.4. Tükenmişlik ve Yabancılaşma	40
1.10.1.5. İşbirliği Davranışları ve İşe Yönelik Tepkiler	40
1.10.2. Örgütsel Nitelikteki Sonuçları	41
1.10.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	41
1.10.2.2. Örgütsel Bağlılık	44
1.10.2.3. Çalışan Devir Hızı.....	45
1.10.2.4. İşten Kaytarma ve Devamsızlık	46

İKİNCİ BÖLÜM

BİREYSEL YARATICILIK

2.1. Bireysel Yaratıcılık Kavramı.....	48
2.2. Bireysel Yaratıcılığın Önemi.....	53
2.3. Bireysel Yaratıcılığın Öncülleri	55
2.4. Bireysel Yaratıcılığın Bileşenleri	56
2.4.1. Amabile'nin Görüşü	56
2.4.2. Torrance'nin Görüşü.....	58
2.4.3. Mauzy ve Harriman'nın Görüşü.....	58
2.5. Bireysel Yaratıcılık İle İlgili Kuramlar	59
2.5.1. Psikoanalitik Kuram	59
2.5.2. Gestalt Kuramı.....	60
2.5.3. Bilişsel ve Gelişimsel Kuram	60
2.5.4. Çağrışım Kuramı	60
2.5.5. Faktöriyalist Kuram	61
2.5.6. İnsancıl Kuram.....	61
2.5.7. Algı Kuramı	61

2.6. Bireysel Yaratıcılığın Türleri	62
2.7. Bireysel Yaratıcılığın Süreci	64
2.8. Yaratıcı Bireylerin Özellikleri	66
2.9. Bireysel Yaratıcılığın Oluşmasındaki Koşullar	668
2.10. Bireysel Yaratıcılığın Öncülleri	69
2.11. Bireysel Yaratıcılığa Yönelik Teknikler	71
2.11.1. Beyin Fırtınası	72
2.11.2. Gordon Tekniği	72
2.11.3. Yanal Düşünme	73
2.11.4. Iraksamalı Düşünme / Yakınsamalı Düşünme	74
2.11.5. Birleştirme Tekniği	75
2.11.6. Sinektik Tekniği	75
2.12. Bireysel Yaratıcılığın Yönetimi	76
2.13. Bireysel Yaratıcı Düşünmeyi Engelleyen Etkenler	80
2.14. Bireysel Yaratıcılığın Sonuçları	82
2.15. Örgütsel Özdeşleşme İle Bireysel Yaratıcılık Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Araştırmalar	83

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN BİREYSEL YARATICILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

3.1. Araştırmanın Konusu ve Önemi	84
3.2. Araştırmanın Amacı	85
3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları	85
3.4. Araştırmanın Yöntemi	86
3.4.1. Anket Formunun Oluşturulması	86
3.4.2. Araştırmanın Örneklemi	87
3.4.3. Verilerin Analizi	87
3.5. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği	88
3.6. Araştırmanın Hipotezleri	89
3.7. Araştırmanın Bulguları	90
3.7.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri ile İlgili Bulgular	90

3.7.2. Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Bulgular	91
3.7.3. Bireysel Yaratıcılığa İlişkin Bulgular	93
3.7.4. Korelasyon Analiz Sonuçları	95
3.7.5. Basit Regresyon Analiz Sonuçları	96
3.7.6. Farklılık Analizi Sonuçları	97
SONUÇ	103
KAYNAKÇA	106
EKLER	120
ÖZGEÇMİŞ	124

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli	15
Şekil 1.2. Özdeşlemenin Yapısal Modeli: Kimlik Özdeşleme İkiliği.	17
Şekil 2. 1 Yaratıcılığın 3 Bileşen Modeli.....	57
Şekil 2.2. İlgili Olduğu Alana Göre Yaratıcılık Türleri	62
Şekil 2.3.Yaratıcılık Türleri.	64
Şekil 2.4. Iraksak Düşünme-Yakınsak Düşünme	75

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1. Örgütsel Özdeşleşme Tanımları	5
Tablo 2.1. Yaratıcılık Süreci ile İlgili Modeller	66
Tablo 2.2. Yaratıcılığı Güçlendiren ve Yaratıcılığa Engel Olan Unsurlar	80
Tablo 3.1. Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları.	88
Tablo 3.2. Anketi Cevaplayan Çalışanların Demografik Özellikleri	90
Tablo 3. 3. Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	91
Tablo 3. 4. Örgütsel Özdeşleşme İfadelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	92
Tablo 3. 5. Bireysel Yaratıcılığa İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	93
Tablo 3. 6. Bireysel Yaratıcılık İfadelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	94
Tablo 3. 7. Tanımlayıcı İstatistikler, Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar ve Cronbach Alpha Değerleri	95
Tablo 3.8. Örgütsel Özdeşleşme Açısından Bireysel Yaratıcılığa İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları	96
Tablo 3. 9. Örgütsel Özdeşleşme Konusundaki Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları	97
Tablo 3.10. Örgütsel Özdeşleşme Konusundaki Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi Sonuçları	98
Tablo 3.11. Yaş Aralığı Değişkeni Açısından Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki ANOVA Testi	99
Tablo 3.12. Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki ANOVA Testi	100
Tablo 3. 13. İş Deneyimleri Değişkeni Açısından Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki ANOVA Testi	101
Tablo 3. 14. Çalışılan Departman Değişkeni Açısından Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki ANOVA Testi	102

GİRİŞ

Günümüzde örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri için kaynaklarını en üst düzeyde kullanmaları gerekmektedir. Küreselleşen dünyada örgütlerin rekabet edebilmesi için mevcut olan maddi kaynakların önemi büyük olsa da insan kaynağının rolü daha fazladır. İnsan kaynağı, örgütlerin üretim faktörlerinin başında gelmektedir ve örgüt için değişmez bir unsurdur. Bundan dolayı örgütlerin hedeflerine ulaşması için nitelikli ve yaratıcı çalışanlara sahip olması zorunluluk arz etmektedir. Örgütün başarıya ulaşmasında çalışanların göstermiş olduğu performans, doğrudan etkilidir.

Bu çalışmada değinilen örgütsel özdeşleşme, örgütler için önemli değişken haline gelmiştir. Bireyler, aidiyet ihtiyacını karşılamak için örgütlerle özdeşirler. Örgütler ise kalıcılığı ve verimliliği artırmak için çalışanların örgüt ile özdeşleşmesini isterler. Çünkü özdeşleşmenin çalışanlar üzerinde olumlu bir etkisi vardır. Örgüt ile özdeşleşen çalışanlar kendilerini örgütün bir parçası olarak görmektedir. Örgütleriyle özdeşleşen çalışanlar performanslarını sürekli artıracak ve örgütte kalıcılık sağlayacaktır. Özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların işten kaytarma ve devamsızlık düzeyi, personel devir hızı, tükenmişlik, işe gelmeme oranı azalacak, örgüte duyulan bağlılık ve işe karşı tatmin duygusu artacaktır. Özdeşleşen örgüt üyeleri örgütün değerleriyle bir bütün oluşturacaklardır. Bu da örgütsel kimliği olumlu yönde etkileyecektir.

Hızla değişen ve gelişen küresel dünyada örgütler değer yaratmak için yeni uygulamalara yönelmek durumundadır. Bu değeri yaratacak faktörlerin başında yaratıcılık gelmektedir. Yaratıcılık sayesinde yeni farklar ortaya çıkarılarak mal ve hizmete dönüştürülecektir. Yeni olanı topluma sunmak ve örgütte faaliyete geçirmek için önemli olan kaynak yine insandır. Buradan hareketle örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Bunlardan birisi olan bireysel yaratıcılık, kişilerin hayallerinde olanları gerçekleştirilmesi, zihindekileri harekete geçirmesi, olasıkları öne sürme gibi yöntemlerle problemin kesin olarak farkına varma ve bunla alakalı olarak farklı bir görüşü veya kavramı ortaya atmasıdır. Ayrıca yaratıcı yönetime sahip örgütler gelişen olaylara daha kısa sürede uyum sağlayabilmektedir.

Sürekli değişimin yaşandığı, rekabetin hızlandığı iş dünyasında, çalışanların yaratıcılığı sayesinde örgütler rekabet üstünlüğü elde edecektir. Rekabet üstünlüğü ise rakiplerine göre geleceği daha iyi görmek, müşterilerinin beklentilerine cevap vermek, çalışanlarını örgüte bağlılığını artırmak, değişime ve gelişime adapte olmak, bilgiyi sürekli yenilemek gibi koşulları sağlayacaktır. Rekabetçi koşullarda ve bunların yönetiminde gerçekleşen değişiklikler çalışan kişilerin sadık olması ve örgüte olan bağının kuvvetli biçimde yapılanmasını sağlamaktadır. Bundan dolayı örgütlerde çalışanları memnun etmek, hizmet üretmek kadar önemlidir. Çalışmada yer verilen banka çalışanlarının hizmete katkıları ele alınmıştır. Son yıllarda bankacılık sektöründe hizmet anlayışında müşteri ve kalite yönetimi üzerinde çok fazla durulan alanlardır. Bankacılık sektöründe çalışanlarının tutum ve davranışları hem müşteri odaklı bir yönetimi hemde toplam kalite anlayışının temel öğelerinden biri olarak değerlendirilmektedir.

Bu bağlamda bu çalışmanın amacı, örgütsel özdeşleşmenin bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisini ortaya koymaktır.

Bu amaç doğrultusunda Nevşehir ilindeki bankaların çalışanlarına örgütsel özdeşleşmenin bireysel yaratıcılığa etkisi ile ilgili bir saha araştırması yapılmıştır. Bu çalışmanın araştırma sorusu; örgütsel özdeşleşme bireysel yaratıcılığı nasıl ve ne yönde etkilemektedir? Bu etki demografik faktörlere göre farklılık arz etmekte midir? Bu sorulara yanıt vermek için çalışma üç şekilde tasarlanmıştır. Birinci bölümde örgütsel özdeşleşme başlığı altında örgütsel özdeşleşme kavramı, örgütsel özdeşleşme öncülleri ve sonuçları belirtilmiştir. İkinci bölümünde ise, bireysel yaratıcılık başlığı altında yaratıcılık kavramı, bireysel yaratıcılık kavramı, bireysel yaratıcılık yönetimi, bireysel yaratıcılığın öncülleri ve sonuçları incelenmiştir. Son bölümde ise araştırmanın metodolojisi açıklanmış ve örgütsel özdeşleşmenin bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik saha araştırmasının sonuçlarına yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

1.1. Örgütsel Özdeşleşmenin Tanımı ve Kapsamı

İlk defa Freud “psikanalizde özdeşim kavramını, başka bir insanla kurulan duygusal bağın ilk dışavurumu” şeklinde ifade etmiştir. Freud’un ifadesinden yola çıkan Lasswell (1965) özdeşleşme kavramını genişleterek kullanmıştır (Gautam vd., 2004: 302).

Foote (1951) kavramla ilgili olarak kişilerin grupla yakın olma çabası gösterdiği, faaliyetlerini gerçekleştirmek amacıyla içinde bulunduğu çevreyi konu alır (Edward, 2005: 209). Özdeşleşmeyle belli bir kimliği özümseme ve bu kimliğe ait olmayı belirtmektedir. (Foote, 1951: 17).

Örgütsel özdeşleşme konusunda birçok araştırmacılar değişik tanımlar yapmıştır. Kelman (1961) özdeşleşmeyi; örgütle birlik olma hissinden çok örgüte bağlanma isteği şeklinde ifade etmiştir. Miller ve arkadaşlarına göre örgütsel özdeşleşme; örgüt ile birlikte olmasını, örgüte karşı destek içerisinde bulunmasını ve örgütteki çalışanların paylaşmış olduğu ayırıcı özelliklerin algılayışını ifade eder. Ashford ve Mael ise örgütsel özdeşleşme kavramını; örgütteki amaçlarla bireylerin amaçlarının artarak birbirleriyle uyum içerisinde olma şeklinde tanımlar (İşcan, 2006: 162). Dukerich, Dutton ve Harquail’e göre ise örgütsel özdeşleşme; bireyin, kendisini ifade ederken yer verdiği kelimelerle, örgütü ifade ederken yer verdiği kelimelerin birbirlerine benzemesidir. Yani çalışanın örgütüyle özdeşleşmesi, bireyin benliğiyle örgüt üyeliğine bağlılık derecesini gösterir. Mesela bir şirkette çalışan bir üye, şirket gibi kendini başarılı ve rekabetçi şeklinde ifade ediyorsa, örgütüyle özdeşleşmiş olduğu belirtilebilir (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994: 239). Buradan yola çıkarak örgütsel özdeşleşme ile alakalı ifadelerin ortak tarafı, örgüt üyelerinin örgüt üyeliğini kendisiyle bilişsel olarak (kendisini örgüt ile bütün olan bir parça hissetmek ya da

örgüt değerleriyle kendi değerlerini içlerinde içselleştirmek gibi), duygusal olarak (örgüte üye olmaktan duyulan gurur) ya da her iki durumla birlikte kendisini örgüte bağlı hissetmesidir (Riketta, 2005: 361). Örgütsel özdeşleşmesi kuvvetli üyeler, örgüte karşı inanmış olduğu özellikleri kendisi ile ilgili inanmış olduğu özellikleri bütünleştirir. Üyelerin örgütsel özdeşleşmesi güçlü olduğunda bireylerin örgütsel amaçlı benlikleri merkez hal alır bundan dolayı birey benlikteki başka kimliklerden kaçır, neticede bireyin kendisini tanımlamasında örgütsel üyeliğe çok fazla yer verilir. Burdan hareketle örgütte üyenin kimliği, başka kimliklere oranla fazla dikkat çekiyorsa eğer üye de örgütü ifade ederken seçtiği kelimeleri kendini ifade ederken kullanırsa örgütle özdeşleşiyor demektir. Örgütsel özdeşleşmede biraz farklı bir tanım Rousseau yapmıştır. Rousseau nun kavramı tanımlaması şöyledir: özdeşleşme bilişsel bir süreçtir ve benlik örgütle ilişki halindedir. Tanım diğer tanımlarına benzemektedir. Fakat kendisine has olan özdeşleşme tanımını yerleşik özdeşleşme ve derin yapı özdeşleşme şeklinde ayırır. Rousseau'nun tanımından yola çıkarak yerleşik özdeşleşme kişilerin üstlenmiş oldukları rollerinden dolayı kendilerinden beklenti halinde olunan görevleri yerine getirmeleridir. Böyle bir durum karşısında durumsal işaretler kişilerin örgütle arasında olan ortak hedef duygusunu arttırır. Örgütlerde, çoğunlukla çalışan üyeler ortak amaç yolunda çalışma sergilerler, böyle bir durum gerçekleştiğinde üyeler belli amaçlar konusunda çalıştığı grubun üyesi şeklinde hisseder. Paylaşılan amaç, kişilerde örgütün kimliğinin bir parçası olarak hissettirdiği koşulda, bu durum Rousseau'ya göre durumsal örgütsel özdeşleşme diye tanımlanır. Böyle durum özdeşleşmenin saf şeklidir. Çok hızlı meydana gelebilir, üstte yer alan amaçlar yok olduğunda ve görevler kaybolduğunda ortadan kalkar. Derin özdeşleşme ise, kişilerde pek çok etkiye sahiptir. Kişilerin örgütle ilişkisini, bireyin zihinsel modelini değiştirerek sağlam bir bilişsel durumun olduğu bir bağ yaratır. Örgütsel varlık üyenin benliği içinde oluşur ve örgüt kişinin benliğinde bir parça haline gelir (Edward, 2005: 212).

Tajfel (1978) ise özdeşleşmeyi “bireyin kimliğinin bir gruba üyeliğinden türetilen ve o gruba ait değer ve duygusal önem taşıyan bir parçasıdır” şeklinde ifade etmiştir. Bununla beraber Tajfel grup ile özdeşleşmede önemli üç bileşenin yer aldığını ifade eder:

1. Bilişsel bileşeni: belirli bir gruba veya üyeliğe ait bireyde bulunan bilgi,
2. Duygusal bileşeni: bireyin üyesi olduğu gruplara karşı hissiyat bağlamında kendini bağımlı hissetmek,
3. Değerlendirmesal bileşeni: gruplara belirli değerlerin atfedilmesidir.

Van Dick araştırmalarına yeni olan bir bileşen eklemiştir ve davranışsal bileşeni öne sürmüştür. Bu bileşenlere dayanarak Van Dick, bireyin grupla özdeşleşmesinde, özdeşleşen kişinin benliği için özdeşilen şeyin önemli veya önemsiz olduğunun çok fazla önemi yoktur. Bu önem kendisini örgüt ile özdeşleşmesinden ortaya çıkmaktadır ayrıca özdeşleşmede ikinci bir bileşen olarak duygusal bileşenle beraber bu süreç ortaya çıkmaktadır. Duygusal bileşen, özdeşilen durumla duygu bağının oluştuğu ve kişinin gruptaki üyelik durumuna pozitif duygu çeşididir. Üçüncüsü olan değerlendirme bileşen, örgüte karşı çevreden duyulan pozitif ve negatif algılardır. Dördüncüsü olarak davranışsal bileşen, grupla ilişkili olan faaliyetlere katılım şeklidir (Van Dick, 2001: 270).

Buradan hareketle örgütsel özdeşleşmeyle ilgili tanımların bazıları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 1.1.Örgütsel Özdeşleşme Tanımları

Yazar	Tanım	Ana Birleşenler Anahtar Özellikler
Brown (1969)	Örgütle çalışanlar belli bir ilişkiye dayanır.	Özdeşleşmenin 4 bileşeni bulunur. 1.Örgütsel bağın güçlü olması. 2.Örgütün ve kişisel amaçların birbirleriyle uyum içinde olması. 3. Örgüte karşı sadık olmak. 4.Örgüte üyeliğin, kişinin benliğine örnek
Lee (1969,1971)	Örgütle bireyin özdeşleşmesinin derecesidir.	<i>Ait Olma:</i> Hedeflerin diğer üyelerle paylaşımında ya da üyelerin görevlerinin kişisel ihtiyaçlarını karşıladığında meydana gelir.

		<p>Sadakat: Kişilerin örgütteki amaçları destekleyen davranışlar sergilemesi ve bundan gurur duymasısıdır.</p> <p>Paylaşılan karakteristikler: Kişi ile diğer üyelerin niteliklerinin benzeşme şeklidir.</p>
Patchen (1970)		Üyelerle örgüt arasındaki ortak değerlerin kavranması ve dışarıya karşı örgütte birlik içinde olunmasıdır.
Hall (1970) ve Schneider(1971)	Örgütsel Özdeşleşme, çalışanların örgüt ile örgütle kendisini bütün hissetmesi ya da örgütle uyum içerisinde olma durumudur.	Hedef ve değer kabulü (üyeler tarafından) örgüte karşı duyulan duygusal bağlılıktır.
Cheney (1983)	Örgüt ile veya herhangi bir şeyle kişinin kendini çevresiyle ilişki içine girdiği hareketli süreç şeklidir	Kişi, birden fazla hedefle özdeşleşmiş olabilir. Mesela: bireyle, ailelerle, gruplarla, paylaşılan değerlerle, hedeflerle, amaçlar, bilgi, aktivite vs, Kişi kendini herhangi bütüne birleşik hissedebilir. Cheney ve Tompkins'e göre: Özdeşleşme bir süreçtir ve bu süreç neticesinin sonucunda bireyde örgüte karşı güçlü bir bağ oluşabilir
Ashforth ve Mael (1989)	Örgütle özdeşleşme, sosyal özdeşleşmenin belirli çeşididir, örgütte birlik olma ya da örgütte duyulan aitlik duygusudur.	Sosyal özdeşleşme bileşenleri: öz kategorizasyon, kişinin duygusal olarak örgüt kaderiyle kendisinin benzeşmesi ve örgütteki değerlerin ve tutumlarının kişide birleşmesidir.
Dutton ve diğerleri (1994)	Üyelerin örgütteki değerleri tanımlama şekli ve inanmış olduğu tutum ve davranışları ifade etme derecesidir.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Örgüt üyelerinde bireyin kimliğinin başka alternatif kimliklerin önünde olmasıdır. 2. Bireyin sahip olduğu kimliğin örgüt kimliği ile benzer olmasıdır.

Pratt (1998)	Özdeşleşme, kişi örgütün kendine iyi bir kaynak olduğunda ya da bireyin öz-tanımlayıcı olduğuna inanması ile ortaya çıkar.	Üyelerin, çalıştığı örgütteki kimlikle bütün olduğu ya da özdeşleşmenin bireyin kimliğinde sosyallik kısmında referans olmasını içerir.
Rousseau (1998)	Örgütsel özdeşleşme, kişilerin kendilerini örgütün ayrılmaz bir parçası şeklinde gördüğü psikolojik konumdur.	Örgütsel özdeşleşme, benliğin örgüt ile ilişki içinde olduğunun algılanma şeklidir. <i>Yerleşik (Durumsal) özdeşleşme:</i> üyeler görevleri niteliğinde yerine getirilmesi beklenen rolü yaparlar, sonucunda durumsal işaretler ortak çıkara hizmet ederler.
		<i>Derin yapı özdeşleşmesi:</i> Kişilerin zihnindeki modeli etkileyerek ortaya sağlam bilişsel şeklin ortaya çıkmasıdır.
Van Dick (2001)	Kavramsallaştırılmadaki gibi sosyal kimlik kuramı ve özkategorizasyon kuramını bağdaştırmıştır.	<i>Duygusal bileşen:</i> Ait olunan gruplara karşı hissedilen duygu yoğunluğudur. <i>Bilişsel bileşen:</i> Gruba üyeliğin farkına varılması ve bu bilince ait oluşan bilgidir. <i>Değerlendirmesal bileşen:</i> Üyelerin örgütü pozitif değerlendirmesidir. <i>Davranışsal bileşen:</i> Faaliyete dahil olan bir davranış kapsar.

Kaynak: Edward, 2005: 207-230

1.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi

Örgütsel özdeşleşme, günümüzde örgütsel davranış kapsamında giderek yaygın konuma gelmektedir. Örgütsel özdeşleşme yönetimin olduğu bilimlerde öne çıkmaktadır. Örgütsel özdeşleşme kavramının üyeler ile örgütteki bağın kuvvetli

olmasından dolayı önemli bir algı olması ilerde pekçok çalışanların davranışlarını tanımlayabilecek olgu olduğu için önemi giderek artmaktadır (Edwards, 2005: 207 akt. Çırakoğlu 2010: 13).

Örgütler, bağlı olduğu birimin hedeflerini gerçekleştirmeye dayalı çaba sarfeden kişileri barındırmak istemektedir. Bundan dolayı örgütün temel amaçları sadece örgütte sadık çalışan kişilere ulaşmak olmamalı, bunun yanında kimliğini örgütle bağdaştırmış kişileri uzun vadede istihdamını sağlamaktır. Kimliğini örgüt ile özdeşleştiren çalışan bireyler, örgütteki amaç ve değerleri özümseyerek kendi değerleri olarak kabul ederler (Miller ve diğerleri, 2000: 626).

Örgütsel özdeşleşme, çalışanla örgüt arasındaki bir psikolojik bağ olarak söylenebilir. Bu psikolojik bağ, üyelerin örgüt özelliklerini kendisinin özellikleri olarak kabul ettiklerinde ortaya çıkar. Yani çalışanlar örgütle ayrılmaz bir bütünün parçası olarak kendilerini görürler (Reade, 2001: 1270). Çalışanın kendilik tanımı örgütün kimliğiyle benzer şeyleri taşıdığında ortaya çıkar ve bu durum örgütsel özdeşleşme şeklinde ifade edilir (Dutton ve diğerleri, 1994: 239).

Örgütsel özdeşleşme, örgütte çalışanları ikna etme aracı şeklinde de düşünülebilir. Örgütte yer alan amaçlar çalışan kişilerin amaçları halini alırsa ve örgütü ile kuvvetli biçimde özdeşleşirse kişiler amaçları gerçekleştirmek için kolay motive edilir (Edwards, 2005: 208).

Örgütsel özdeşleşme, bireyin kendisini ait hissettiği örgütüyle birlikte ele alır. Öyle ki bireyler, üyesi oldukları örgütle beraber kendilerini tanımlarlar (Katrinli ve diğerleri, 2009: 67). Bu sebeple örgütsel özdeşleşme, üyelerin benlikleriyle örgütün bütünleşmesidir. Çalışanlar örgütleriyle özdeşleştikçe örgütteki amaçlarla, hedeflerle, değerlerle bütünleşirler (Van Knippenberg ve Sleebos, 2006: 572).

Örgütsel özdeşleşmeyle üyelerin pekçok olumlu davranışı bağdaşabilir. Bunlar arasında başka üyelerle işbirliği içinde olmak, istenenden daha çok çaba sarfetmek, her koşulda örgütte kalmaya devam etmek gibi davranışlar gösterilebilir (Reade, 2001: 1269).

Örgütsel özdeşleşme genel itibariyle; üyelerin çalıştıkları örgütleri ifade ederken yer verdikleri kelimelerle kendilerini ifade ederken kullandıklarıyla benzer biçimde tanımlama şeklinin derecesidir (Dutton ve diğerleri, 1994: 239).

Örgütsel özdeşleşme, sosyal kimliğin özel bir biçimidir ve örgüt amaçları ile bireylerin amacının artarak bütünleşmesi ve uyum içinde olmasını gösterir, ayrıca, örgütün hedef ve değerlerinin yerine getirilmesiyle ilişkili çalışanların örgüte karşı bağlılığı da belirtir (Ashforth ve Mael, 1989: 22).

Öte yandan çalışanlar ile örgütler, özdeşleşme düzeyleri bakımından çeşitlilik arz eder (Gioia ve diğerleri, 2000: 63). Örgütüyle özdeşleşmiş çalışan kişilerin örgütünü tanımlarken kullandığı kavramlar, kendini tanımlarken de kullanılmaktadır. Bir örgütün üyesi olarak, bir kişinin kimlik algısı, alternatif diğer kimliklere kıyasla daha belli ve sosyal bir grup olarak örgütü tanımladığı özellikler ile birey olarak kendini tanımladığı özellikler fazla ve birbirleriyle benzerlik gösteriyorsa, o kişinin örgütle daha çok özdeşleştiği söylenebilir (Dutton ve diğerleri, 1994: 239). Bu durumun tersine, kişilerin kişilerin amaç ve değerleri örgütün amaç ve değerleriyle uyumlu halde değil ise kişiler örgüte karşı sorun içinde olabilir ve kendi içlerinde çatışma yaşayabilir (Eicholtz, 2001: 5).

Diğer yandan örgütsel özdeşleşme, örgütle dayanışma halinde olunmasını, örgütle beraber destekte bulunmayı ve bireylerin paylaştığı ayırıcı özelliklerin algılanmasını da kapsar (Miller ve diğerleri, 2000: 629).

Özdeşleşmenin belirgin üç ögesi vardır (Tosun, 1981: 145). Bunlar: İlk olarak özdeşleşmenin ana ögesi, kişilerin örgütün hedeflerine, normlarına ve değerlerine inanarak kabullenmesidir. Bu bakımdan örgüt ve birey olarak amaçların bir bütün oluşturma süreci şeklinde söylenebilir (Hall ve diğerleri, 1970:176).

Özdeşleşmenin ikinci ögesi, kişilerin örgüt rollerini meydana getiren eylemleri bilerek ve bilinçli bir şekilde yerine getirmesidir. Bu durum çalışanlar için bir doyum kaynağıdır. Başka bir ifadeyle, yerine getirilen görevden duyulan memnuniyet derecesi, örgütle özdeşleşme düzeyiyle orantılıdır. Özdeşleşmenin üçüncü ögesi ise, kişilerin örgütteki üyeliklerini sürdürmede gönüllü olmasıdır. Gönüllü olarak çalışan

bireyler örgütüyle özdeşleşir ve ücret, itibar, terfi gibi durumlarda daha uygun şartlar görseler dahi örgütlerinden ayrılmazlar (Hall ve diğerleri, 1970:176).

1.3. Örgütsel Özdeşleşme İle İlgili Temel Kavramlar

1.3.1. Kimlik

İnsanoğlu, var olduğu andan itibaren yaşamında kim olduğunu, nerede olduğunu ve nasıl bir yaşam sürdüğünü arama merakı içerisinde olmuştur. Aristoteles, Sokrates, Eflatun ve gibi eski çağ filozoflarından bu yana kişiler kendini tanımlama ya da kimlik kavramı üzerinde düşünüp çalışmalar yapmıştır. Amaç her zaman basit bir soruya cevap aramaktır: “Ben kimim?” sorusu (Garmon, 2004: 88). Bu kapsamda M.Ö. 5’inci yüzyılda yaşayan Yunan filozofu Sokrates’in, ünlü “Kendini Tanı” sözü insanlığın yüzyıllar boyunca beraber yaşadığı ve üzerinde düşündükleri bir sorunu gündeme getirmiştir. Bundan yola çıkarak bu soru ilerleyen süreçte “Kimlik Sorununun” ifadesi olmuştur (Bilgin, 1996: 7).

Sokrates’in düşüncelerine dayanarak kimliği tanımlarsak, bir kişi veya grubun kendisini ifade etmesi ve kendini diğer kişi veya gruplar arasında şekillendirmesi (Bilgin, 1996: 7) ya da bir birey veya grubun kendini diğer kişilerden ayırt eden özelliklerin tamamı olarak ifade edilebilir. Bireysel bazda kimlik, bireyin var oluşunu, temel özelliklerini anlatır ve “kişiyi kişi yapan nedir” sorusuna cevap verir (Gioia, 1998: 13).

1.3.2. Sosyal Kimlik

Önemli diğer bir kavram olan sosyal kimlik kavramı, Henri Tajfel ve John Turner işbirliğinde 1979 da grupların arasındaki davranışları ve grup dışındaki kişilere karşı yapılan ayrımcı tutumları psikolojik temelde ele alınmıştır. Tajfel’in uyguladığı pekçok deneylerin sonucuda kişilerin kendisini başka grup üyelerine göre ayrımcı tavır yapılarak oluşturulan belli grupların üyeleri şeklinde gördüklerini ifade etmektedir. Tajfel sosyal kimlik kuramını "bireyin, ait olduğu grubun üyeliğine duygusal bir önem ve değer olarak görmesi, belirli bir sosyal gruba ait olma bilgisi” şeklinde ifade etmiştir (Van Dick, 2001: 270).

Sosyal kimlik kuramında kişiler, kendisini ya da diğer grup üyelerini örgüte üyeliği, dinsel seçim, kültürel farklılık, yaş ve cinsiyet kıstasları bazı değerler ölçüsünde sınıflandırma eğilimindedirler. Kişiler sosyal sınıflandırma yaparak kendilerini veya diğer kişileri sosyal biçimde anlamlı şekilde birime ayırırlar bundan dolayı birlikte yaşadıkları çevreyi düzenlemeye giderler. Sosyal sınıflandırma, kişilerin karşılarındaki dış grubu ve kendilerininide dahil ettikleri iç grup olarak çevreyi sosyal bir sınıflandırma şeklinde ifade edilmiştir (Karacabey, 2005: 6).

Sosyal Kimlik Kuramının bazı varsayımlarını maddeler halinde şu şekilde sıralamak mümkündür (Demirtaş, 2003) :

1. Kişiler, sosyal grubun üyesi olduklarını dikkate alarak kendisini ifade eder, değerlendirir ve kendilerini ait olduğu gruba göre sınıflandırır. Bu sınıflandırma sonucunda ait oldukları grupla özdeşirler. Bunun sonunda bireylerin sosyal kimlikleri şekillenir.

2. Bireye, çevrede olan başka gruplar, ait olduğu grubun durumunu analiz etmesi için dayanak sağlar. Bireyin grubunun şekli, kendisine benzeyen başka gruplar ile karşılaştırılan iç grup- dış grup olarak karşılaştırılır. Bu karşılaştırma, bazı davranış ve özelliklere verilen değerler ile ilgilidir (güçlü olma, ten, yetenekler...).

3. Kişiler, iyi bir sosyal kimlik kazanmak ve özsaygılarını artırmak amacıyla içinde bulunduğu sosyal çevrede kıyaslamayı yaparken, ait olduğu grubunu tutarak algılayış ve başka grupları küçük görme şeklinde davranış sergilerler, bu sürece de iç grup kayırmacılığı denir.

4. Kişilerin sosyal kimliğin pozitif olması ya da olmaması ait olduğu grupların konumuyla veya grubun yapısıyla ilgilidir. Yukarıda bahsedilen durumlar, grubun toplumdaki yeri çok iyi olmasa da, genellikle sosyal kimliğin iyi olmasına katkı sağlar. Fakat bazen diğer gruplarla kıyaslandığında, grubun konumu oldukça düşüktür. Ortaya çıkan bu durum, sosyal kimliğin olumsuz olmasına neden olmaktadır. Öte yandan bu olumsuzlukları giderip iyi bir kimlik yaratmak amacıyla bazı stratejiler yaratılabilir (Demirtaş, 2003: 129).

Sosyal kimlik teorisinin temel konusu, bireylerin bazı sosyal gruplara (milliyet, siyasi görüş, spor takımı gibi) kendilerini ait hissetmesidir. Bu tür gruplar, sahip oldukları değerler sayesinde bireylerin kendisini tanıyıp değerlendirmesine imkân yaratır; yani bireyin görüş ve davranışları bağlı olduğu sosyal gruplardan etkilenir. Kişinin düşünme şekli ve ne şekilde davranacağı, dâhil olduğu gruplarla ilişkilidir ve bundan dolayı kişiler sosyal kimlikler elde ederler (Hogg, Terry, White, 1995: 259).

Birey, ait olduğu grubun özelliklerini, değerlerini kabul edip kendisiyle özdeşleştirir. Bireyler kendilerine olan saygılarını muhafaza etmek amacıyla iyi bir benliğe ulaşmak için çaba gösterirler. Böylece bireyler kendi grubu ile başka grupları kıyaslayarak olumlu ya da olumsuz sosyal kimlik kazanırlar. Grupta pozitif şekilde ayırıcı değerler üyelerin kimliğini iyi bir şekilde etkiler. Öte yandan grupta negatif algılanan ayırıcı özellikler de bireyin ve grubun kimliğini olumsuz biçimde etkilemesine sebep olur (Mael ve Ashforth, 1989: 21).

1.3.3. Örgütsel Özdeşleşme ve Sosyal Kimlik Arasındaki İlişki

Özdeşleşme, bireyin sahip olduğu sosyal kimliklerin birer parçası şeklinde örgütsel kimliğin yansıttığı bir sonuçtur (Ashforth ve Mael, 1989).

Pratt (1998) konuyla ilgili, örgütsel özdeşleşmenin kişinin kendisine ait ihtiyaçlarının karşılandığını ileri sürmüştür. Özdeşleşmenin bütünsel tanım şeklinde kullanılması sosyal kimlik kuramından ileri gelmektedir. Tajfel (1978) sosyal kimlik teorisini “kişinin bilgisinden ya da sosyal bir gruba veya gruplara üyeliğinden ve bu üyeliğe karşı duyduğu duygusal ve değersel bağlılığından türeyen kişinin sosyal bağlamının bir parçası” şeklinde ifade etmektedir (Tajfel, 1978: 63).

Halsam ve diğerleri (2003), sosyal kimlik analizinde önemli üç psikolojik sürece değinmiştir: (1) sosyal sınıflandırma, (2) sosyal karşılaştırma, (3) sosyal özdeşleşme. Sosyal sınıflandırma, kişilerin sosyal bilgiyi alıp örgütlemeğe yardımcı olan bilişsel bir araçtır. Sosyal karşılaştırma, kişinin üyesi olunan grupla başka grupları karşılaştırmasına ve grupları analiz etmesine imkân yaratır. Sosyal özdeşleşme ise “bazı insan gruplarına ait hissiyatın ve birlik olmanın algılanması” (Ashforth ve Mael, 1989: 21) veya “kişinin belli bir gruba duygusal biçimde katılımı” (Van Dick

ve diğerleri, 2004) şeklinde söylenebilir. Sosyal kimlik tanımının ardından ilişkili olarak sosyal kimliğin üç boyutu şöyle açıklanabilir; 1- Bilişsel olan boyutu; belirli gruba ait olmanın verdiği bilgi, 2- Duygusal olan boyutu; ait olunan gruplara karşı hissedilen duygu bağlılığı, 3- Değerlendirme görüşü; ait olunan gruplara karşı çevreden gelen değerler çağrışımıdır. Başka araştırmacılar ise dördüncü bir boyut olan, kimliğin davranışsal boyutunu ilave etmiştir (Van Dick ve diğerleri, 2004).

Buradan hareketle Sosyal Kimlik Teorisi (Tajfel ve Turner, 1985) kişiler hem kendilerini hem çevrelerindeki kişileri ait olunan gruplara göre kategorilere ayırırlar. Sosyal Kimlik Teorisinin ardından gelişen Benlik Sınıflandırma Teorisi kişilerin kendisini diğerlerinden ayrı sınıflandırdığını savunur. Bu da örgütsel özdeşleşmeyle beraber ele alındığında bireyler kendisini kariyerleri bakımından kişisel düzeyde, örgütteki diğer alt gruplardan grup düzeyde ya da örgütün tamamıyla tanımlanır (Van Dick ve diğerleri, 2005: 14).

Burada karşımıza çıkan diğer bir konu örgütsel özdeşleşme ile sosyal özdeşleşmenin karıştırılmasıdır. Örgütsel özdeşleşmenin, sosyal özdeşleşmeden farkı ise örgüt üyesinin çalıştığı örgüte aidiyetinin algılanmasıdır. Üyeler çalıştıkları örgütte kendilerini kuvvetli şekilde örgütle özdeşleşmiş hissedersen örgüte psikolojik bağlı hal alarak örgütte meydana gelen başarı veya başarısızlıkları ortaklaşa kabul ederler (Mael ve Ashforth, 1992: 20).

Ashforth ve Mael (1989: 21) sosyal kimlik teorisini ele alarak örgütsel özdeşleşmeyle ilgili bazı bulgular açıklamışlardır. Bunlar şunlardır:

- Örgüt, başka örgütler ile kıyaslandığında çeşitli farklılıklarla (örgütün benzersiz algılanması gibi) algılanıyorsa, örgüt ile özdeşleşme artmaktadır.
- Örgütteki üyeler, örgüt kimliğinin çekiciliğini güçlü bir biçimde hissettiklerinde, özsaygıları yükselmekte ve örgütle özdeşleşme meydana gelmektedir.
- Örgütteki üyeler örgüt saygısını ne kadar fazla hissedersen, özdeşleşme de o kadar yükselmektedir.

- Amaçlardaki ortak kararlar, benzer geçmişe sahiplik, etkileşim gücü özdeşleşme düzeyini artırmaktadır.

1.4. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri

Örgütsel özdeşleşmeyle ilgili araştırmalar, kişilerin kimlik algısını örgütle ilişkindirerek genişletmiş ve ortaya özdeşleşme modeli koymuşlardır. Burada örgütsel özdeşleşme modelleri bireylerin örgüt ile ilişkisi açıklanmıştır.

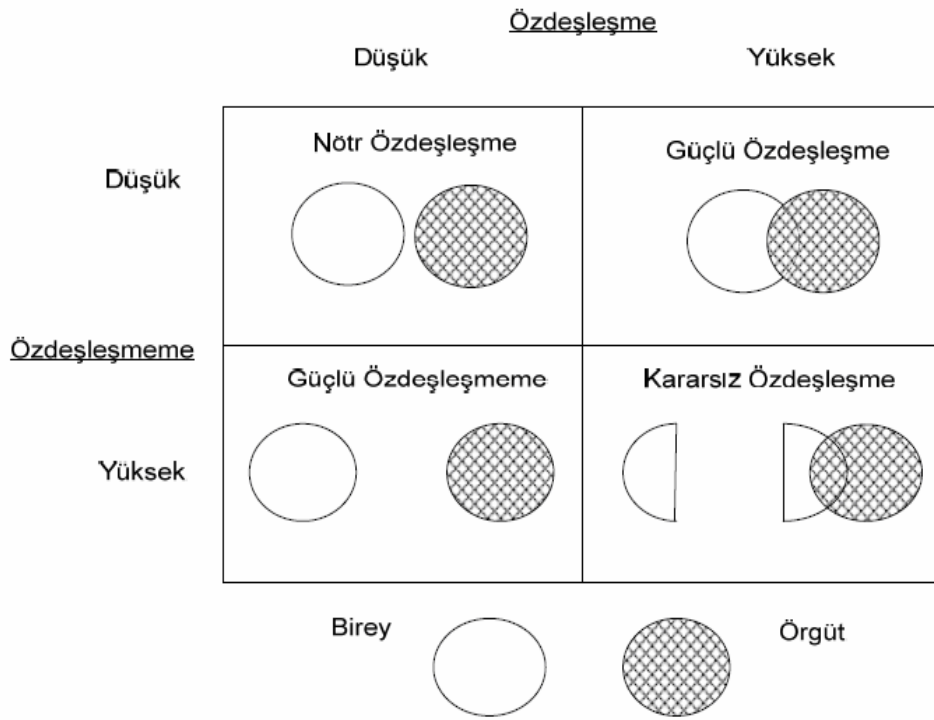
1.4.1. Kreiner ve Ashforth: Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli

Kreiner ve Ashforth, örgütsel özdeşleşmenin son zamanlarda geniş ve daha kapsamlı açıdan incelendiğini öne sürmüştür. Konuyu genişleterek kişilerin benliğinin örgütteki çeşitli bağlarla tanımlanabileceğini söyleyerek bir model geliştirmişlerdir. Model dört boyuttan oluşmaktadır. Bunlar: özdeşleşme, özdeşleşmeme, kararsız özdeşleşme ve yansız özdeşleşmedir.

Özdeşleşmeme, kişinin, örgütte inandığı değer ve kriterlere sahip olmayacak şekilde kendisini ifade etmesiyle başlar. Özdeşleşmenin aksine kişi örgütün tamamıyla ya da bir bölümüyle özdeşleşmeme yaşayabilir. Özdeşleşmeme, tesadüfen değil istemli biçimde kimliğin örgütten ayrılma şeklidir. Örgütte hedeflere, amaçlara ve onu tamamlayan değerlere karşı bireyde oluşan negatif algıdır. Birey bilinçli bir şekilde benliğini örgütten ayırır. Önemli hususlardan diğeri özdeşleşmemenin, özdeşleşmenin tam olarak tersi olmamasıdır. Özdeşleşme ve özdeşleşmeme olumlu sosyal kimliğin oluşması için işlev görür fakat burada amaçlara ulaşmak için kullanılan yöntem farklıdır (Kreiner ve Ashforth, 2004: 2).

Dukerich (1998), Elsbach (1999), Pratt ve Doucet (2000) ve Ashforth (2001) diğer bir özdeşleşme olan kararsız özdeşleşmeyi, günümüz örgütlerin belirgin olmayan yapısı ve karmaşık oluşundan bireylerin önemini yitirmiş değerleri, inançlarının meydana getirdiği amaçlar doğrultusunda eş zamanlı olarak örgüte karşı hem özdeşleşme hem özdeşleşmeme durumu göstermesi şeklinde tanımlamıştır. Buna gerekçe olarak özdeşleşmeye ve özdeşleşmemeye sebep olan parçaların örgütte çok yönlü alt parçalara olan sahipliğidir. Sonuç olarak mümkün oldukça buna neden olan

örgütteki parçaların en aza indirgenmiş seviyede tanımlanması kararsız özdeşleşmeyi ortadan kaldıracaktır, tersi durumda ise örgütün tanımlanmasında soyutlanmış olan parçaların varlığı kararsız özdeşleşmeyi artırabilir. Modelde yer alan diğer kavram yansız (nötr) özdeşleşmedir. Yansız özdeşleşme, kişilerin örgüte duyduğu saygı özdeşleşme ve özdeşleşmeme yönünde net biçimde belirginleşmemesidir. Burada çalışanlar örgütle kimlik bütünleşmesi sağlayamadığı gibi aynı zamanda kimlik ayrımı da yaşayamaz. Bu tanımlardan hareketle Kreiner ve Ashforth özdeşleşmeyi bir boyut olarak ele almışlar ve aşağıdaki tabloda özdeşleşme boyutlarını oluşturmuşlardır (Kreiner ve Ashforth, 2004: 3).



Şekil 1.1 Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli

Kaynak: Kreiner ve Ashforth, 2004: 25

Şekil 1,1’de özdeşleşme ve özdeşleşmeme şeklinde iki boyut yer almaktadır ve bu koşulların kişilerde fazla ya da az olmasına bağlı olarak dört boyut oluşmaktadır. Önceden de belirtildiği gibi kararsız özdeşleşme, hem özdeşleşme hem özdeşleşmeme yüksekse orta çıkmaktadır. Kişilerin hem düşük özdeşleşme hem düşük özdeşleşmeme yaşaması durumunda örgüt ile bağı nötrse o zaman yansız özdeşleşme oluşmaktadır. Eğer özdeşleşme düşük özdeşleşmeme yüksek ise güçlü özdeşleşmeme, tersi durumda ise güçlü özdeşleşme oluşmaktadır (Kreiner ve Ashforth, 2004: 25).

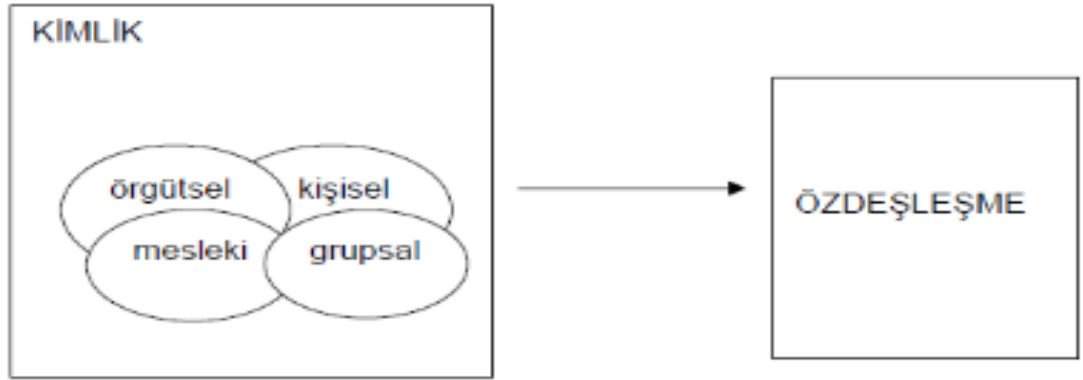
1.4.2. Scott, Corman, Cheney: Yapısal Özdeşleşme Modeli

Scott, Corman ve Cheney (1998) örgütsel özdeşleşme ile ilgili olarak daha kapsamlı bir modele ihtiyaç duyulduğunu söylemiştir. Kimliği bütünleştiren, eylem-yapı kavramlarını dahil eden ve çalışan kişilerin çoğul kimlikleri arasındaki ilişkileri ele alarak farklı bir model ortaya atmışlardır. Bu sebeple Giddens (1984) yapısal özdeşleşme kavramını genişleterek modele durumsal eylemi eklemiştir. Bu modelde örgütte adanmışlık seviyesiyle alakalı özdeşleşme, sadakat ve bağlı olma hem örgüt hem üye için olumlu sonuçlar göstermektedir.(Scott ve diğerleri, 1998: 299).

Adanmışlık seviyesi genellikle semboliktir, kişi ve ait olduğu çevrede şekil bulur. Adanmışlık, kişilerce algılanan sosyal üyeliğe dair kişiyle sosyal çevre arasındaki ilişkiyle alakalıdır. Özdeşleşme de gruplara karşı başarılı olma ya da başarısız olma durumunda içerir ayrıca birlik içinde olma algılayışıdır. Adanmışlık düzeyini bağlılık ve sadakattan daha iyi yansıtan durum özdeşleşmedir (Scott ve diğerleri,1998: 299).

Giddens (1984) yapısal özdeşleşme kuramı, yapı sayesinde bireylerin eylemlerini kapsayan süreçlerin sistem ve yapı arasındaki ikililiğe dayanmaktadır. Bugün gerçekleştirdiğimiz faaliyetlerin sonucu gelecekte yaşayacağımız etkileşimler için yapısal birer kaynak sağlamaktadır. Ortaya çıkan yapı, üretilmiş olan kaynak ve kurallar şeklinde görülür. Yapısal özdeşleşme kuramı, özdeşleşme hem adanmışlık süreci hem bunun sonucunda ortaya çıkan bir ürün şeklinde ifade edilmektedir. Özdeşleşme kavramını kişilerin adanmışlık sonucunda gösterdiği davranışları, kimlik kavramını da “biz kimiz ” sorusu için belirtilmiş kaynak ve kuralları şeklinde kullanmıştır. (Scott ve diğerleri, 1998: 301).

Scott, Corman ve Cheney (1998), Giddens (1984)'in özdeşleşme sürecini açıklayan kuramı açıklayarak, özdeşleşmenin sürecini üç kavram ile şekillendirmişlerdir. Bunlar: yapının ikililiği, yapının bölgeselliği, durumsal eylemdir (Scott ve diğerleri, 1998: 306). Bu durum aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.



Şekil 1.2 Özdeşlemenin Yapısal Modeli: Kimlik Özdeşleme İkiliği

Kaynak: Scott, Corman ve Cheney, 1998: 307

Şekil 1. 2’ de görüldüğü gibi, bu ikilik özdeşleşme oluşumuyla (sistem düzeyinde) sonuçlanabilecek kaynak ve kurallar (yapı) serisini örgüt üyelerinin mevcut kimlikleriyle hareket etmesini ifade etmektedir. Örneğin, bir bireyin çalışma grubu, bireyin çalıştığı gruptaki kimliğini belirlemektedir (Scott ve diğerleri, 1998: 308).

1.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Boyutları

Örgütler açısından bireylerin “ne ile özdeşleştikleri” veya “nasıl özdeşleştikleri” sorularının cevapları oldukça önemlidir. Özdeşleşmenin boyut ve türlerini irdeleyerek çalışanların “ne ile özdeşleştikleri” ve “nasıl özdeşleştikleri” sorularının yanıtlarını aramak olası görülmektedir. Günümüze kadar incelenen araştırmalar özdeşleşmenin tek boyutlu bir değişken olmadığı belirtmiştir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel özdeşleşmenin bazı boyutlarının olduğu görülmüştür.

March ve Simon’a göre, “örgütteki bireyin bir grupla özdeşleşmesi ne kadar çok güçlüyse, amaçlarının, grup değerlerini algılayış biçimiyle uygunluk içinde olunması da o kadar mümkündür”. Özdeşleşmenin temelinde yer alan dört unsur bulunmaktadır. Bunlar (Polat, 2009: 20):

-Örgütün dışındakilerle özdeşleşme (örgüt dışı unsurla özdeşleşme)

-İçinde bulunulan örgütle özdeşleşme (örgütsel özdeşleşme),

- Görevi sırasında gerçekleştirilen eylemlerle özdeşleşme (görevle özdeşleşme),
- Söz konusu örgütteki diğer alt gruplarla özdeşleşme (alt gruplarla özdeşleşme).

Buradan yola çıkarak temel olarak örgüt içi özdeşleşme ve örgüt dışı olmak üzere iki özdeşleşme türü yer almaktadır. Örgüt içi özdeşleşme de kendi içinde üçe ayrılmaktadır; alt grupla özdeşleşme, görevle özdeşleşme ve örgütle özdeşleşmedir (March ve Simon, 1975: 74).

Knippenberg ve Schie yaptıkları çalışmada çalışma grubuyla özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşmenin farklı kavramlar olduğunu deneysel olarak ortaya koymuşlardır (Knippenberg ve Schie, 2000: 137).

Kreiner ve Ashforth, genişletilmiş bir özdeşleşme model önerisi yaptıkları makalelerinde çalışanların özdeşleşmelerinin farklı yollarla ortaya çıkabileceğini ifade etmişler; çalışan bireylerin işleriyle, iş arkadaşlarıyla, daha “global” düzeyde firmalarıyla ya da firmalarının bir özelliği ile (örneğin yenilik yeteneği) özdeşleşebileceklerini belirtmişlerdir. Bu yaklaşım itibarıyla bireyler işleriyle, iş arkadaşlarıyla veya örgütlerinin bir yeteneği ile bile özdeşleşebilmektedirler (Kreiner ve Ashforth, 2004: 2).

Scott vd. ise örgütsel özdeşleşme kişisel, grup arkadaşlarıyla ya da örgütle olduğunu ileri sürmüşlerdir. Buna göre özdeşleşme türleri birbirleriyle uyumlu olabilecekleri gibi çatışma içinde de olabilmektedir. Örneğin, Almanya’ daki özel ve kamu sektöründe bir araştırma yapılmıştır. Bu çalışmada özdeşleşmenin türü, boyutu ve sonuçları bakımından örgütsel özdeşleşmenin bireysel, örgütsel, grup ve mesleki olarak dört türü olduğu değerlendirilmiştir. Çalışma önce öğretmenlere yapılmış ve 515 öğretmene ön test uygulanmış daha sonra 233 kamudaki öğretmenlere ve bankada çalışan 358 kişiye uygulanmıştır. Sonuçlar değerlendirildiğinde örgütsel özdeşleşmenin, çalışanlarla örgüt arasında anlamlı olumlu bir ilişki bulunmuştur. Çok farklı türlerden oluştuğu yukarıda ifade edilen özdeşleşmede temelde bireylerin özdeşleşmelerinin hedefinin bir bütün olarak örgütler olduğu ve örgütün bütünüyle özdeşleşmenin, genellikle arzu edilen bir amaç ve istenen bir hedef olduğu özdeşleşmenin örgüt içi örgütler arası ve örgütler-ötesi hedeflerinin olabileceğini,

bunlardan bazılarının diğerlerini tamamlarken, bazılarının da diğerleri ile rekabet halinde olabileceğini belirtmişlerdir. Bu durumda üyeler bu hedeflerden kendi görüşlerine uygun olarak en fazla özdeşleştiklerini benimsemektedirler (akt. Morgan, 2004: 366).

1.6. Örgütsel Özdeşleşme Öncülleri

Sosyal kimlik kişinin davranış ve tutumlarında nasıl temel oluşturuyorsa örgütsel özdeşleşme de kişinin örgütüne karşı davranış ve tutumları için bir temel oluşturmaktadır (Knippenberg, 2000: 138). Bu durum, örgütsel özdeşleşmenin örgüt üyeleriyle örgüt arasında nasıl etki bıraktığını açıkça göstermektedir. Çalışanların örgütleriyle özdeşleşmesini etkileyen birçok öncül bulunmaktadır. Özdeşleşme öncülleri bireysel ve örgütsel olmak üzere iki ayrı grupta toplanmıştır (İşcan, 2006: 162).

1.6.1. Bireysel Nitelikli Öncüller

Bireysel özelliklerin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkilerini ortaya koyan çalışmalardan biri Hall vd. nin yapmış oldukları çalışmadır. Hall vd. çalışmalarında, bireyin sahip oldukları özelliklerin örgütün sahip olduğu özelliklere uygun olması durumunda; bireyin örgütüyle özdeşleşme düzeyinin daha yüksek olacağını öne sürmüşlerdir. Örneğin, rekabetçi bir kişiliğe sahip olan bireyin büyüme ve kâr konusunda saldırgan tutumu olan bir örgüt ile daha fazla özdeşleşebileceğini; cana yakın ve diğer çalışanları destekleyici kişilik özelliklerine sahip bireylerin ise daha ziyade hizmet merkezli örgütlerle daha fazla özdeşleşebileceklerini belirtmişlerdir. Bu noktadan hareketle, her birey her örgütle özdeşleşemeyebilir, belki de her birey her örgütle özdeşleşmemelidir çıkarımının yapılması olasıdır. Bu nedenle, bireylerin hangi özelliklere sahip olduklarının bilinmesinin yanında, örgütlerin de hangi özelliklere sahip olduklarının bilinmesinin örgütsel özdeşleşme çalışmalarında doğru sonuçlara ulaşmada yararlı olacağı söylenebilir (Hall ve diğerleri, 1970: 177). Örgütsel özdeşleşmenin bireysel nitelikteki öncüllerinden bazıları şunlardır:

1.6.1.1.Yakın İlişki Kurma

Yakın İlişki, örgütte sosyal etkileşimin ve iletişimin yüksek düzeyde olduğu şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışanların birbirleriyle yüksek etkileşim içinde olduğu örgütlerde örgütsel özdeşleşmenin de yüksek düzeyde olacağı beklenir. Ayrıca kişilerin örgütteki katılım düzeyleri örgütsel özdeşleşmeyle ilişki içindedir. Örgütte üyelere arasındaki etki kuvvetliyse, kişi de o doğrultuda örgütte bağını artıracaktır. Gruplar arasındaki güçlü pozitif bir ilişki, kişilerin kendisini sosyal bağın üyesi olduğuna ve o şekilde sınıflandırmasına katkı sağlayacaktır. Bu durum da bireyin örgütle kuvvetli özdeşleşmesini sağlayacaktır (Tüzün ve Çağlar, 2008: 7).

1.6.1.2.İş Tatmini

İş tatmini, insanların yaptıkları işlere karşı duymuş olduğu olumlu ya da olumsuz duygu, düşünce, inanç, davranış ve değerlendirmeler içeren tutumlarıdır. İş tatmini yüksek olan bireyin işine karşı tutumu olumlu olarak gerçekleşirken; işinden tatmin olmayan bireyin işine karşı tutumu olumsuz şekilde gerçekleşmektedir. Çalışanların işlerinden tatmin olmaları, örgütün olumlu ve önemli bir tarafını da gösterir (Polat, 2009: 42).

1.6.1.3. Güven, Güvenilirlik

Güven, bir ilişkide bireyin hissettiği inancın derecesi olarak ifade edilebilir. Güvenilirlik ise bu ilişkide güvenilen kişinin sahip olduğu nitelik şeklinde ifade edilebilir. Tseng, Chen yöneticilik görevi olmayan 195 Tayvanlı hemşire ile yaptıkları çalışmada, güvenilirlik (dürüstlük, yardımseverlik, yetenek, iletişim ve tutarlılık) özellikleri ve güven davranışının (uyma, paylaşma, takım çalışması ve itaat) örgütsel özdeşleşme ve birbirleriyle ilişkilerini yapısal eşitlik modeli ile açıklamaya çalışmışlardır. Çalışma neticesinde, güvenilirlik özellikleri ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu ilişki olduğu görülmüştür. İlaveten güven davranışıyla örgütsel özdeşleşmenin ilişkisinin olumlu olduğu görülmüştür. Yine güvenilirlik özelliklerinin güven davranışı üzerinden örgütsel özdeşleşmeye dolaylı etkisinin de olduğu tespit edilmiştir (Tseng, Chen ve Chen 2005: 293).

1.6.1.4. İş Arama

İş arama, bireyin işten ayrılma niyetiyle işten ayrılma davranışı arasında yer alan bir davranış süreci şeklinde tanımlanmaktadır. İş arama girişiminde bulunan çalışan bireyin örgütüyle özdeşleşmesinin mümkün olmayacağı söylenebilir. Cheney tarafından ABD’de yapılan bir araştırma, çalıştığı işyerinin dışında başka bir işyeri arayan kişilerin örgütsel özdeşleşme seviyelerinin iş aramayan kişilere göre daha düşük olduğunu göstermiştir. Yapılan araştırmada da görüldüğü gibi iş arama ile örgütsel özdeşleşme arasında olumsuz bir etki olduğunu söyleyebiliriz (Cheney, 1983: 342).

1.6.1.5. Değerler

Değer, belli bir durumu diğerlerine tercih etme eğilimi şeklinde ifade edilmektedir. Değer, kültürün temelinde yer alan, neyin önemli ve önemsiz olduğu, değerli ve istenir olduğunu tanımlayan davranışların doğru, iyi, güzel veya arzulanabilir olmasını gösteren düşüncelerdir (Özkalp, 1995: 76).

Yapılan araştırmalara bakıldığında Finlandiya’nın Güneyindeki bir belediyenin gündüz bakımevinde çalışan 148 kişi üzerinde bir çalışma yapılmıştır. Yapılan araştırmada kişisel değer ve özelliklerin örgütsel özdeşleşmeyle olan ilişkisi ve bu değerlerin hangisinin örgütle özdeşleşmeyi kuvvetlendirmek amacıyla daha etkili olduğu öğrenilmeye çalışılmıştır. Çalışmada sadece çalışanlara değil aynı zamanda çalışanların yöneticilerine de anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek olanların değişime karşı daha açık ve değerleri kabul edip farklı fikirleri üretme konusunda, örgütsel özdeşleşme düzeyleri düşük olanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Lipponen ve diğerleri, 2008: 241).

1.6.2. Örgütsel Nitelikteki Öncüller

Örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu değerlendirilen örgütsel faktörlerin bilinmesi, hem araştırmacılar açısından hem de yöneticiler açısından oldukça önemlidir. Yapılan araştırmalarda örgütsel özdeşleşmenin örgütsel öncüllerinin içinde örgütsel adalet algısı, örgütsel bağlılık, iş yaşamında özerklik, meslekle

özdeşleşme, lider/liderlik, algılanan dış saygınlık (imaj), grubun büyüklüğü, algılanan örgütsel kimliğin çekiciliği, örgütsel güven, örgüt içi rekabet, örgütsel sinizm gibi faktörler tespit edilmiştir (Polat, 2009: 52).

1.6.2.1. Örgütsel Adalet Algısı

Bireyler örgütte yürütülen mekanizma ve süreçlerin, dağıtılan görevlerin, verilen ödüllerin kendisine karşı yapılan davranışların adaletli olup olmadığı konusunda karar vermekte ve bunun neticesinde üyesi oldukları örgütlere yönelik davranış göstermektedirler. Örgütsel adalet algısının bu çerçevede örgüte karşı olumlu bir tutum olarak örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisi olduğu görülmektedir (Greenberg, 1990: 339). Buradan hareketle adalet kelimesi, doğruluk ve haklılığın tanımı şeklinde kullanılmakta ve kelimenin kökünü oluşturan “adl” sözcüğü İngilizcedeki “justice” ne karşılık gelmektedir. Justice sözcüğünün kökünü oluşturan “just” ise, bir sistemin ya da bir düzenin iyi işlemesi için gerekenin yapılması şeklinde tanımlanmaktadır (Kaya, 2008: 232). Günlük dilimizde “adalet” kavramı ise; bir davranışın bir hareketin, adalete doğruluğunu, uygun olup olmadığını ve bireylerin dürüstlüğünü ifade etmek için kullanılır. Örgütsel ortamlarda, “örgütsel adalet” kavramı ise; örgütlerle ilgili olarak yöneticilerin adaletli ya da adil olma durumunu tanımlamak için kullanılmaktadır (Pillai ve diğerleri, 1999: 900, Colquitt vd. 2001: 425). Örgütsel adalet; çalışanların görev dağılımı, yetki verilmesi, ücret düzeyi, ödül dağıtımını, mesaiye uyma gibi durumlara karşı yönetsel kararları değerlendirme sürecidir. Bu açıdan değerlendirildiğinde örgütsel adaletin, örgüt yönetiminin karar ve uygulamalarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ile ilgili bir kavram olduğu söylenebilir. Bu bağlamda örgütsel adaletin üç türü vardır. Bunlar: dağıtım adaleti, süreç (prosedür) adaleti ve etkileşim adaletidir (İnce ve Gül, 2005: 76).

1.6.2.1.1. Dağıtım Adaleti

Dağıtım adaleti, ceza, ödül ücret, terfi gibi elde edilen kazanımların işgörenlerce adil biçimde algılanışı şeklinde tanımlanır. Dağıtım adaleti, işgörenlerin belli davranış ve tutumları sergilemeleri koşuluyla bazı ödülleri kazanmalarını sağlamaktadır (İşcan ve Naktiyok, 2004: 183). Aynı zamanda sonuç adilliğinin algılanışını da gösterir. Bu

yönden bakıldığında, dağıtım adaletinin işgörenlerin terfi ve ücret çıktılarıyla ilişkisini belirttiği söylenebilir. Dağıtım adaleti, adalet ve eşitliğin sonuçlarının uyumlu ve tutarlı olduğu şartlarda gelişme göstermektedir. Bu durumda işgörenler üzerinde ihtiyaçların karşılanması amacıyla emeklerinin karşılığındaki kazanımları olarak değerlendirilen dağıtım adaleti; takdir, ödül ve ücretlerin eşitlik anlayışı kapsamında dağıtılması görüşünü savunur. Çalışanların dağıtım adaleti konusundaki yüksek inançları örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu bir şekilde etkileyecektir (Colquitt ve diğerleri, 2001: 386).

1.6.2.1.2. Süreç Adaleti

Örgütte verilen kararlar çoğunlukla işgörenlerle alakalıdır. Verilen kararlarda işgörenlerin almış oldukları terfiler ve ücretler ile bazısı yaşadıkları sosyal ortamlar ile bazısı da yaptıkları projeleriyle ilgilidir. Verilen kararların işgörenlerin örgütte çalışma sebeplerini etkileyen ekonomik ve sosyoduygusal sonuçlar bulunmaktadır. Bunun ortaya çıkmasını sağlayan sonuçlar, kişilerin verdiği kararları sorgulamalarına olanak sağlamaktadır. Alınan kararlara kişilerin sordukları sorulardan ilki biri “bu adil miydi?” olmaktadır. Süreç adaleti, örgütte verilen dağıtım kararını alma sürecinin, işgörenlerce adil bir şekilde algılanışını tanımlar. Dağıtım kararlarının şeklinin kişilerce adil bir biçimde algılanması, bu kararları çalışanların benimseyip kabul etmeleri açısından önem taşımaktadır. Çalışanlar tarafından alınan kararların adil bir biçimde algılanması örgütsel özdeşleşme düzeyini de etkileyecektir. Çalışanlar tarafından alınmış olan kararların ve süreçlerin adil olduğu inancı yüksekse çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyide yüksek olacaktır (Colquitt, 2001: 386).

1.6.2.1.3. Etkileşim Adaleti

Etkileşim adaleti, örgütteki yöneticinin dağıtım kararlarına ait süreci, işgörelere uygun, onlara karşı saygılı ve dürüst bir biçimde açıklamaları şeklinde söylenebilir. Greenberg (1990) süreç adaletinin verdiği algılamalar, kazanılanların dağıtımında kullanılan resmi süreçten başka diğer etkenlerden de etkilenir. Bu etkense kararı alan kişinin kararlardan etkinmiş olan kişilere gösterdiği tutumlarını ve kararı alan kişinin

kararla ilişkisini açıklayan etkileşim adaletidir. Etkileşim adaleti; çalışan kişilere önem vermek, onlara karşı saygı çerçevesinde olmak ve sosyal değer olan bir kararın çalışan kişilere açıklanması vs. davranışları belirtir. Burdan hareketle çalışanların algıladığı etkileşim adaletinin arttığı örgütlerde özdeşleşme düzeyi de artacaktır. Sonuç olarak adalet algısı değerlendirildiğinde dağıtım, prosedür ve etkileşim adalet algılamaları yüksek olan çalışanların örgüt ile özdeşleşme düzeylerinin de yüksek olacağı görülmüştür. Yapılan çalışmalar incelendiğinde, örgütsel adaletin örgütsel özdeşleşmenin bir öncülü olduğu ve örgütsel özdeşleşme ile arasında olumlu bir etkileşim olduğu da görülmektedir (Beugre, 2002: 1095).

1.6.2.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, örgüt çalışanlarının örgütün amaçlarına, değerlerine inanması ve onları benimsemesi, örgütte kalmak için gösterdikleri kuvvetli bir çaba şeklinde ifade edilmiştir (Mowday ve diğerleri, 1979: 224). Bir diğer tanım ile örgütteki niteliklerin kişilerce kabullenip benimsenmesi ve değerlerin kabul edilmesidir. Her iki tanım birlikte dikkate alındığında örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme konusunda önemli öncüllerden biridir. Buradan yola çıkarak örgütsel bağlılığı yüksek bireylerin örgütsel özdeşleşmesi de yüksek olmaktadır. Bireyler kendilerini örgüte ne kadar bağlı hissedersen örgüt ile özdeşleşmeleri de aynı doğrultuda artmaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493).

1.6.2.3. İş Yaşamında Özerklik

Özerklik ya da otonomi, bir bireyin iş yaşamında inisiyatif kullanması şeklinde ifade edilebilir. Özerk olma yapılan işle ilgili hesap verme yükümlülüğü konusunda çalışana artı bir avantaj sağlamaktadır. Özerk olarak çalışan birey örgütsel faaliyetler konusunda söz sahibi olacağından örgütüyle daha fazla özdeşleşebilecektir. Bu çerçevede iş yaşamında özerklik ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu bir ilişkiden söz etmek mümkündür. Yapılan araştırmalara bakıldığında iş yaşamında özerklik ile örgütsel özdeşleşme olumlu bir ilişki içerisindedir. Yani iş yaşamında özerkliği olan bireylerin örgütsel özdeşleşmesi yüksek olacaktır. Diğer yandan iş

yaşamında özerkliği olmayan veya düşük olan bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeyi düşük olacaktır (Polat, 2009: 56).

1.6.2.4. Meslekle Özdeşleşme

Mesleğe bağlılık, bireyin yeteneği ve uzmanlığı sayesinde sahip olduğu mesleğin kendisi için önemli olduğunun kavranmasıdır. Mesleğe bağlılık örgüte bağlılıktan farklıdır. Mesleğe bağlılık, kişinin belli bir alanda yetenek, uzmanlık kazanmasıyla elde ettiği sonucun değerini anlaması ve mesleğinin hayatında merkezi bir konumda olduğunun farkına varmasıdır. Başka ifadeyle, bireyin mesleğinin değerini ve önemi kavramasıyla beraber yaptığı mesleğiyle kuvvetli bir biçimde özdeşleşmesidir. Çeşitli mesleklere mensup bireylerin meslekleriyle özdeşleşme düzeylerinin, o bireylerin ait oldukları örgütleriyle özdeşleşme düzeylerini olumlu yönde etkilediği alanyazında birçok çalışmada rastlanılmıştır. Örneğin karşılaşılan tıp, hukuk, hemşirelik, eğitimi alanlarında ve doktora programındakiler üzerinde yapılan çeşitli sosyalizasyon çalışmalarında bireyin mesleğiyle özdeşleşme düzeyinin yüksekliğinin örgütsel özdeşleşme düzeyini de olumlu yönde etkilediği ortaya konmuştur (Hall ve diğerleri, 1970: 176).

1.6.2.5. Lider-Liderlik

Geçmişten bugüne kadar bu konuyla ilgili birçok çalışmada pekçok tanıma yer verilmiştir. Bu tanımlardan bazılarına yer verecek olursak ilk tanım Certo' ya aittir. Certo liderliği, bazı amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesi için bireylerin davranış ve tutumlarını yönlendirme süreci şeklinde söylerken, Hellriegel ve Slocum ise liderliği, amaçlanan hedeflere ulaşmada organizasyonun başka kişilerini yönlendirme, onları motive etme ve etkileme yeteneği şeklinde ifade eder. Liderin, alt gruptaki kişilere karşı örgütün hedef ve amaçları yönünde esas bilgi kaynağı olması ve grupta beklenen karakteri en iyi yansıtan kişi olması sebebiyle, örgütsel özdeşleşmenin liderlik üzerindeki etkisi oldukça önemlidir. Liderlik ile özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen çeşitli araştırmalar mevcuttur. Bunlar incelendiğinde izleyen kişileri yönlendiren kişi olarak lider ve liderden etkilenen izleyiciler arasındaki bağ ne kadar güçlü olursa örgüt ile özdeşleşme o kadar güçlü olacaktır. Burada en önemli

role sahip olan durum güç algısı ve duygulardır. Liderlerin grupla işbirliği içinde olması ve grubuyla bir bütün gibi hareket etmesi örgüt için özdeşleşme düzeyini güçlendirecektir (Arıkan ve diğerleri, 2001: 285).

1.6.2.6. Algılanan Dış Prestij (İmaj)

Özdeşleşme, gruplar arası rekabet ile de ilgili önemli bir husustur. Bu olay, gruptaki sınırların belirginleştiği, norm ve değerlerin ayrıştığı, “ biz” ve “ onlar” ayrımına açıkça vurgu yapıldığı bir durumdur (Tüzün, 206: 9). Özdeşleşme ile rekabet ilişkisi iç-dış gruplar arasındaki rekabetten kaynaklanmaktadır (Lipponen ve diğerleri, 2005: 97). Örgütün dış prestijinin yüksek olması ya da örgütün farklılığına olan inancın iç grupta olumlu etkilerinin olacağı şeklinde değerlendirilebilir. Hatta örgüt üyeleri örgüt dışındaki bireylerin örgütü pozitif olarak algıladıklarına inanmaları durumunda (yani örgütün dışarıdaki imajının pozitif olduğuna inanıyor iseler) zafer kazanmış biçimiyle hareket ederler. Bu durumda çalışanlar örgütle daha fazla özdeşleşirler ve örgütte işbirliği ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi olumlu ve beklenen sonuçlar elde edilir. Öte yandan örgütsel imaj algısının negatif olması durumunun birey üzerinde olumsuz etkilerinin olmasında beklenen bir durumdur. Böyle bir durumda, çalışanların stres yaşamaları ve depresyona girmeleri söz konusu olabilir. Örgütsel çıktı olarak bunun yansıması ise çalışanlar arasındaki rekabetin artması ve çalışanların uzun dönemli hedeflere ulaşma konusundaki çabalarının azalması şeklinde ortaya çıkabilir (Dutton ve diğerleri, 1994: 240).

Algılanan pozitif örgüt imajı, grupların fikirleri, kamuoyu, örgütün denetimine verilen dışarıdaki bilgiler, örgütün dışındakiler tarafından algılanma şekliyle alakalı olarak örgütteki iletişim gibi bilgi kaynaklarından oluşmaktadır Algılanan pozitif örgüt imajının çoğunlukla kişinin kendisinin bilgilerine başvurarak örgütün imajı değerlendirmesi ve yorumlanmasıyla alakalı kişisel değişkenlerle bağlantılıdır. Böylece aynı örgüt üyelerinin farklı örgüt imaj algılamaları olası görülür (Tüzün, 2006: 11). Buna göre, bir grubun toplum içindeki konumu, o toplumu kuşatan kültürün başarı simgelerine hangi ölçüde sahip olduğuna göre şekil alır. Bunun sonucunda özdeşleşme süreci açısından üç simge büyük önem taşımaktadır. İlk olarak grup amaçlarını gerçekleştirmekteki başarı ne kadar yüksek olursa, grubun

toplum içindeki konumunun da o kadar yüksek olacağı söylenebilir. İkinci olarak grup üyelerinin statü düzeyleri ortalaması ne kadar yüksekse grubun toplum içindeki konumunun da o ölçüde yüksek olacağı söylenebilir. Son olarak ise grubun tanınma derecesi ne kadar yüksekse toplum içindeki grubun konumu o kadar yüksektir ifade edilir (March ve Simon, 1975: 76).

1.6.2.7. Grubun Büyüklüğü

Bireyler, ait oldukları gruba benzeyen gruptaki diğer kişiler ile özdeşleşmektedirler. Özdeşleşmenin belirleyicileri olarak grubun büyüklüğü, imajı ve sosyal hali şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Tüzün ve Çağlar, 2008: 7). Örgütsel özdeşleşme düzeyinde grubun büyüklüğü önem taşımaktadır. Bireyler daha küçük gruplar içinde kendilerini daha değerli hissettikleri inancındadırlar. Bu bağlamda Van Schie ve Knippenberg (2000) araştırmalarında, kişilerin çalışma gruplarına özdeşleşmesinin örgütsel özdeşleşmeden fazla olduğunu ve örgütsel davranışları belirlemede daha güçlü olduğunu savunmuşlardır. Brown ve Simon da küçük gruplarla özdeşleşmenin büyük gruplarla özdeşleşmeye göre daha güçlü olduğunu belirtmişlerdir. Çalışma gruplarıyla özdeşleşmenin daha güçlü olmasının sebebini küçük gruplarla özdeşleşmenin daha kolay olması şeklinde ifade etmişlerdir (Simon ve Brown, 1987: 703).

1.6.2.8. Algılanan Örgütsel Kimliğin Çekiciliği

Bireyler, toplum tarafından daha çok tanınan ve daha çok bilinen, güçlü örgütlerde çalışmak isterler. Bunun maddi boyutunun yanında güçlü bir örgüte ait olmanın verdiği manevi bir hazzı da vardır. Güçlü örgüt, güçlü kimliği olan ve bu yönüyle daha çekici olan örgüttür. Bu çerçevede örgütün algılanan imajının yüksek olması halinde olduğu gibi algılanan örgütsel kimliğin çekiciliğinin yüksek olması da örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu şekilde etkilemesi beklenmektedir (Polat, 2009: 75).

1.6.2.9. Örgütsel Güven

Örgütsel özdeşleşmenin, çalışanların gelişimindeki katkısına olan etkisi oldukça açıktır. Çalışanların örgütsel özdeşleşme seviyesinin güven konusu üzerindeki ilişkisinin varlığı söylenebilir (Lee, 2004: 623). Liderlerle çalışanlar arasındaki güvenin varlığının özdeşleşmeyi artıracığı ifade edilebilir. Özdeşleşme, kişilerarası güveni ve işbirlikçi davranışları artırarak, örgüt çalışanları motive edecektir. Örgütte mevcut olan güven ortamının, kişilerin amaçları, hedefleri, inançları ve değerlerini düzgün şekilde algılayışlarına ve bundan dolayı örgütle özdeşleşmelerine yarar sağlayacaktır. Güven ortamının yüksek olduğu örgütlerde örgütsel özdeşleşme düzeyi de yüksek olacaktır. Üyeler, örgütüyle özdeşleştikçe işbirliği içinde olacak ve enerjisini, zamanını daha çok örgüt için harcayacaktır (Tüzün, 2006: 15).

1.6.2.10. Örgüt İçi Rekabet

March ve Simon'un çalışmalarında yarışmanın yoğunluğu olarak belirttikleri grup içindeki rekabetin fazla oluşu örgütsel özdeşleşme düzeyini olumsuz olarak etkileyen bir durum olarak ifade edilmiştir. Rekabet düzeyini ise bireysel ödüllerin bağımsızlığının etkilediğini belirtmişlerdir. Bireysel ödüllerin bağımsızlığı ne kadar fazla ise grup üyeleri arasındaki yarışmanın yoğunluğu (rekabet) o kadar az olacaktır. Bunun tersine bireyler eğer, birinin kazanması için diğerinin mutlaka kaybetmesi gereken sıfır toplamlı bir oyuna gerçekten dahilseler rekabet artar ve özdeşleşme düzeyi azalacaktır (March ve Simon,1975: 79).

1.6.2.11. Örgütsel Sinizm

Bedeian sinizmi , “bireyin istihdam edildiği örgüte karşı olumsuz tutumu” olarak tanımlamıştır. Sinizm örgüt için olumsuz bir durumu ifade etmektedir. İfade edilen örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkileri yapılan çalışmalara bakıldığında olumsuz olduğu gözlenmiştir. Yani bireylerin örgüte karşı olumsuz tutumları örgütsel özdeşleşmeyi azaltacaktır (Bedeian, 2007: 9).

1.6.3. Demografik Değişkenler ve Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme konusunda yapılan çalışmalarda özellikle bazı demografik değişkenlerin bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile arasında olan ilişkisi araştırılmıştır. Bu kapsamda; cinsiyetin, yaşın, eğitim düzeyinin, örgütsel kıdemin, statü ve alınan maaşın, daha önce çalışılan iş yeri sayısının ve bir işyerinde kadrolu/geçici olarak çalışma durumlarının örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerindeki etkileri araştırılmıştır.

Konuya ilişkin olarak yapılan çalışmalar aşağıda sunulmuştur:

1.6.3.1. Cinsiyet

Örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu değerlendirilen demografik değişkenlerden biri cinsiyettir. Örgütlerde iş görenlerin cinsiyetlerinin örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerindeki etkilerini ve ilişkilerini ortaya çıkarmaya yönelik yurt içi ve yurt dışında bazı değişik çalışmalar yapılmıştır. Örneğin Huggins in yaptığı araştırmada, elektrik işleri ile ilgili bir fabrikada çalışan 198 işçi üzerinde iki farklı zaman diliminde bir araştırma yapmışlardır. Çalışma sonucunda erkeklerin özdeşleşme düzeylerinin kadınlara oranla daha yüksek olduğu, görülmüştür. Cinsiyet ile ilgili olarak, çoğunlukla erkeklerin örgütsel özdeşleşme seviyelerinin kadınlara oranla daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Buna gerekçe olarak erkeklerin örgütlerinde işlerine karşı daha duyarlı yaklaşımları, kadınların ise daha duygusal yaklaşımları gösterilmektedir (Huggins, 1998: 724).

1.6.3.2. Yaş

Örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu değerlendirilen demografik değişkenlerden diğeri yaştır. Genç olmak değişimi ve dinamizmi, yaşlı olmak ise genellikle daha tutucu olmayı ve statükoyu korumayı çağrıştırdığından, yaşın örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerindeki etkisinin de bu yönde olacağı öne sürülmüştür. Yani yaşlı bireylerin tercihlerinin örgütün çıkarları doğrultusunda hareket etme şeklinde olacağı değerlendirilmiştir. Örnek olarak örgütsel özdeşleşme konusunda alan yazında ilk ampirik çalışmalardan birisi Lee tarafından yapılmıştır.

Lee (1971) ABD ' de bu konu üzerine bir çalışma yapmıştır. Kamu sağlık kurumunda çalışan 170 kişi ve onların yöneticilerine yapılan araştırma sonucunda, yaşları büyük olan çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yaşları daha genç olanlara göre daha yüksek olduğunu göstermiştir. Yine aynı çalışmada meslekle yaş arasındaki özdeşleşme düzeylerinin etkisine değinmiştir. Burada da benzer şekilde yaş fazla olanların küçük olanlara nazaran örgütsel özdeşleşme düzeyleri daha yüksek olduğunu öne sürmüştür (Johnson ve diğerleri, 2006: 498).

1.6.3.3. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi ile örgütsel özdeşleşme ilişkisi de literatürde çeşitli araştırmacıların dikkatini çekmiştir. Bu kapsamda; Lee' nin yaptığı çalışmada örgütsel özdeşleşme ile eğitim düzeyi arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu gözlemlemiştir. Müşterilerin olduğu bir çalışmada, müşterileri örgütün üyesi olarak kabul ederek örgütsel özdeşleşme ile eğitim seviyesini araştırmıştır. Müze üyesi olan 306 kişi ile yapılan çalışmada, yüksek lisans ve daha yukarı eğitim seviyesine sahip örgüt üyelerinin (müşterilerin) müzeyle özdeşleşmelerin olumlu yönde gerçekleştiği görülmüştür. Araştırma sonucunda eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin örgütsel özdeşleşme seviyelerinin, eğitim seviyesi düşük olanlara oranla daha fazla olduğu görülmüştür. Ancak öte yandan eğitim düzeyi yüksek olan bireyin dışarıya daha açık olacağı ve diğer örgütlerde çalışma olanağının yüksek olacağı beklentisi eğitim düzeyi ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinin negatif yönlü olacağı yönünde bir beklenti yaratmaktadır (Lee, 1971: 213).

1.6.3.4. Örgütsel Kıdem

Kıdem, örgütsel davranış için alanında araştırılan temel faktörlerden biridir. Kıdemlilik, örgütsel hedefleri, normları ve değerleri benimseme, örgütü iyi tanıma vs. davranışları beraberinde getirdiğinden, birey ve örgüt uyumlaşmasının bu çerçevede daha üst düzeyde olacağı ve kıdemli bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin görece daha yüksek düzeyde olacağı değerlendirilmektedir. Örgütsel kıdemnin örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerinde etkisinin olduğu alan yazında ampirik ve ampirik olmayan çeşitli çalışmalarda ortaya atılmıştır. Bu çerçevede Hinrichs

(1964) tarafından endüstri bilim adamları üzerinde yaptığı araştırmada, örgütteki kıdemin artmasıyla örgütsel değerleri benimseyip özdeşleşme seviyelerinde arttığını belirtmiştir. Hall' in çalışmasında (1948), tıp meslek kariyerindeki aşamaları incelendiğinde özdeşleşme dahilinde benzer sonuçları göstermiştir (Hall ve diğerleri, 1970: 177). March ve Simon ise birinci yılın dışında, örgütte harcanan hizmet vakti ne kadar fazlaysa kişinin örgütüyle özdeşleşmesi de o derece fazladır. Özdeşleşme üzerinde hizmet süresinin etkisini konu alan araştırmaların çoğunda bireylerin kendi seçimlerinin etkisini kontrol etmesinin güç olduğu görülmüştür. Bununla birlikte bireylerin örgütleriyle özdeşleşmesi kuvvetliyse örgütünden ayrılması az olacaktır. Bundan dolayı hizmet süresiyle ilgili olarak, hizmet yılı uzun olanların hizmet yılı az olanlara göre örgütüyle daha çok özdeşleştikleri değerlendirilebilir. Bunu sağlayan mekanizmalar ise şunlardır; birey örgütte ne kadar çok kalırsa örgüt içindeki etkileşimleri o kadar artacak, ihtiyaçları örgüt içinde o kadar fazla giderilecek ve giderek örgütle daha fazla özdeşleşecektir (March ve Simon, 1975: 83).

1.6.3.5. Statü ve Maaş

Statü, bir bireyin örgütte işgal ettiği yer olarak tanımlanabilir. Statü ve örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında da ilişki olduğu çeşitli araştırmalarda ortaya konmuştur. Cheney tarafından ABD'deki bir çalışmada statünün örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu bir etkisi olduğu saptanmıştır. Araştırmaya göre yönetici pozisyonundakiler, diğer çalışan kişilere göre örgütleriyle daha fazla özdeşleşmektedirler. Aynı araştırmada yöneticilik sorumluluğuna daha fazla sahip olanlarında örgütleriyle daha fazla özdeşleştikleri araştırmada elde edilen başka bir netice olmuştur. Maaşın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini test edecek çok fazla çalışmaya rastlanmamıştır, ancak yüksek maaşlı olmanın, örgütte üst kademedeki görevli olma ve örgütün değerlerini daha fazla benimseme gibi sonuçlar doğuracağı, bu nedenle maaş örgütsel özdeşleşme ilişkisinin olumlu yönde gerçekleşeceği değerlendirilmiştir (Cheney, 1983: 342).

1.6.3.6. Daha Önce Çalışılan İşyeri Sayısı ve İş Yerinde Daimi / Geçici Olma

Daha önce daha fazla işyerinde çalışmış bir çalışanın nispeten daha az sayıda işyerinde çalışmış bir bireye oranla daha fazla örgütünü benimseyeceği ve örgütünde problemler olsa bile tutunmaya çalışacağı değerlendirilmiştir (Cheney, 1983: 342).

Bundan dolayı işyerinde daimi/geçici statüsünde olmanın bireyin örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerinde etkisinin olduğu varsayımıyla Feather ve Rauter'ın Avustralya'da kadrolu ve sürekli olarak görev yapan 101 ve kadrosuz ve kısa süreli sözleşmeli olarak görev yapan 53 kişi olmak üzere toplam 154 öğretmen üzerinde yaptıkları araştırmada, kadrolu/sözleşmeli olma durumunun örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda; kadrolu olarak görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla örgütleriyle özdeşleşme düzeyleri arasında olumlu bir ilişki olduğu saptanmıştır. Aynı ilişki sözleşmeli olarak çalışan öğretmenler açısından olumlu bulunmamıştır (Fether ve Rauter, 2004: 81).

1.7. Örgütsel Özdeşleşmenin Ölçülmesi

Örgütsel özdeşleşmenin ölçülmesi konusunda literatürdeki bazı ölçüm araçlarına değinilmiştir.

1.7.1. Mael ve Ashforth'un Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Örgütsel özdeşleşmenin ölçümünde en çok kullanılan ölçeklerden birisi olan Mael ve Ashforth' un 1988'de geliştirdiği tek boyutlu (bilişsel boyut) ve Likert tipi ölçüm aracıdır.

Ölçek 6 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler şunlardır Mael ve Ashforth, 1992: 122):

- Birisi örgütü eleştirdiğinde, bunu kişisel bir hakaret olarak görürüm.
- Başkalarının örgüt hakkında ne düşündüğü beni yakından ilgilendirir.
- Örgüt hakkında konuşulduğunda genelde “onlar” yerine “biz” derim.

- Örgütün başarıları benim başarılarımdır.
- Birisi örgütü övdüğünde, bunu kişisel bir iltifat olarak görürüm.
- Eğer medyadaki bir öykü örgütü eleştirmişse, utanç duyarım.

Bazı araştırmacılar ölçekle ilgili önemli eleştiriler yaparak ölçeğin sakıncalarını öne sürmüşlerdir. Örneğin Van Dick bu ölçeğin dört maddesinin sosyal kimlik teorisindeki değerleyici özdeşleşmeyi anımsattığını ve iki maddesinin de açıkça duygusal özdeşleşmeyi belirttiğini ileri sürmüştür. Yani Van Dick'e göre bu araştırmacılar deneysel çalışmalarında, Ashforth ve Mael'in örgütsel özdeşleşme tanımlarını dayandırdığı benlik sınıflamanın bilişsel yönünü ihmal etmiştir (Van Dick ve diğerleri, 2001: 271).

Bergami ve Bagozzi de ölçekle ilgili buna benzer eleştiriler getirmiştir. Bergami ve Bagozzi'ye göre bu ölçek bir kişinin örgüt üyeliğinin farkında olmasından daha fazlasını ölçmekte ve özdeşleşmenin potansiyel sebeplerin, etkilerini ve diğer değişkenlerle ilişkilerini de kapsamaktadır (Bergami ve Bagozzi, 2000: 559).

1.7.2. Cheney'in Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Örgütsel özdeşleşmenin ölçümünde en çok kullanılan diğer bir ölçekte Cheney'in geliştirdiği Örgütsel Özdeşleşme Anketidir. Bu anket yirmi beş maddelik Likert tipi bir ölçektir ve çalışanların örgütle özdeşleşme düzeylerini ölçmek için üç boyut üzerine tasarlanmıştır. Bunlar: üyelik (örneğin, bir örgütün çalışanı olmaktan gurur duyarım), sadakat (örneğin, kariyerimin geri kalan kısmını bu örgütte geçirmek için oldukça istekliyim) ve benzerlik (örneğin: genel olarak örgütün problemlerini kendi problemlerim olarak görürüm). Cevaplar “kesinlikle katılıyorum” ifadesinden “kesinlikle katılmıyorum” ifadesine doğru sıralanan yedi nokta üzerinde değerlendirilmektedir (Schrodt, 2002: 194).

Ricketta örgütsel özdeşleşme ile ilgili bugüne kadar yapılmış olan deneysel çalışmalar üzerinde bir meta analiz uygulamıştır ve bu çalışmalarda kullanılan ölçekler arasında bir karşılaştırma yapmıştır. Bu meta analiz de örgütsel özdeşleşmeyle ilgili bazı

kavramlar arasındaki ilişki deneysel olarak incelenmiş ve farklı ölçeklerle ulaşılan sonuçlar karşılaştırılmıştır. Analiz sonucunda Cheney'in Örgütsel Özdeşleşme Anketi ile elde edilen sonuçların Mael'in özdeşleşme anketiyle elde edilenlerle aynı olmadığı saptanmıştır. Bu yüzden Riketta örgütsel özdeşleşme literatürünü inceleyenlerin ölçeklerle ilgili genelleme yaparken, daha önce inceleme yapanlardan daha dikkatli olmaları gerektiğini ifade etmiştir. Ayrıca örgütsel özdeşleşme konusunda deneysel araştırma yapacak araştırmaların ulaşacakları bulguların, özdeşleşmenin en yakın komşusu olan örgütsel bağlılıkla ilgili daha önceden edinilmiş bulguların gereksiz bir tekrarı olmaması için, bu araştırmacıların Cheney'in anketi yerine Mael'in anketini kullanması gerektiğini öne sürmüştür. Riketta'nin elde ettiği sonuçlar Mael'in anketinin daha kullanışlı olduğunu göstermiştir. Bu ölçeğin kısa ve kolay uygulanabilir olması, sıkça kullanılması, pek çok sonucun onun güvenilirliğini ve geçerliliğini göstermesi gibi ek avantajlar nedeniyle, Riketta bunun mevcut en iyi örgütsel özdeşleşme ölçeği olduğunu ileri sürmüştür (Riketta, 2005: 374).

1.8. Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi

Rousseau'ya göre özdeşleşme "bilişsel büyüme" olarak ifade edilir ve iki şekilde ortaya çıkar. Bunlardan birisi durumsal özdeşleşme diğeri ise derinleşmiş özdeşleşmedir. Durumsal özdeşleşme temel seviyede özdeşleşmeyi, derinleşmiş özdeşleşme ise yüksek düzeyde özdeşleşmeyi tanımlar. Durumsal özdeşleşme belli amaçla alakalı algılanan fayda koşulunda ortaya çıkar. Zamanla etkileşimle beraber derin hal alarak özdeşleşmeye dönüşür. Ancak derin düzeyde özdeşleşme her durumda başarı getirmeyebilir (Rousseau, 1988: 217).

Barker'a göre bütün organizasyonların örgütleriyle fazlasıyla özdeşleşmiş çalışanlara ihtiyaçları olmayabilir ve "özellikle fast-food türünde hizmet veren bir işletme ya da küçük bir bilgisayar donanım firmasının patronuna örgütsel özdeşleşmeden bahsederseniz fikriniz onlara çılgınca/delice gelebilir" (Barker, 1998: 260).

Ayrıca özdeşleşmenin “derin” olması, değişim ortamlarında bireylerin değişime direnç düzeyini artırıcı bir etki yaratabilir. Bu nedenle, örgütlerin çalışanlarının hangi düzeyde özdeşleşmeleri gerektiği konusunda da düşünceleri gerektiği ifade ettiği söylenebilir. Örgütler böyle bir durumda çalışanlarını tam özdeşleşme, kısmi özdeşleşme ya da özdeşleşmeme davranışlarından birini destekleyebilirler. Buna göre özdeşleşmeme, araştırmacılar tarafından bireyin kendisinin örgütle aynı öz-niteliklere ve ilkelere sahip olmaması hali olarak tanımlanmıştır. Bireyler bir örgüte üye olmadan önce örgüte ilişkin çeşitli düşüncelere sahip olurlar ve örgütle özdeşleşme düzeyi üyeliğin bu aşamasında başlar. Üye olunduktan sonra ise örgütsel sosyalizasyon çabaları ile birey örgüte ve örgüt içinde yerine getireceği göreve hazırlanır. Örgütte hazırlama süreci özdeşleşmeyi artırarak önemli bir faktör olur. Kişi, kendisine kural, örgütsel değer ve davranışları öğreten güçlere karşı bir tepki yapar (Schein, 1971: 9). Bu süreçte birey, tüm değer ve kuralları kabul edebileceği gibi değer ve kuralları reddedebilir de. Kurallara başkaldıran kişi, amaçlarını örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesini engellemek için kullanır. Öte yandan, değer ve kuralları oldukları gibi kabul eden bireylerin, yaratıcı yönleri kaybolacağı için, örgütü “kısır bir bürokrasi”ye dönüştürmeleri de mümkündür. Bu bakımdan, örgüt için en uygun seçenek, bireyin yaratıcı gücünden yararlanmak üzere, ondan “yeteri kadar” yani temel değer ve kurallara uymasını istemek ve beklemektir. Aynı zamanda üyeliğin bedeli, örneğin örgütün tüm basamaklarında bulunanların aynı biçimde giyinmelerini isteyecek kadar yüksek tutulmamalıdır. Bu kapsamda, örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksekliğinin her zaman arzu edilen bir durum olmadığı, örgütün hedef ve stratejilerine göre farklı düzeylerde özdeşleşmiş iş görenlerle çalışmanın firmalar tarafından arzu edilebileceği söylenebilir. Öte yandan özellikle değişim ve birleşme dönemlerinde örgütlerin aşırı düzeyde örgütleriyle özdeşleşmiş bireylerle ilgili problem yaşayabilecekleri göz önüne alındığında, bu örgütlerin bir plan dâhilinde özdeşleşmemiş/düşük düzeyde özdeşleşmiş iş görenlerle çalışmak istemeleri anlamlı olarak değerlendirilebilir (Tosun, 1981: 145).

1.9. Örgütsel Özdeşleşme İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki Benzerlik ve Farklılıklar

Örgütsel özdeşleşmenin, üyelerin örgütekârşî bağılıklarını gösteren önemli bir etken olduğu söylenebilir. Özdeşleşmenin örgütsel etkililiğın sağlanmasında önemli olduğu Brown (1969) ve Rotondi (1975) tarafından yapılan daha önceki öncül çalışmalarda vurgulanmıştır (Bamber ve Iyer, 2002: 27). Ancak örgütsel özdeşleşme ile biçimsel bağılılık farklıdır. Biçimsel bağılılık, örgüt üyeliğinin devam ettirilmesi anlamında kullanılmaktadır (Steers, 1977: 115). Örgüt üyeleri arasında psikolojik bir uzaklık bulunmaktadır. Bu yüzden, örgütsel özdeşleşmeden farklı olarak biçimsel bağılılık kavramı örgüte karşı her zaman olumlu bir durumu yansıtmayabilir (Tosun, 1981: 145).

Örgütsel özdeşleşme genellikle örgütsel bağılılık kavramıyla karıştırılmakta, bazen de aynı anlama gelecek şekilde kullanılmaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 252 ve Mowday ve diğeri, 1979: 226).

Fakat iki kavram farklıdır. Bazı araştırmacılar (Hall ve diğeri, 1970 ve O'Reilly ve Chatman 1986) örgütsel özdeşleşmeyi, örgütsel bağılılık ve örgütsel içselleştirmenin bir parçası olarak belirtmişlerdir (Bamber ve Iyer, 2002: 27).

Mael ve Asforth'a göre; özdeşleşme örgüte has olup, bağılılık ise örgüte has olmayabilir. Örgütün amaçları ve değeri diğeri örgütlerce paylaşılabilir. Bu sebeple üye örgütüyle ortak bir çıkarı paylaşmadan da örgüte bağılılık gösterebilir. Fakat üye örgütü ile özdeşleşmiş ise, örgütünden ayrıldığı zaman psikolojik çöküntü yaşayabilir. Örgütsel özdeşleşmenin önemli bir farkı da, kişinin örgüte karşı hissettiği ruhsal yakınlığı, kişilerle olan ilişkisinden daha çok kavraması ve örgütsel özdeşleşmenin kişiler arasında etkileşme olmasa da oluşmasıdır (Mael ve Asforth, 1995: 313).

Örgütlere kişilerin diğeri kişilerle ilişkisinin ötesinde psikolojik olgu olarak bakılırsa, bireyin kendiliğinden örgütsel özdeşleşmeyi özümsemesi oldukça açıktır. Örgütsel özdeşleşmenin varlığından bahsedebilmek için üyelerin isteyerek örgütteki, varlığına devam etmesi ve gelecekte de var olmayı istemesi gerekir, öte yandan diğeri üyeler tarafından tanınması veya takdir edilmesi gerekmez (Dick ve diğeri, 2004: 185).

Özdeşleşme, gruptaki üyeliğin kişinin benliğine nasıl katıldığını gösterirken bağlılıksa, karşılıklı değişim faktörlerine bağlı olarak kişinin örgüte yönelik davranışlarına odaklanır. Örgütsel özdeşleşmenin kaynağı olarak ifade edilen Sosyal Kimlik ve Sosyal Kategorizasyon kuramları gereği bireyin kendisini bir kategori ile özdeşleştirme durumunda bu kategoriye ilişkin algı, bireyde uzun süreli olarak devam edebilmekte iken, bu kategoriye ait olmanın getirdiği davranışsal çıktılar (örneğin örgütsel vatandaşlık davranışı) zaman içerisinde göreceli olarak farklılıklar arz edebilmektedir. Çünkü birey sadece örgütle, aynı zamanda çalışma grubuyla değil, kendi kariyeriyle de özdeşleşmektedir. Bu nedenle bazen davranışsal sonuçlar farklılık gösterebilmektedir. Diğer yandan örgütsel bağlılık ise, bir davranışsal çıktı olarak örgütsel özdeşleşmenin davranışsal çıktılarından daha karardır. Ayrıca özdeşleşme örgütün kaderiyle bir olma, örgütün kaderini paylaşma ve örgütle benzerlik arz etme noktasında iken, bağlılık örgüt-birey arasında bir değiş-tokuş ilişkisine dayanmaktadır. Bu ise bağlılığın daha ziyade maddi bir ilişkiye dayandığını göstermektedir. Bu nedenle özdeşleşme ve bağlılığın kavramsal olarak birbirinden farklı olduğu söylenebilir (Dick ve diğerleri, 2004: 185).

1.10. Örgütsel Özdeşleşmenin Sonuçları

Özdeşleşmenin sonuçları incelenecek olursa, örgütsel amaç ve değerlerin benimsenmesi istenerek devamsızlığı önler, örgütsel eylemlere katılma oranını yükseltir, iş gören devir hızını azaltır. Böylece örgütün, amaçlarının gerçekleşmesine çalışan üyelerini kaybetme tehlikesi düşecektir. Birçok etkisinin yanında önemli etkenlerden biri de örgütle özdeşleşen üyelerin işlerine artan bir bağlılıkla sarılmalarıdır. Ayrıca, örgütle üyeleri arasındaki ilişkinin ne ölçüde kuvvetli olduğu, örgüt amaçlarının gerçekleşmesi için yapılan katkıların büyüklüğüne bakılarak saptanabilir. Bir diğer deyişle, özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanlar, örgütsel amaçların gerçekleşmesi için ekstra rol davranışı için çaba gösterirler. Çalışanların örgütleriyle özdeşleşmesi sonucunda çeşitli sonuçlar söz konusu olmaktadır. Yapılan araştırmalar incelenmiş ve sonucunda özdeşleşme sonuçları bireysel ve örgütsel olmak üzere temelde iki ayrı grupta toplanmıştır (Tosun,1981: 151).

1.10.1. Bireysel Nitelikteki Sonuçları

1.10.1.1. İşten Ayrılma Niyeti

Örgütsel özdeşleşmenin bireysel sonuçlarından ilki işten ayrılma niyetidir. İşten ayrılma niyetinin, örgüt üyeliğine bilinçli olarak son vererek örgütte çok yönlü bir değişim yaratır. Price bunları yaratıcılık, biçimselleşme, birinci gruplara katılımın düşmesi gibi faktörlerden örgütsel bakımdan irdelemektedir. Grup üyeliğinden ayrılmanın ortaya çıkardığı sonuçların örgüt açısından doğrudan katkı sunmayan gider kalemi olarak kabul edilebilir. İşten ayrılan üyelerin yerine yeni üyelerin alınması, onların eğitimi, örgütten ayrılan kişilerin üretimde aksaklığa neden olması da eklenince çalışan devir hızının örgütteki işleyişi olumsuz etkilemesi açık bir şekilde görülür (Tosun,1981: 150).

İşten ayrılma niyeti, üyelerin örgütten beklentilerin karşılanamamış olması ve örgütteki çalışmasının istekliliğinin azalması olarak ifade edilmektedir (Porter ve Steers, 1973: 170). Örgüte yeni girenlerle, sonra üyeler noktasında kalan kişilerin bekleyişi arasında çok fark yoktur. Fakat zamanla üyelerden örgütten beklentileri gerçekleştirenlerin örgütte kalması, beklentileri gerçekleştirilmeyenlerin örgütten ayrılmaları arasında belirgin farklar ortaya çıkmaktadır. Üyelikten ayrılma kararı veya üyeliğe devam etme, beklentilerle özdeşleşmenin sağlayabileceği varsayılan ödüllerin arasında dengenin sağlanmasında geçen süreçtir (Tosun, 1981: 150). Buradaki dengede örgütün kısmında olan üyelerin örgütün başarısını kendi başarısı olarak görenlerin örgütsel özdeşleşmeleri de yüksek olacak ve örgütle daha uzun vadede ilişkileri sürdürecektir (Lee, 2004: 623).

Örgütsel özdeşleşmenin olumlu olması, gruptaki çatışmaları azaltacak, işgücü devir hızını düşürecek, çalışanların uyumu artıracak, işe katılımı ve memnuniyeti artıracaktır. Örgütleriyle özdeşleşen kişiler, örgütlerine sadık, uyumlu olacaktır ve örgütün hedeflerini kendi hedefleri olarak görecektir. Bu yüzden örgütsel özdeşleşme, denetimi maliyeti olmayan mekanizmalar olmadan gerçekleştirecektir (Dutton ve diğerleri, 1994: 239).

1.10.1.2.İş Tatmini

İş tatmini, çalışanların işlerine duyduğu hoşnutluk ve beğenin derecesidir. İş, kişinin ihtiyaç ve isteklerini karşılıyorsa, çalışan işinden memnuniyet duyuyorsa, işinden fazlaca tatmin olacaktır. Eğer bunun tersi varsa, çalışan işlerine negatif hisler beslerse, kişinin tatmin seviyesi de düşük olacaktır (akt. Polat, 2009: 42).

İş tatmini, örgütsel davranış bilim dalı içinde en fazla araştırılan bireysel çıktılardan olmuştur. Örgütsel özdeşleşme yazınında da iş tatmini üzerinde araştırma yapılan sonuçlarından biri olarak ortaya çıkmaktadır. Örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan üyelerin iş tatmin düzeylerinin de yüksek olacağı değerlendirilmektedir (Polat, 2009: 42).

Diğer yandan aslında teoride iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme birbirlerinden farklıdır. Çünkü iş tatmini, üyenin uygulayacağı işlerin farklı yönlerine yönelik tutum ve davranışlardır. Öte yandan örgütsel özdeşleşme ise, daha çok üyenin kendi kavramıyla gruptaki değerlerini içselleştirdiği bir durumdur (Van Dick ve diğerleri, 2004: 353). Örgütüyle özdeşleşen üyeler, işle alakalı birçok olumsuzluklara rağmen işe kolay tatmin olabilirler. Yani, özdeşleşme ne kadar olumsuz şartlar oluşsa da çalışan örgütüyle birlik olacak ve bir bütün haline gelecektir. Bu yüzden çalışan kişilerin örgütteki işlerin farklı yönlerinden tatmin olmaları teorik açıdan olması mümkündür (Başar, 2011: 100).

1.10.1.3. Sağlık Sorunları (Sağlık Şikâyetleri)

Örgütsel özdeşleşmenin bireysel sonuçlarından biri de sağlık şikâyetlerine olan etkisidir. Örgütüyle özdeşleşen bireylerin, daha az özdeşleşenlere göre daha mutlu oldukları değerlendirildiğinde, strese dayalı olan fiziksel rahatsızlıklar konusunda daha az şikâyetçi olacakları değerlendirilebilir. Ayrıca işe devamsızlık anlamına gelebilecek fiziksel rahatsızlık başvuruları da dikkate alınırsa bu tespitin doğrulanacağı söylenebilir. Örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olanların daha az sağlık şikâyetlerinin olduğu değerlendirilebilir (Polat, 2009: 90).

1.10.1.4. Tükenmişlik ve Yabancılaşma

Örgütsel özdeşleşmenin bireysel sonuçlarından bir diğeri tükenmişlik ve yabancılaşmadır. Örgütsel özdeşleşme ile işe yönelik olumsuz tutumlardan biri olan tükenmişlik arasındaki ilişki konusunda literatürde yapılmış çalışmalar incelendiğinde, örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek olan çalışanların tükenmişlik düzeylerinin, özdeşleşme düzeyi düşük olanlara göre daha az olduğu (bitkinlik, yorgunluk, tükenme, kişiliksizleşme, benlik kaybı) görülmüştür (Wegge ve diğeri, 2006: 60).

Aynı zamanda iş görenlerin işe yönelik bir başka olumsuz tutumları içerisinde olduğu değerlendirilen yabancılaşma da örgütsel özdeşleşmeye karşı olumsuz bir tutum olarak görülmüştür. Örgütsel özdeşleşmenin bireysel sonuçlarından biri olan yabancılaşma ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, örgütsel özdeşleşmenin yabancılaşma üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu görülmektedir. Çalışanların örgüte karşı yabancılaşma düzeyi ne kadar yüksekse örgüt ile özdeşleşmesi de o kadar düşük olacaktır. Tersini durumda ise çalışanların kendisini örgütün bir parçası olarak görmesi durumunda yabancılaşma düzeyi düşük olacağından örgütsel özdeşleşmesi de artacaktır (Polat, 2009: 91).

1.10.1.5. İşbirliği Davranışları ve İşe Yönelik Tepkiler

Örgütsel özdeşleşmenin bireysel sonuçlarından bir diğeri de işbirliğidir. Örgütüyle daha fazla özdeşleşebilmeleri için çalışanların işbirliğine ihtiyaçları olduğu gibi, örgütüyle daha fazla özdeşleşen bireyler de daha fazla işbirliği davranışı gösterebilmektedir. Bu konu ile ilgili yapılan çalışmalardan biri , (Richter ve diğeri, 2004: 1), sağlık sektöründe çalışan 221 kişi ve bu kişilerin oluşturduğu 50 grup üzerinde örgütsel özdeşleşme ve grupla özdeşleşmenin sonuçları olmuştur. Araştırma sonucunda, örgütsel özdeşleşme düzeyi ile (etkili) grup içi ilişki arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Aynı çalışmada, örgütsel özdeşleşme, grupla özdeşleşme ve etkili grup içi ilişki arasında aracı rolü oynadığı (yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşme düzeyine sahip olanlarda, grupla özdeşleşmenin etkili grup üzerine etkilerinin de yüksek olduğu) görülmüştür. Yapılan araştırmalar

incelendiğinde örgütsel özdeşleşmenin bireylerin işbirliği davranışları sergileme davranışları üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Örgütsel özdeşleşmeyle kişinin örgüte karşı olumsuz davranışları şeklinde tanımlanan sinizm arasında olumsuz ilişkiden de söz etmek mümkündür. Sinizmin tersi yönünde tanımlanan işe karşı olumlu davranışların sonuçlarının da sinizmde elde edilen sonuçların tersi yönünde olacağı ve bundan dolayı örgütle özdeşleşen üyelerin işine yönelik olumlu tutum ve davranışlar sergileyeceği söylenebilir (Polat, 2009: 93).

1.10.2. Örgütsel Nitelikteki Sonuçları

Örgütsel özdeşleşmenin bireysel sonuçları olduğu gibi örgütü ilgilendiren ve örgüt için anlamlı olarak ifade edilebilecek örgütsel sonuçları da bulunmaktadır. Örgütsel sonuçları kapsamında ele alınan değişkenler; örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık, çalışan devir hızı, işten kaytarma ve devamsızlık, başlıca faktörlerdir.

1.10.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel nitelikteki sonuçlarından biri olan örgütsel vatandaşlık davranışı, “herhangi bir emre dayalı olmayan ve örgüt için fayda sağlayan davranışlar” şeklinde ifade edilmektedir (Basım ve Şeşen, 2008: 1). Bu tarz tutumlar görevlerin tanımında olmayan, ihmal edilmesi durumunda ceza almayan ve çok daha fazla bireysel tercihler sonucunda gösterilen davranışlar şeklinde ifade edilebilir (Podsakoff ve diğerleri, 2000: 513).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, Organ, Smith ve Near’ a göre, biçimsel olarak ödül sisteminde doğrudan dikkate alınmayan, örgütün faaliyetini yapmasına yardım eden, gönüllülük esasına bağlı birey davranışları şeklinde değerlendirilmiştir (Barbuto, 2001: 539). Tanımda belirtilen üç kavram Organ (1988) tarafından örgütsel vatandaşlık davranışını diğer davranışlardan farklı kılan kriterler olarak gösterilmiştir. Bunlar;

-Biçimsel ödül\ceza sisteminde dikkate alınmaması,

-Biçimsel rol davranışlarının üzerinde ve bir bütün olarak örgüt hedeflerinin ulaşılmasında yardımcı olması,

-Gönüllü ve isteğe bağlı olarak sergilenmesidir.

Organ örgütsel vatandaşlık davranışlarını genel kabul gören beş temel boyutta ele almıştır (Organ, 1988):

Bunlar, özgecilik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdemdir.

Özgecilik kavramı, örgütlerdeki görevlerle ve ortaya çıkan sorunlarla başederek diğer üyelere yardım için ortaya çıkan davranışlar şeklinde açıklanmıştır. Özgecilik, üyelerin örgütlerin yararına olacak biçimde birbirine yardım etmeleri, işlerle alakalı durumlarda sorunlarda gönüllü olmaları gibi davranış biçimlerini içermektedir (Deluga, 1994: 316).

Vicdanlılık kavramı, Organ (1988), örgütteki üyelerin kendilerinden beklenen davranışlar dışında, başka davranışlar çabalamaya istekli olması ve örgütte zamanın üretken kullanımı ve örgüte katılımı gibi davranış şekilleridir. Kuralları özümseme ve yardımseverlik esasına dayanan kavram, üyelerin davranışlarını sorgulamasına yardımcı olan ve en iyi davranış modellerini geliştirme yönündeki tutumları tetikleyen içsel güçtür (Çelik, 2007: 130). Örgütte düzenli çalışma saati, işe devam etme, dinlenme sürelerini düzenli kullanma, görevin kurallarını yerine getirme vs. davranışlar örnek gösterilebilir (Çetin ve Fıkrkoca, 2010: 47).

Nezaket kavramı, örgütteki amaçlar yönünde örgüt üyelerinin birbirleriyle sürekli etkileşim içinde olmaları, yaptıkları görevlerini ve alınan kararları diğer üyelerle paylaşımı gibi kolektif faaliyetleri içermektedir (Organ, 1998: 17).

Nezaket, diğer ifadeyle faaliyete girişmeden örgütte çalışan kişileri bilgilendirme ve fikir verme davranışlarıdır (Schaneke ve Dumler, 1993: 352).

Centilmenlik kavramı, Organ, üyelerin örgütte sıkıntıya neden olacak davranışlarından uzak durmaları, gerginliğe sebebiyet veren durumların şikayetçi olmamalı ve hoşgörülü olmalarını belirtmiştir (akt. Polat, 2009: 95).

Sivil erdem kavramı, Graham' a göre örgütsel katılım, Brief' e göre örgütsel koruma şeklinde tanımlanmıştır. Bireylerin örgüte bağlılığı, örgüte katılımı belirten yardımcı faaliyetler olarak ifade edilmektedir. İş grubuyla ve örgütle alakalı konularda yapıcı ilgi ve sorumlu katılım şeklinde de söylenmektedir (Acar, 2006: 9).

Sivil erdem davranışları içerisinde, örgütün amaçlarına uygun davranma, örgütteki toplantılara düzenli olarak katılım, örgütteki yeniliklere uyum sağlama, üyelerin kendisinden istenmediği durumda bile geliştirici eğitim kursuna katılmaları yer almaktadır (Schaneke ve Dumler, 1993: 353).

Sonuç olarak değerlendirildiğinde çalışanlar örgütleriyle özdeşleştikleri zaman, diğer örgütlerde çalışanlarla aralarındaki farklılıklar ortaya çıkarılmaya ve hatta iyice belirginleştirilerek ifade edilmeye başlanır. Bununla beraber, aynı örgüt içerisinde birlikte görev yapılan çalışanların aralarındaki benzerlikler de ortaya konulmaya çalışılır. Bu davranışlar, örgüt içinde çalışanların birbirlerine daha güçlü bağlılık hissetmelerini, birbirlerine yardımcı olmalarını ve işbirliği içerisinde aynı amaca yönelik olarak çalışmalarını kolaylaştırmakta ve hızlandırmaktadır (Ertürk, 2003: 61).

Örgütsel özdeşleşme böylece örgütün ve birlikte görev yapılan örgüt çalışanların menfaatine davranışlarda bulunmayı teşvik etmektedir. Bergami ve Bagozzi bu kapsamda yaptıkları çalışmada yüksek seviyede örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışının beş boyutunu da olumlu yönde etkilediğini ifade etmişlerdir (Bergami ve Bagozzi, 1996: 12).

Konuya ilişkin çeşitli araştırmalar yapılmış ve örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ertürk tarafından Türkiye'de, (kamu) gemi inşa sektöründe tam zamanlı olarak çalışan mavi yakalı 464 kişi ile yapılan çalışmada çalışanların örgütleriyle yüksek seviyede özdeşleşmelerinin, onların örgütsel vatandaşlık davranışı (beş boyutunu da kapsayacak şekilde)

göstermeleri ile sonuçlandığını ortaya koymuştur. Çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri yüksek olduğunda, örgütte kendileri dışındaki diğer çalışanları da o derece düşünecekleri, görevlerini yüksek bir bilinç ile yerine getirecekleri, diğer çalışanlarla sürekli bir bilgi paylaşımı içerisinde olacakları, kurumun menfaatine hareket edecekleri ve diğer çalışanlara saygılı davranacakları ortaya konulmuştur (Ertürk, 2003: 128). Yapılan araştırmalar sonucunda, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları üzerinde pozitif etkilerinin olduğu söylenebilir. Buradan hareketle özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterme düzeylerinin yüksek olduğu, özdeşleşme düzeyi düşük olanların örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin ise düşük olduğu değerlendirilebilir (Polat, 2009: 100).

1.10.2.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel nitelikteki sonuçlarından bir diğeri olan örgütsel bağlılık, bireylerin kendilerini örgütün ayrılmaz parçası şeklinde görmesi ve örgüte karşı hissettiği kuvvet birliğininin seviyesidir (Schermerhorn ve diğerleri, 1994: 144).

Üyenin, örgütün hedefleriyle özdeşleşmesi ve örgüt üyeliğini sürdürme isteğidir. (Robbins, 1998: 143). Örgütsel bağlılık, “çalışanın örgütün üyesi olarak kalma arzusu, örgüt için beklenenden fazla çaba harcama isteği ve örgütün amaç ve değerlerine olan inancının birleşimi” olarak ifade edilebilir (Gündoğan, 2009: 5).

Tanımlardan yola çıkarak üyeler örgütteki belirsizliğini gidermek ve örgütle aidiyetini güçlendirmek için örgütlerle özdeşleşirler. Yöneticilerse bireylerin örgütle özdeşleşmelerini artırmak isterler, çünkü bu durumun çalışan performansı üzerinde olumlu etki yapacağına inanırlar. Örgüt üyelerinin örgütle özdeşleşmeleri arttıkça örgüte bağlılık düzeyinin de artacağı beklenen bir sonuçtur ve yazındaki çalışmalar da bu beklentiyi doğrulama yönünde sonuçları göstermektedir. Bunun tersi olarak; zayıf özdeşleşmenin paylaşılmış bağlılığın azalmasına neden olacağı ifade edilebilir (Ullrich ve diğerleri, 2007: 29).

Örgütler, örgütteki huzuru korumak, faaliyetlerini gerçekleştirmek ve işgörenlerin işe bağlılığını sağlamak için beklenen şeyleri yapmalıdır (Savery ve Syme, 1996: 14). Aksi takdirde beklentileri yerine getirilmeyen işgörenlerin herhangi beklentiye girmeleri, örgüte olan bağlılığı düşürecek, iş stresine ve tükenmişlik sendromuna neden olacaktır (Yıldırım, 2002: 34).

1.10.2.3. Çalışan Devir Hızı

Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel nitelikteki sonuçlarından diğeri olan çalışan devir hızıdır. Çalışan devir hızı, örgüt tarafından bilinçli bir politika olarak uygulanmadığı takdirde, çalışanların örgüt konusundaki memnuniyetsizliklerinin yaygın olduğunu ve bu nedenle işten ayrılmaların da yüksek olarak gerçekleştiğini şeklinde ifade edilir. Bu ölçüde işgörenlerin örgüte bağlılıkları örgütün başarıya ulaşmasında önemli araç görevi görmektedir (Dick ve Metcalfe, 2001: 112). Çünkü çalışan kişilerin problemi üreten kişiler değil, onun yerine problemi çözen kişiler olması istenir.

Örgüte bağlılığı fazla olan kişilerin fazla üretken, fazla sorumluluk üstlendikleri genel kanı olarak görülmektedir (Chow, 1994: 3). Böyle kişiler örgütün faydasına olacak şekilde daha yaratıcı ve yenilikçi faaliyetler gerçekleştirmektedir (Taş, 2004: 53).

Örgüte bağlılığı yüksek olanlar örgütün amaçlarını yerine getirmek amacıyla normalden daha çok çabalaması, örgütte kalmaya ve örgüte katkı sağlamaya yönelik davranışlar gerçekleştirir (akt. Polat, 2009: 103).

Performansı yüksek olan çalışanların, örgütte kalmaya çabalaması ve örgüte katkı sağlaması da verimliliği artırdığı anlamına gelmektedir. Bu sayede örgüt, çalışan devir hızının sebep olduğu giderlere de katlanmaz. Ayrıca örgütler için kaynaklarını etki kullanması da önemli bir mesele olmaktadır. Bu nedenle örgütler de, çoğunlukla çalışan devir hızının sebep olduğu yüksek maliyetinin azaltılması ve üretimde sürekliliğin sağlanması için çalışanlarını örgütlere bağlılıklarını artırmak için çalışmaktadır. Bağlılığın yüksek çalışan devir hızına sebep olan maliyeti azalttığı önemli bir etkidir. Öte yandan örgüte bağlılığın düşük olduğu durumlarda,

devamsızlık oranını artması, işe geç kalınması, performansı azaltma hatta işten ayrılma gibi sonuçlar da yer almaktadır (Meyer ve Allen, 2004: 2).

1.10.2.4. İşten Kaytarma ve Devamsızlık

Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel nitelikteki sonuçlarından bir diğeri işten kaytarma ve devamsızlıktır. İş görenin çalışması amacıyla planlanmış olan süre içinde işe gelmemesi devamsızlık şeklinde ifade edilmektedir. Devamsızlık gönüllü ve gönülsüz olarak ikiye ayrılır. Kişinin kendisinin istemi dışında olan sebeplerden dolayı oluşan devamsızlık gönülsüz ya da zorunlu devamsızlık olarak adlandırılır. Fakat kişinin devamsızlığa neden olacak durum yokken kendisinin yaptığı sebeplerden ötürü işe gitmemesi ise gönüllü devamsızlıktır. Çalışanların devamsızlıklarının örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz bir etkisi vardır. Wooden (1995), örgütsel bağlılığı, devamsızlığa etki eden en önemli faktörlerden birisi olarak değerlendirmiştir. Wooden, örgütsel bağlılık arttıkça, devamsızlık ve işgücü devir oranının azalacağını belirtmiştir. Örgütsel bağlılık ile işe geç gelme davranışı arasında da ilişki söz konusudur. Monday ve arkadaşları (1982), örgütsel bağlılıkları kuvvetli olan kişilerin işe zamanında gitme gibi örgütle bağdaşan davranışlar göstereceği sonucuna ulaşmışlardır. Yine, Angle ve Perry (1981)'de yaptıkları araştırmada, bağlılık ile işe geç gelme arasında olumsuz bir ilişki olduğu, bağlılığı yüksek olan çalışanların işlerine daha az geç geldikleri sonucuna ulaşmışlardır (Bakan, 2011: 240).

Yağcı'ya göre, örgütsel bağlılıkla işe geç kalma arasındaki ters yönlü ilişkinin Angle ve Perry'nin çalışma sonuçlarının aksine örgütsel özdeşleşme ile işe geç kalma davranışı arasındaki bağın zayıf olduğu, işe geç gelme davranışının göreceli bir eylem olduğu ve iş görenlerin iradeleri dışında pek çok faktörden etkilenebileceği değerlendirilmektedir (Şeker, 2011: 19).

Bazı iş görenlerin işe ulaştıkları araçlarının arızalanması, mevsim şartları, tıbbi rahatsızlık gibi istenmeyen pek çok durum nedeniyle işine geç kalabileceği göz ardı edilmemelidir. Bunun dışında sorumluluk bilincine sahip iş görenlerin işlerine geç kalma oranının düşük olması beklenmektedir. Devamsızlık davranışındaki gibi işe

geç gelme davranışında da iş ve iş çevresine ilişkin nedenler, örgütlerine bağlılık gösteren iş görenlerde az olacağından, bu gibi nedenlerle işe geç gelme oranları da düşük olacaktır. Kişisel nedenlerle işe geç gelme durumunda, örgütlerine bağlı iş görenlerin işlerini olumsuz etkileyebilecek ve aksatabilecek koşulları kontrol altına almaya çalışacakları beklenir. Böylece, işe geç gelme oranının düşük olması, örgütsel bağlılık bakımından bir göstergesi olarak düşünülebilir. Aynı zamanda örgüte bağlılıkları düşük olan kişilerin kendilerini örgütlerinin bir parçası olarak görmeyeceklerinden işe gelmeme veya işe geç gelme olasılıklarının daha yüksek olacağı beklenmektedir (Şişman, 2007:105).

Örgütsel özdeşlemenin işten kaytarma/devamsızlık üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu görülmektedir. Yani örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların işten kaytarma ve devamsızlık düzeyleri de düşük olacaktır (Kaya, 2013: 87).

İKİNCİ BÖLÜM

BİREYSEL YARATICILIK

2.1. Bireysel Yaratıcılık Kavramı

Yaratıcılığın kökeni, Latince’de “Creativöt”, İngilizce’de “Creativity” ve Fransızca’da “Cr  er” fiilden gelen “Cr  ativite” kavramlarına dayandırılmaktadır. Anlamı bakımından yaratıcılık, mevcut olan bilgileri, d  ş  nceleri ya da herhangi birşeyi tekrar d  zenleyip değişikliklere yol açma ya da daha önce var olmayan olayı, bilgiyi, maddeyi, d  ş nceyi vb, durumlatı ortaya çıkarma sürecidir. Yaratıcılık, farklılıkları ve üreten düşünceleri harekete geçirerek olağan ve alışılmış fikirden değişik fikirlere yönelerek, sonucunda çalışanlara ve örgütlere memnuniyet sağlayan orijinallik, verimlilik ve duyarlılığın olmasıdır. Yaratıcılık, bireylerin zihnindeki bilgilerin içinde başka bireylerce yararlı olabilecek farklı ve yeni fikirleri ortaya koymak için ilişkilerin kurulması ve yeniden düzenlenmesidir. Yaratıcılığın halihazırda sorunların  z m ne ilişkin yararlı olacak yeni fikir sunmak amacıyla kişiye ait zihinsel bir süreç şeklidir. Yaratıcılık; herkesten ayrı düşünerek hayal etme ve daha önce olmayan düşünceler üretebilme becerisidir (Aksüzek, 2008).

Yaratıcılık kavramına kısaca tarihi açıdan bakacak olursak; konuya yönelik araştırmalar, 1950 yılı öncesi ve sonrasından günümüze kadar olmak üzere iki çağa ayırarak inceleyebiliriz. 1950 öncesinde, kavrama yönelik çok az çalışma gerçekleşmiştir. Plato, Freud, Einstein ve Jung gibi düşünürler kavrama yönelik çalışmalar yapmış ve kavramı tartışmıştır. Ancak bu kişilerin hiçbiri kavramı başlı başına incelememiştir. Tartışılan ve araştırılan çalışmalarda gerçekte başka konulara odaklanılmıştır. Bazı düşünürler insan yeteneklerine ve kalıtıma, bazı düşünürler zek yi ölçmeye, bazıları ise algıya odaklanmıştır (Kaufman, 2009: 9-10). 1950 sonrasında kavrama yönelik araştırmalar ağırlık kazanmaya başlamıştır. 1970’lerde

ise yaratıcılık kavramı “yeni ürünlerin ortaya konulması” şeklinde tanımlanmış olup bu kavram yaygın bir kabul görmüştür. Bu anlamda her şeyden önce yaratıcı bir iş ya da fikrin yeni olması vurgulanmıştır. Fakat yenilik de tek başına yeterli değildir; çünkü yeni bir fikir anlamsız veya saçma olabilir. Bunun için toplum için bir anlam ifade etmesi ve sosyal olarak değerli kabul edilmesinin de gerekliliği vurgulanmıştır (Sawyer, 2003: 20).

Geleneksel inanışta yaratıcılığın sadece yaratıcı insanlar tarafından gerçekleştirildiği düşünülmüş ve bu düşünce doğrultusunda araştırmalar yapılarak, sosyal çevrenin rolü göz ardı edilmiştir. Yaratıcılığa yönelik çağdaş inanışta ise bunun aksine, normal kapasitede tüm insanların işlerinde orta düzeyde yaratıcı oldukları ve sosyal çevrenin yaratıcı davranışları etkileyebildiği belirtilmiştir (Amabile, 1996: 1). Dolayısıyla çağdaş inanışa göre; yaratıcılığa yönelik cesaretlendirici bir çevrede doğan, olumlu yönde teşvik edilen ve uygun eğitimle desteklenen bireylerin yaratıcı olmaları ve yaratıcılıklarını geliştirmeleri daha olasıdır. Öte yandan sanatsal kabiliyet ve becerilerde bazı bireylerin diğerlerine kıyasla daha yaratıcı olduğu da unutulmamalıdır (Naktiyok, 2004: 163).

Yaratıcılık, yararlı ve yeni fikirler üretmektir. Yaratıcılığın olabilmesi için bir ürün ya da fikir daha önce olduğundan farklı olmalıdır. Ancak sadece farklı olması da yeterli değildir; aynı zamanda amaca yönelik uygun, değerli ve etkileyici de olmalıdır.

Diğer bir ifadeyle bir ürün ya da fikir; yeni, örgüt ve toplum için faydalı, amaca uygun ve değerli ise yaratıcılıktan söz edilebilir (Amabile, 1996: 1). Yaratıcılığa yönelik bu açıklamalardan sonra, farklı araştırmacıların tanımlarını incelemek kavramı anlamayı daha kolaylaştıracaktır:

- Disney şirketinden Mike Vance’ a göre yaratıcılık tanımı “yeninin oluşturulması ve eskinin elden geçirilmesi” dir (Bentley, 2004: 87).

- Yaratıcılık; birey ve örgütlerin, faydalı ve yeni bir ürün, süreç veya fikir hayal ederek bunları yaşamda uygulama kabiliyetidir (Naktiyok, 2004: 162).

- Kelime anlamıyla ürün ya da sonuç olan yaratıcılığın olguların başka bir olgularla birleştirilerek dönüştürülmesi sonucunda ortaya benzersiz bir şeylerin ortaya koyulmasıdır (Nazari ve Shahdadnejad, 2011: 256).

- Yaratıcılık; herhangi bir alanda yeni ve faydalı ürünler ya da sonuçlar ortaya çıkarmaktır (Amabile, Conti, Coon, Lazenby, Herron, 1996: 1155; Mumford ve Gustafson, 1988 akt. Unsworth, 2001: 3).

- Yaratıcılık daha önceden olmayan şeyi hayal ederek diğer kişilerden ayrı yöntemlerle yapmak ve hiç olmayan fikir geliştirmektir; yani aslında kişilerin gördüğü şeyleri görerek farklı düşünebilmektir (Genç, 2004: 272).

- Yaratıcılık; boşlukları, rahatsız ediciliği veya eksik unsurları sezerek bunların üzerinde düşünmek ve varsayımlar kurmak, onları saptamak, sonuçları karşılaştırarak bu varsayımları değiştirmektir (akt. Bakan ve Büyükbeşe, 2011: 7).

Yaratıcılığın bilimsel bir keşif olması, sorunları çözüme tarzının farklı olması, yeni bir yapının ortaya sunulması, faydalı ve geleneksel olmayan fikir şeklinde tanımlanabilir. “Yaratıcılık doğuştan gelir” düşüncesini savunan kesimlerin olmasına rağmen, araştırmalar genel kanı olarak yaratıcılığın kazanılabileceği ve zamanla geliştirilebileceği düşüncesini göstermektedir.

. Yaratıcılığın en kabul görmüş tanımında yaratıcılık; her alanda yeni ve yararlı fikirlerin üretilmesi şeklinde ifade edilir. Bir diğer benzer tanımda yaratıcılık; üretmek, kavramsallaştırmak ya da bireylere gruplar tarafından birlikte çalışılarak geliştirilen yeni ve yararlı fikirler, süreçler ve prosedürler olarak belirtilir (akt. Çekmecelioğlu, 2002)

Guilford (1968) ve Torrance (1974), yaratıcılığı işlevsel olarak, farklı düşüncelerin üretilmesi şeklinde tanımlar. Yaratıcı bireyler yüksek standartta ve yüksek sayıda fikirler üretirler. Örneğin, verilen açık uçlu bir sorudan yaratıcı bireyler birçok fikir üretirler (fikir akıcılığı) ve istatistiksel olarak az görülen fikirler (fikir orijinalliği) geliştirirler. Başka bir tanımla yaratıcılık, fikir ve düşünce üretme yeteneğidir. Birçoğu önceden var olan düşüncelerin geliştirilmesi veya orijinal bir bileşiminin

ortaya koyulma sürecini kapsar. Yaratıcılık, düşünce, faaliyet veya sürecin niteliği olarak ifade edilebildiği gibi faaliyetlerin yapılması ile meydana çıkan sonucun bir niteliği olarak da tanımlanmıştır. Faaliyetin gerçekleştirilmesi ile elde edilen sonucun yaratıcı olması için birtakım özelliklere sahip olması gerekmektedir. Ancak bazı araştırmacılar sonucun niteliğinden önce bu sonucu yaratıcı insanların gerçekleştirebileceğini ve yaratıcı insanların yaratıcı ürün üreten kişiler olduğunu varsayarlar. Öyleyse, yaratıcı faaliyet sonuçlarının veya başka bir ifadeyle yaratıcı ürünlerin farklı yönleri nelerdir? Yaratıcı ürünün ayırt edici özelliklerinden ilki yenilik olup bir diğer özelliği, kullanışlı olması ya da yarar sağlaması ve sosyal bir değer niteliğine sahip olmasıdır. Yine benzer bir tanımda Nickerson yaratıcılığı, bireyin problemi çözme yeteneği ya da kültüründe kabul edilir ürün ortaya koyma becerisi şeklinde ifade eder. Yaratıcılığın farklı tanımlarına değindikten sonra, örgütsel yaratıcılık kavramını da ele almak oldukça önemlidir. Örgütsel yaratıcılık, karmaşık sosyal sistemde birlikte çalışan bireylerce ortaya çıkarılan faydalı değerli, yeni ürün veya hizmet, fikir ya da süreç şeklinde ifade edilmiştir. Örgütsel yaratıcılık tanımı yaygın bir alandaki yeniliğin kaynağı olarak görülmektedir. Yenilikse, sonrasında geniş bir örgütsel değişimi sağlayan bir kaynak olarak ele alınmaktadır. Örgütsel değişim yenilik içerse bile, çoğu örgütsel değişim her zaman yenilik değildir. Benzer şekilde yaratıcılık, yeni fikir, süreç, ürün ya da hizmetin ortaya çıkması ve yeniliğin uygulanması olmasına karşın, yenilik daha önce var olan süreç ya da ürünlerin veya örgütün dışında yaratılanların biçimlendirilmesi de olabilir (Çekmecelioğlu, 2002: 25).

Kısaca yaratıcı (buluşçu) düşünce aşağıdaki şekilde ifade edilebilir (Aksüzek, 2008: 26):

- Önceden var olan kalıpların ilerisine geçmektir,
- Alışılmış olan şeylerin dışına çıkmaktır,
- Durum ve olaylara “taze” bir açıdan yaklaşmaktır,
- Kavramları keşfedilmemiş biçimde ilişkilendirmektir,
- Kısaca, esnek ve akıcı düşünebilme becerisidir.

Edward de Bono'a göre yaratıcılık, mevcut olan değerlerden katma değer elde etmenin en ucuz ve en güzel yoludur. Ona göre insan her değerli fikrin mutlaka mantıklı olması gerektiğine koşullandığı için, bazen ilk bakışta mantığı anlaşılamayan yaratıcılığı hiçbir zaman yeterince önemsemez. Yaratıcılık kullanılmazsa, bilinenlerde deneyimlerde ve değerlerde var olan potansiyelin büyük bölümü işe yaramaz hal alacaktır. Ayrıca yaratıcılık, özgürce çılgın fikirler yaratmak ve bundan sonra bu fikirlerden yararlı bir sonuç çıkacağını beklemek demek değildir. Aksine, yaratıcılığa bu tarzda yaklaşılması birçok kişiyi yaratıcılıktan uzaklaştırmaktadır. Yaratıcılık yeni bir fikir üretimi sürecidir (Aksüzek, 2008: 26).

Bir başka ifadeye göre ise, yaratıcılık yeni fikirleri üretme yeteneğidir. Yenilikçi olma bir süreçtir, yaratıcılıkta bu süreci olası kılan yetenek doğal yetkinlikler birikimidir. Yaratıcılık, yeniliği yaratan düşünsel faaliyet, yenilikse yaratıcılığın dışsal veya maddesel bir çıktısıdır (Yıldırım, 2007: 28).

Dünyada, hiçbir baba yaratıcı olmayan evlat, öğretmen yaratıcı olmayan öğrenci, patron yaratıcı olmayan çalışan, toplum ise yaratıcı olmayan bir millet istemez. Ancak yaratıcılık sadece istemekle ortaya çıkan ve gelişen bir kavram değildir. Yaratıcılık onu istemenin yanında tam anlamıyla kavrayarak, teşvik ederek ve günlük hayata uygulayarak mümkün olacak bir ifadedir. Diğer bir ifadeyle sadece istemek değil; aynı zamanda istemenin gereğini yapmak da yaratıcılığın gereğini oluşturmaktadır (Kerse, 2013: 41).

Yaratıcılık, yeni ve orijinal ürüne dönüştürülebilecek fikirler ortaya koymaktır. Yaratıcılık, sürekli görülen şeyler üzerine değişik yönlerden bakabilmek ve bunlara değişik yorumlar katarak sonuçlandırma becerisidir. Ancak ürün, süreç ya da hizmetlere yönelik her fikir yaratıcılık sayılmaz. Yaratıcılıktan bahsedebilmek için:

a-) Fikir günlük yaşamda veya toplumda fizibil (gerçekleşebilir) ya da uygulanabilir olması gerekir. Çünkü gerçekleşmeyecek fikirlerin ortaya çıkması yaratıcılıktan ziyade artık saçmalamak olarak nitelendirilebilir.

b-) Fikrin ticari anlamda düşünülmesi ve bu anlamda topluma ya da hayata uygulanabilir gerekir. Yani maddi anlamda getirilene yol açması ve yaşama katkısının olması önemlidir (Kerse, 2013: 45).

2.2. Bireysel Yaratıcılığın Önemi

Bilgi çağında bilgi sahibi olmak artık tek başına yeterli gelmemektedir. Özellikle ihtiyaç duyulan tek şey yaratıcılıktır. Teknolojik çağdan bilgiler yoğun olduğu yaşantıya geçişlerde örgütün başarısı, sahip olduğu insan gücünün nicelik ve niteliğini doğrudan etkilemektedir. Rekabetin söz konusu olduğu durumlarda, rekabetin üstünlüğünün sağlanmasında esas prensip tüketicilere tatminlik sunmaktır. Tüketicilerin taleplerini karşılamak için işgücünden istenen özelliklerse; yaratıcılığa, özgünlüğe, sorun çözme becerisine ve teknolojinin sağladığı bilgi ve becerilere sahip olmaktır. Tüketicinin beklentisi henüz tahmin etmediklerini önceden tahmin eden işletmeler geleceği gören işletmelerdir. Böyle işletmeler, rekabet koşullarında gelecekte ürünlerden nasıl yarar sağlayacaklarını bilirler. Bundan dolayı, her örgüt yalnızca tek bir ana rekabet gücüne ihtiyaç duymaktadır: o da yaratıcılık ve yenilikçiliktir. Örgütlerin günümüzde yaratıcılığa ve yenilikçiliğe önem vermesinin sebebi budur. Bunda ötürü tüketici giderek artan bir düzeyde yaratıcı ve yenilikçi çözümler talep etmektedir (Aksüzek, 2008: 28).

Var olan değerlerden katma değer eldirmesinin ucuz ve en iyi yöntemidir, yaratıcılık. Taylor “zamanımızda insanlık, bir zihinler arası rekabetin içindedir. Bu yarışın sonuçlarını belirleyecek en önemli zihinsel faktörlerden birisi de yaratıcılıktır. Yaratıcılığın farklı bilgi alanlarında ve farklı uluslardaki miktar ve derinliği çok önemli bir hal alacaktır. Eğer uluslararası yarışma ortamında hayatta kalmak istiyorsak, bulsun hayati insan gücü sorununa getireceğimiz en ümit verici çözüm, çeşitli tipteki önemli personelin belirlenmesini ve yetiştirilmesini teşvik etmek ve destek vermek olacaktır. Bu tiplerden biri yüksek düzeydeki yaratıcı kişilerdir” sözleriyle yaratıcılığın önemine değinmiştir (Yıldırım, 2007: 27).

Örgütlere hayati önem veren bu gereklilikleri gerçekleştirmenin yoluysa işgörenlerin yaratıcılığa destek veren örgüt ortamı oluşturmaktır. Yapılan çalışmalar bireylerin,

kendisini gerçekleştireceği, amaçlara varmada yöntem belirleyecekleri ve yaratıcı fikirlerini özgür bir şekilde ifade edecekleri ve en önemlisi işlerini önemli ve anlamlı kılacak bir örgüt ikliminde yaratıcı fikir ve ürünlerin artmasına dikkat çekmektedir (Çekmecelioğlu, 2007: 25).

Günümüzde kişilerin yaratıcı zihinsel faaliyet içerisinde olmasının sebepleri ve örgütte yaratıcı bir kültür oluşturmanın varlığı ihtiyaç haline gelmiştir. Birbirlerinden ayrı yapılan bazı araştırmalar, örgütteki çalışanların desteklenmesi ve alanlarına ait fikir ve planlarının gerçekleştirilmesi özendirildiğinde pozitif sonuçların alındığını belirtmektedir. Konuya bu yönden bakan Basadur (1994; akt. Yahyagil, 2001) 4 aşamalı olarak şekillendirdiği “yenilikçilik sürecini” örgütler için,

- üretme (sorun tespiti ve buna ilişkin olgu bulma),
- kavramlaştırma (sorunun tanımlanması ve fikir üretme),
- optimizasyon (düşünce geliştirme ve hareket planı),
- uygulama (kabul etme ve uygulama) başlıkları altında özetlemektedir.

Yaratıcılık yönetimi, düşünce ve yorum yapma becerilerini geliştirici ortamlar sağlayan yönetim şeklidir. Örgütlerin özelliklerinden olan, kişiler tarafından üretkenlik ve verimlilik sağlama durumudur. Kişi, örgütteki en değerli ve en önemli kaynaktır. Yaratıcılığı yönetimde yetkinliklerin yönetiminde söylenebilir. Yetkinlikse, kişisel gelişim ile birlikte düşünülür. Bu açıdan yönetimin çalışanların beceri ve yetkinliklerini geliştirmesindeki psikolojik süreçlerin alınması, tecrübelerin kazanımı ve nazıl eğitim aldıkları oldukça önemlidir. Örgütlerin rekabeti sağlamasında insan gücünün bunu öğrenmesi ve kendisini geliştirmesi arzusuna dayanır. Dolayısıyla yaratıcılığın yönetme de temel araçlardan birisi de eğitimidir. Yaratıcılıkta eğitimin esas amaçları arasında işgörenlere uygun imkan ve ortam yaratmaktır (Yıldırım, 2007: 28).

Çalışmalar gösteriyor ki, çalışanların yaratıcılıklarını geliştirmesi için örgütteki sistemlerde ve süreçlerde desteklenmesi gerekmektedir. Yöneticilerle açık iletişim halinde olmaları ve desteklemeye özendirilmesi de yeniliğe olumlu yönde katkı

sağlayacaktır. Diğer taraftan, örgütte işleri uygulamak için baskıcı kuralların ve kontrollerin olması yaratıcılığı engelleyecektir. Örgütsel alanlarda prosedürlerin sıkı yapılması veya çalışanların gizlice takip edilmesi söz konusu ise bireysel yaratıcılığın artırılması olanaksızdır. Ancak, örgüt işlerindeki bireysel yaratıcılık, bu unsurları ortadan kaldırmakla mümkündür. Yaratıcılığın en iyi atmosferde gelişmesi için aktif ve özgür bir ortamın olması gerekir. Yaratıcılığın işlenmesine dair yöneticilerin süreçlerin işleyişine dair doğru bilgilere sahip olmaları gereklidir. Yaratıcı düşünceye sahip birey, aynı amaca farklı yollardan ulaşmayı deneyen kişidir. Yaratıcı birey, diğer kişilerle rahatlıkla ekip halinde çalışan, değişik kültürleri gönüllü olarak kabullenen bir kişiliğe sahiptir. Yaratıcılık açık fikirliliğin bir belirtisidir. Yaratıcı bireylerin bilgilerinin yoğunluğu, zenginliği, seçimi olağanüstüdür ve eğitimleri kendi inisiyatiflerindedir. Kısacası, toplum ve örgütlerin geleceklere sürekli değişen, gelişen ortamlarda yaratıcı düşünen insanların elindedir (Saraçoğlu ve Duran, 2009: 31).

2.3. Bireysel Yaratıcılığın Öncülleri

Yaratıcılığı tanımlayan faktörlere bakıldığında, öncelik olarak kişilerin veya grupların sahip oldukları özelliklerin yaratıcılığa sebep olanların başında yer aldığı görülmektedir. Kişiler, sosyal sistemin veya toplumların en küçük birimleridir. Grup ise, iki veya daha fazla kişilerden oluşan, birbirleriyle iletişim içerisinde olan topluluğu ifade etmektedir. Kişiler ve gruplar belli bir amaca erişmek amacıyla beraber hareket halindedir. Bundan dolayı hem kişinin hem grubun sergilediği davranışlar kendilerinin özelliklerini taşımaktadır. Kişilerin ya da grupların sahip olduğu bilgiler, içinde oldukları ortamı kavramaları yönünden öneme sahiptir. Eğer bilgiler gizli ya da kısıtlı olursa bazı sorunlar görülebilmektedir. Bu yüzden ortaya çıkan sorunları çözmek için kişiler ya da gruplar sahip oldukları yaratıcı düşünceyi kullanırlar (akt. Yeloğlu, 2007).

Mumford'a göre de, kişiler ya da gruplar içinde oldukları olgunun gerçeğini arıyorsa, etrafında tutarsızlık ve düzensizlik tespit ediyorsa, bunları yaratıcılığı kullanarak çözmek isterler. Bu yönelimse ancak yaratıcı düşüncenin varlığıyla yapılabilir. Wallas ise, bu sürecin yeni düşünce veya fikir yaratması, geliştirmesi ve

gözden geçirme aşamalarından oluşur. İlk olarak sorunun tanımını belirtme gelmektedir. Sonra bu sorunun çözümünün araştırılıp tartışılması evresi ortaya çıkmaktadır. Bu da ortaya yeni davranışları çıkarabilir. Sorunun formüle edilmesinde içerisinde bulunan süreç çözümün nerde bulunduğunu da ortaya koyabilir. Sorunun çözümü için seçenekler sunulduğunda en iyi sonucun belirtilmesi için kişilerin ya da grupların yaratıcılıkları sunulabilir. Bütün biçimlendirmelerin, çalışmaların ve tartışmaların sonucu olarak avantaj ve dezavantajlar devreye girerek ortaya yeni sonuç oluşarak süreç sona erecektir. Öyle ise yaratıcı olmanın hem birey hem de grup bazında problem çözümü açısından etkili olduğu tartışmasız bir gerçektir (Yeloğlu, 2007: 152).

2.4. Bireysel Yaratıcılığın Bileşenleri

İnsanların çoğu motorun nasıl çalıştığını anlamadan nasıl araba kullanabiliyorsa, yaratıcılığın altında yatan şartları anlamadan da yaratıcı olabilmektedir. Fakat yine de yaratıcılığın dinamiklerini/bileşenlerini anlamak yaratıcılığı anlamada ve kolaylaştırmada daha etkili olacaktır. Öte yandan bu dinamikler üzerinde tam anlamıyla uzlaşma sağlanamamış, bunlar farklı araştırmacılar tarafından farklı biçimde ifade edilmiştir. Aşağıda bu dinamiklere yönelik 3 araştırmacının görüşüne yer verilmiştir (Mauzy ve Harriman, 2003: 12).

2.4.1. Amabile'nin Görüşü

Amabile, yaratıcılığa yönelik oluşturduğu modelde, yaratıcılığın 3 önemli bileşeni olduğuna değinmiş ve bu bileşenleri aşağıdaki gibi ifade etmiştir (Amabile, 1996: 5; 1997: 42; 1998: 78):

Uzmanlık: Amaçlanan bir işi gerçekleştirmeye yönelik kişisel yeteneklerin, teknik ustalığın ve gerçek bilginin kazanılmasını ve uygulanmasını kapsamaktadır. Bu bileşen yaratıcı olmanın temelini oluşturur. Uzmanlık hangi alanda olursa olsun, geçmişteki ve şu anda ki çalışmaları incelemeyi, teknik beceri kazanmayı ve bilimsel olarak düşünmeyi gerektirir.

Yaratıcı Düşünme Yeteneği: Bu bileşen kişilerin problemlere nasıl esneklik ve hayal gücü ile yaklaştığını belirtir. Bu bileşen problemlere önceki bakış açılarını yıkarak çeşitli yollarla çözümler bulmayı ifade eder. Bireyler bir alanda ne kadar teknik beceriğe sahip olursa olsun, bu yeteneğini yaratıcı düşünme becerisiyle birleştiremezse yaratıcı iş üretmesi olanaksızdır. Bu beceri; bağımsızlık, kişisel disiplin, risk almaya yönelik uyum, belirsizliği azaltma ve engellere yönelik azimle hareket etme gibi çeşitli kişisel özellikler gerektirir.

İçsel İş Motivasyonu: Merak ederek, isteyerek ve mücadele ederek işe yönelik bağlılığı ve derin bir ilgiyi tanımlar. Dışsal motivasyonda birey ödüllere yönelerek iş yapma eğilimi gösterirken; içsel motivasyonda birey içten gelen istekle ve büyük bir keyifle çalışır ve işine yönelerek yoğunlaşır.



Şekil 2. 1 Yaratıcılığın 3 Bileşen Modeli

Kaynak: Amabile, 1996: 6; 1997: 43; 1998: 78

Şekil 2. 1.'de görüldüğü gibi Amabile yukarıda açıklanan bu 3 unsurun her birinin önemini vurgulamış ve yaratıcılığın bu 3 unsur sonucunda oluşacağını belirtmiştir. Araştırmacı bireylerde bu bileşenlerin yüksek düzeyde olmasıyla özellikle de içsel motivasyonun yüksek olması bireylerde yaratıcılığın oluşma ihtimalinin yüksek olacağını öne sürmüştür. Ayrıca Amabile uzmanlık ve yaratıcı düşünme yeteneğinin

bu bileşenlerde hammadde olduğunu; içsel motivasyonun ise bireyin asıl yapacağı şeyi belirleyen bir bileşen olduğunu da belirtmektedir.

2.4.2. Torrance'nın Görüşü

Torrance ise, yaratıcı bir bireyde 5 bileşenin bulunması gerektiğini belirtmiş ve bu bileşenleri aşağıdaki gibi sıralamıştır (Torrance, 1969: 7):

-Akıcılık: Olgulara, olaylara ve sorunlara karşı çok sayıda fikir üretebilme yeteneğidir.

-Esnelik: Olgulara, olaylara farklı açılardan yaklaşarak farklı fikirler üretebilme yeteneğidir.

-Orijinallik: Sıradan fikirlerin dışına çıkarak sıra dışı fikirler üretebilme yeteneğidir.

-Ayrıntılandırma: Olguları, olayları ve sorunları tüm ayrıntılarıyla ele alma yeteneğidir.

-Yeniden Tanımlama: Olguları, olayları ve problemleri daha önce oluşturulan ve yorumlanandan değişik şekilde algılayış ve onları ifade etme becerisidir.

2.4.3. Mauzy ve Harriman'nın Görüşü

Mauzy ve Harriman yaratıcılığın bileşenlerini 4'e ayırmış ve bu bileşenlerin bireylere ve örgütlere yaratıcılıklarını kullanma konusunda rehberlik edeceğini belirtmiştir. Araştırmacılar bu bileşenleri aşağıdaki gibi ifade etmiştir (Mauzy ve Harriman, 2003: 7):

Motivasyon: Motivasyonun 2 türünden biri olan içsel motivasyon her ne kadar yaratıcılığın olmazsa olmazı olsa da; yaratıcı süreçte dışsal motivasyonun olması da oldukça önemlidir. Çünkü kişiler dışsal motivasyonla farklı türde eylemlere teşvik edilmekte, içsel motivasyonla ise işlerini tutku ve yüksek yaratıcı özelliklerle gerçekleştirmektedir. Fakat unutulmamalıdır ki içsel isteklendirme yaratıcılığın olmazsa olmazıdır.

Merak ve Korku: İşlerine gereği gibi motive olup harekete geçen bireyler bir sonraki adımı merak ederek araştırmaya başlarlar. Merak, bireylerin çevrelerini anlamalarına ve plansız keşifler yapmalarına yardımcı olur. Öte yandan meraklı şekilde araştırma yapılırken bilinmeyene ulaşılır. Korku, ise merak yeteneğinin kaybolmasına sebep olarak yaratıcılığı engeller.

Bağlantı Kurmak ve Kesmek-Yeni Fikirler Oluşturmak: Geçmiş çözümlere yönelik bağlantıları keserek kavramlar arasında bağlantılar kurmak yaratıcılığın yapıldığı yerdir. Bu bileşende önceki çözümler ve varsayımlar yıkılarak, soruna ve olaylara yönelik yeni fikirleri oluşturmak esastır. Diğer bir ifadeyle geleneksel mantığı çiğneme ve yeni fikirler ortaya çıkarma söz konusudur.

Değerlendirme: Yaratıcılığın son bileşenidir. Fikirler ve kavramlar tüm olasılıklarıyla değerlendirilir. Değerlendirme sonucunda yaratıcılığın başlatılması ve sürdürülmesi yönünde kararlar alınır ya da reddedilir.

2.5. Bireysel Yaratıcılık İle İlgili Kuramlar

Yaratıcılıkla ilgili kuramları; Psikoanalitik Kuram, Gestalt Kuramı, Bilişsel Gelişimsel Kuram, Çağrışım Kuramı, Faktöriyalist Kuram, İnsancıl Kuram ve Algı Kuramı şeklinde sıralayabiliriz.

2.5.1. Psikoanalitik Kuram

Psikoanalitik kuram, yaratıcılığın kökenleri, anlatımları, güdülenmeleri, sapmaları ve verimleriyle en çok ilgilenen kuram çeşididir. Psikoanalitiklere göre yaratıcılık, içgüdüsel dürtülerle atılğanlığın bir ürünüdür. Bu tür davranışlar kişinin iç çatışmaları ve saldırgan enerjisinin toplumca benimsenen ürünlere dönüşmesiyle birlikte ortaya çıkmaktadır. Birey engellendiğinde, suçluluk duygusu taşıdığı ve korkulara kapıldığı yaratıcılığı da engellenmiş olacaktır. Yaratıcılığı biyolojik ve psikolojik özellikler açısından irdeleyen kuramı diğerlerinden ayıran en önemli fark ise bireyin içsel süreçlerine önem vermesidir. Kuram, bireyin arzuları, istekleri, çatışmaları ve çabaları ile ilgilenmektedir (Akıllı, 2012: 25).

2.5.2. Gestalt Kuramı

Gestalt kuramına göre önemli olan unsur problemlerin düşünürlerde yarattığı stres kavramıdır. Eğer düşünür, stresi takip ederse onun etkisini azaltacak ve sorunları çözmek için farklı yönere gidecektir (Gürbüz, 2004: 16). Gestalt kuramı, yaratıcı sürecin bileşenleriyle ve ürünün doğası ile ilgilenir. Bir keşif süreci olarak bir durumun yeniden keşfedilmesi olarak ifade edilebilir. Birey kendine has bilgileri toplayarak sorunu çözer (Tezci, 2002: 84). Bu bilgiler; bireyin değerleri, korkuları, güdüleri, inançları, istekleri, acıları, hevesleri ve umutları olarak değerlendirilebilir (Hunt ve Bullis, 1991: 342).

2.5.3. Bilişsel ve Gelişimsel Kuram

Bu teori, bireyin kendisi ve diğerlerine ait bilgilerin, geniş ve karmaşık yapıların koordine edilmesi, yorumlanması ve değerlendirilmesinin nasıl olduğunu tanımlayan bilişsel yapılar üzerine kurulmuştur (Karacabey, 2011: 9). Bilişsel Gelişim Kuramında Feldman, Piaget'nin gelişim kuramı ile yaratıcı başarıma arasında benzerlikler kurmuştur. Bu benzerlikler ile Feldman yaratıcılığı, Piaget'nin gelişim kuramını da kapsayan genel zihinsel gelişmenin özel bir durumu olarak görmektedir. Feldman, zihinsel gelişmelerle yaratıcı başarıyı temsil eden bir düşünce ve eylem alanının yeniden örgütlenmeleri arasında bir süreklilik öne sürmüştür (Akıllı, 2012: 26).

2.5.4. Çağrışım Kuramı

Çağrışım kuramı, yaratıcı düşünceyi çağrışımlarla açıklamaya çalışmaktadır. Bu kuramın ünlü ismi Mednick, yaratıcı çözümlerin benzerlik, rastlantı ve aracılık yollarıyla oluşabileceği görüşünü ileri sürmektedir. Uyarıcılar, istenilen çağrışım elemanlarını bir rastlantı sonucu bir araya getirerek yaratıcı süreci oluştururlar (Altın, 2010: 11). Yaratıcılık, bu çağrışımların sayısına ve alışılmamış olmasına bağlıdır. Yaratıcılık, çözümlere ulaşmada birbirinden uzak, bir araya gelmeyecek gibi görünen düşünceleri bir araya getirebilen bir yetenek ve eğilim ile meydana gelmektedir (Şenol, 2013: 24).

2.5.5. Faktöriyalist Kuram

Bu kuramın temsilcisi J. P. Guilford, yaptığı faktör analizi çalışmaları sonucunda zekâyı oluşturan yüzlerce özelliği saptamış ve bunları temel faktöre indirgeyerek “insan zekâsının yapısı” modelini ortaya çıkarmıştır. Zekânın üç boyutunu işlemler, içerik ve ürünler olarak saptamıştır (Karacabey, 2011: 11; Vernon, 1984: 438). İşlemler, aşamalı bir sıra ile biliş, hafıza, yakınsak ve ıraksak düşünme ile değerlendirmeden oluşmakta; içerik, zihinsel işlemlerin hangi materyallerden yararlanılarak yürütüldüğünü ortaya koymakta; ürünler ise; işaretler, ilişkiler, sistemler ve dönüşümlerden meydana gelmektedir (Tezci, 2002: 84).

2.5.6. İnsancıl Kuram

“Hümanist kuram” olarak da tanımlanabilecek olan bu kuramın geliştiricileri arasındaki ilk isimler Rogers ve Maslow’dur (Altın, 2010: 10). Rogers’a göre iyi ya da kötü yaratıcılık olmadığı gibi, yaratıcılık belirli alanlarla da sınırlanamaz. Maslow ise, yaratıcılığı bir ürün, karakter, etkinlik, süreç veya tutum olarak tanımlamaktadır (Şenol, 2013: 25). Yaratıcılığın insancıl teorisi, insana olumlu bir bakış açısıyla bakar. İnsancıl kuram insana değer verir. İnsanın doğuştan iyi olduğu fakat toplum içine girdikten sonra toplum tarafından mayasının bozulduğuna inanılır. Bu sebeple insan toplum içinde kendi öz gerçekleştirimini sağlayabilir (Tezci, 2002: 82).

2.5.7. Algı Kuramı

Algı kuramına göre yaratıcılık, bir objeye değişik ve farklı bakış açılarından yaklaşabilmeye olanak sağlayan algısal bir açıklıktan ortaya çıkar (Gürbüz, 2004: 17). Bu kurama göre, yaratıcı bir tavır ortaya koymak için gereken güdülenme, dış dünya ile ilişki kurma ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Bu algısal eylem geleneksel kurallar ile sınırlandırılmayacağı için de yeterince özgür ve özgündür (akt. Kanbur, 2015: 19).

2.6. Bireysel Yaratıcılığın Türleri

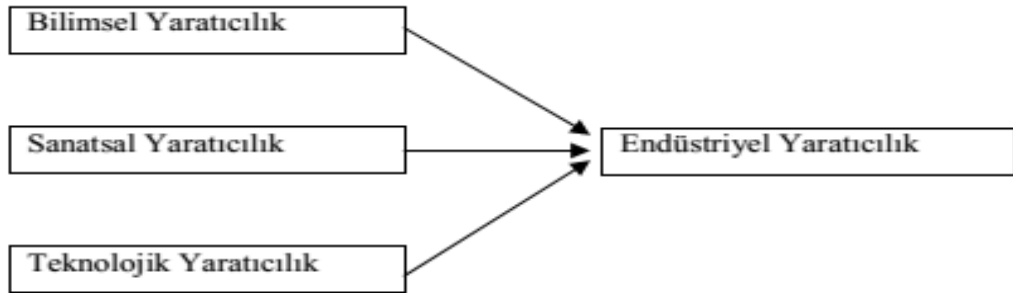
Yaratıcılık farklı kaynaklarda çeşitli türlere ayrılmıştır. Burada genel olarak bunların birkaçına değinilecektir. İlgili olduğu alan açısından bu türler aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

-Bilimsel Yaratıcılık: Bilimsel yasa, kural ve yöntemleri kullanarak kuramsal veya uygulamalı bilim dallarında yenilik meydana getiren bir düşünce oluşturmaktır (akt. Bakan ve Büyükbeşe, 2011: 9).

-Sanatsal Yaratıcılık: Kısıtlamaların olmadığı bir ortamda bireylerin içten gelen duygularla esinlenmesi sonucu kişisel ve toplumsal amaçlara ulaşmayı kolaylaştıran güç kaynağıdır. Eğitimle geliştirilmesine rağmen doğal bir yeteneğin olması da ön koşuldur (Budak ve Budak, 2004: 592).

-Teknolojik Yaratıcılık: Teknik buluşların en somut örnekleri olan, bilimsel buluşlara dayanan, üretime yönelik hedefleri içeren çabalardır (Budak ve Budak, 2004: 592).

- **Endüstriyel Yaratıcılık:** Bilimsel, sanatsal ve teknolojik yaratıcılığın bir bileşimidir (Budak ve Budak, 2004: 592).



Şekil 2. 2. İlgili Olduğu Alana Göre Yaratıcılık Türleri

Kaynak: Budak ve Budak, 2004: 592

Başka bir kaynakta ise yaratıcılık 5 türde ifade edilmiş ve aşağıdaki gibi açıklanmıştır (Robinson, 1989: 1):

-Yenilikçi Yaratıcılık: Herhangi bir alanda daha üst seviyeye ulaşmak için bireylerin fikirlerine ve bildiklerine bilgiler eklemesidir.

Özgün/İcatçı Yaratıcılık: Var olan fikirler ve ürünlere yeni kullanım alanları bulmaktır.

-Ortaya Çıkan Yaratıcılık: İnsanoğluna kapsamlı etkisi olan yeni bir fikir ortaya konmasıdır.

-Verimli/Üretken Yaratıcılık: Bir bireyin kendisi için yeni fikir ve ürünler geliştirmesidir. Geliştirilen ürün ya da fikirlerin diğerleri için yeni olması zorunlu değildir.

-Açıklayıcı Yaratıcılık: Duygu ve fikirleri tanımlar. Bir yetenek ya da orijinallik olmak zorunda değildir. Resimlerle iyi bir şekilde ortaya konulabilir.

Unsworth ise, yaratıcılık türlerini içsel motivasyonla oluşan ve dışsal motivasyonla oluşan türler olarak sınıflandırmış ve aşağıdaki gibi ifade etmiştir (Unsworth, 2001: 6).

1. Dışsal Motivasyon ile ortaya çıkan türler:

-Duyarlı/Sorumlu Yaratıcılık: Belirlenmiş ve açıklanmış bir sorunu çözmeye yönelik olarak bireylerden çözüm yolları üretmeleri beklenen ve dışsal olarak bireylerin yönlendirildiği yaratıcılıktır.

-Beklenen Yaratıcılık: Bireylerden sorunu bulmaya ve çözmeye yönelik bir beklentinin gerçekleştiği yaratıcılıktır. Bireyler dışsal bir beklentiye yönelik hareket etmektedir.

2. İçsel Motivasyon ile ortaya çıkan türler:

-Katkı Sağlayan Yaratıcılık: Açıkça belirlenmiş bir probleme, çözüm bulmaya dâhil edilmemiş bireyler tarafından katkı sağlamak amacıyla çözümler üretilmesidir.

-**Öngören Yaratıcılık**: Sorunu bulmaya yönelik olarak bireylerin kendilerini harekete geçirmesi ve araştırma yapmasıyla ortaya çıkan yaratıcılıktır. Bu türler aşağıdaki şekil 2. 3.' de fade edilmiştir:

Açık	Beklenen Yaratıcılık	Öngören Yaratıcılık
Sorun	Keşfedilmemiş sorunun bulunması istenilir.	Keşfedilmemiş bir sorun gönüllü olarak bulunmaya çalışılır.
Türü	Duyarlı/Sorumlu Yaratıcılık	Katkı Sağlayan Yaratıcılık
Kapalı	Belirli ve açık olan soruna çözüm bulunur.	Belirli ve açık bir soruna gönüllü çözüm bulunur.
	Dışsal	İçsel

Şekil 2. 3.Yaratıcılık Türleri

Kaynak: Unsworth, 2001: 23

2.7. Bireysel Yaratıcılığın Süreci

Yaratıcılık süreci ortaya yeni bir şeyin çıkarıldığı akıl yürütme ve işlem basamaklarını kapsamaktadır. Literatürde yaratıcılık süreçleri ile ilgili dört model oluşturulmuştur. Bu bölümde, daha fazla kabul gören ve yaratıcılık sürecini daha iyi ifade ettiği düşünülen Wallas tarafından oluşturulan model üzerinde durulmaktadır. Wallas tarafından ele alınan bu süreç; hazırlık, kuluçka, aydınlanma ve doğrulama gibi dört aşamadan oluşmaktadır (Tezci, 2002: 91; Saraçoğlu ve diğerleri, 2010: 5):

Hazırlık aşamasında sorun, gereksinim veya gerçekleştirilmek istenen şey saptanır ve tanımlanır. Çözüm ya da gereklilikler için ise, malzeme toplanır ve çözümün gerekliliği açısından kıstaslara başvurulur. Bu aşama bireyi psikolojik olarak hazırlayıp başarıma isteğini güçlendirdiği gibi konuya odaklanmayı da sağlayacaktır (Temizkalp, 2010: 14).

Kuluçka aşaması hazırlık aşamasını kuluçka aşaması izler. Sorundan çıkararak geriye doğru gidilir. Sorun zihnin irdelemesine, incelemesine bırakılır. Dalgın düşünme, derin düşünme, bilinçaltı süreçler, görselleştirme ve duyumsal algılama ile yetiler çalışır. Kuluçka aşamasında birey, mesele hakkında bilinçli düşünmez. Bu aşamada birey, değişik düşünce ve fikirleri birleştirmiş, problemi tanımlamış ve çözümler üretmeye başlamıştır (Akıllı, 2012: 28). Böylece elde edilen bilgi tam anlamıyla özümsemeye başlayacaktır (Çavuş, 2006: 85).

Aydınlanma aşaması, sorunun çözümünde kullanılacak yeni bir fikrin ortaya atılması, sorunun çözümünü oluşturacak parçaların bir araya geldiği ve bütünleştiği ani bir şimşek çakmasıdır (Aktamış ve Ergin, 2007: 13). Sorun ne olursa olsun, çözümün herhangi bir anda ve hiç düşünülmediği bir sırada ortaya çıkmasıdır. Araştırmacı bir anda buluş ışığının, zekâsını aydınlattığını ve çözüme ulaştığını fark eder. Bu noktada sorun çözüme kavuşmaktadır (Karacabey, 2011: 22).

Doğrulama aşaması, sorunun çözümünde kullanılacak yeni yöntemlerin, uygulamaya değer bir çözüm olup olmadığını araştırma ve uygulama aşamasıdır. Aydınlanma aşamasında ortaya çıkan bütün sonuçların ihtiyaçları karşılayıp karşılamayacağını, hazırlık aşamasında saptanan ölçütlere uyup uymayacağını anlaşılması ve gösterilmesi için bir dizi etkinliği kapsar (Şenol, 2013: 21).

Aşağıdaki tablo 2. 1.' de görüldüğü gibi Graham Wallas (1926) tarafından oluşturulan dört aşamalı yaratıcılık süreci modeli literatürde yer alan, Rossman (1931)'in yedi aşamalı, Osborn (1953)'un yedi aşamalı ve Isaksen ve Treffinger (1985)'in altı aşamalı yaratıcılık sürecini anlatan modelleri ile karşılaştırılmaktadır.

Tablo 2.1.Yaratıcılık Süreci ile İlgili Modeller

Wallas (1926)	Rossmann (1931)	Osborn (1953)	Isaksen ve Trefflinger (1985)
<i>Hazırlık</i> ; problem veya ihtiyaç durumu, beyin fırtınası	Bir ihtiyaç veya zorluğu gözleme, İhtiyacı analiz etme,	<i>Yönlendirme</i> ; problemi gösterme	Hedefi bulma
<i>Kuluçka</i> ; fikirleri sindirme, düşünme sürecini gözden geçirme, bilgiyi düzenleme, bilişsel süreçleri kullanma ve bir noktaya ulaşma	Elde edilen bilgilerin incelenmesi Çözümlerin formüle edilmesi Çözümlerin avantajları ve dezavantajlarının analiz edilmesi	<i>Hazırlık</i> ; uygun veriyi toplama <i>Analiz</i> ; konu ile ilgili materyali dağıtmak <i>Düşünce</i> ; düşüncelerle alternatifleri yığmak	Gerçeği bulma Problemi bulma Düşünceyi bulma Çözümü bulma
<i>Aydınlanma</i> ; yeni bir fikrin ortaya çıktığı an, bir fikir veya çözümün aniden şimşek çakması,	Yeni fikrin doğumu, keşif En çok umut verici çözümü ve seçimi deneme ve somutlaştırma	<i>Kuluçka</i> ; aydınlanmaya izin verme, davet etme <i>Sentez</i> ; parçaları bir araya koyma <i>Değerlendirme</i> ; sonuç düşünceleri değerlendirme/ yargılama	Kabulü bulma.
<i>Doğrulama</i> ; Kontrol etme, eğer çözüm ihtiyaç durumu için uygunsuzsa çözümün genellenmesi ve uygulanabilirliği			

Kaynak: Aktamış, 2007: 11-23

2.8. Yaratıcı Bireylerin Özellikleri

Yaratıcılık, başarıya ulaşmak için birçok yolun bulunduğu bir labirenttir. Doğru yolu bulmak oldukça zordur ve bunun için birçok yolu denemek gerekir. Labirent içinde boşuna dönme pahasına yılmadan başarıya götürecek yol aranmalıdır. İlk denemede doğru yolu bulmak mümkündür; ancak bu ihtimal çok düşüktür. Bu nedenle yaratıcılık başarısızlıktan ve hata yapmaktan korkmadan denenmesi gereken bir durumdur (Bentley, 2004: 59). Öyleyse yaratıcılık açısından başarıya ulaşan; yani labirentte doğru yolu bulan bireyler diğerlerinden daha farklı bazı özelliklere sahiptir. Bu özellikleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

- Yaratıcı bireyler zekidirler, fakat çok parlak zekâyâ sahip olmak zorunda değildirler; çünkü yaratıcılık üst düzey zekâ gerektirmez (Bakan ve Büyükbeşe, 2011: 11). Yaşamın her alanında her insan az veya çok yaratıcıdır. Ev hanımı

mutfağında, çocuk sokaktaki oyununda, çalışan yaptığı işte yaratıcı olmaktadır. Çünkü lezzetli bir yemek yapmak için üst düzey bir zekâya gerek yoktur.

- Yaratıcı bireyler kısa sürede çok sayıda çeşitli düşünce ortaya koyarlar (Bakan ve Büyükbeşe, 2011: 11).

- Hızlı fikir üretme yeteneği ile bireyler belirli bir sürede daha çok çözüm yolu üretirler ve böylece fikir sayısının artması doğruya ulaşma ihtimalini de artırır (Yıldırım, 2003: 74).

- Yaratıcı birey sorunları arar; cevaplanmamış soruları araştırır ve zor problemlerle uğraşmayı tercih eder. O, kolay ulaşılan hiçbir şeyi istemez. Mücadeleyi her zaman isteklendirme aracı olarak görür ve sorunlara çözümler bulduğunda tatmin olur (Barker, 2002: 41).

- Yaratıcı bireyler esnek olmaya yöneliktir (Taylor, 2008: 18). Onlar kural ve sınırların dışına çıkarlar; çünkü önceden belirlenmiş, kabul edilmiş ve bilinen ilişkiler yeni fikirlerin ortaya çıkmasını engeller (Yıldırım, 2003: 62).

- Yaratıcı bireyler gelenekçi değil yenilikçidir ve yeniliklere kolayca adapte olurlar (Bakan ve Büyükbeşe, 2011: 11).

- Yaratıcı bireyler meraklı ve isteklidir. Onlar bilinmeyeni araştırmayı sever, çevrede olup biten olayların görülmeyen kısmını hep merak ederler. Problemlerin çözüm yollarını aramaya meyillidirler (Taylor, 2008: 18).

- Yaratıcı bireylerde sezgi yeteneği fazladır (Bakan ve Büyükbeşe, 2011: 11), sezgi gücü beynin çözümleyemediği karmaşık sembolleri birbirleriyle ilişkilendirir ve sonucunda mantığın yapamadığı kurguyu ve çözümü sezgi ortaya çıkarır (Yıldırım, 2003, 67) .

- Yaratıcı bireyler hem sağ hem de sol beyinlerini kullanırlar (Birch ve Clegg, 1997: 14). İnsan beyninin sol tarafı objektif, mantıksal ve sebep-sonuç ilişkilidir; sağ tarafı ise iş hayatıyla çoğu zaman uygun görülmeyen sezgisellik, duygusallık, öznellik gibi özellikleri kontrol etmektedir (Bentley, 2004: 99). Yaratıcılık bu ikisini dengede tutmayı gerektirir (Birch ve Clegg, 1997: 14).

2.9. Bireysel Yaratıcılığın Oluşmasındaki Koşullar

Yaratıcılık ile ilgili yapılan araştırmaların birçoğunun odak noktasının, yaratıcı kişinin teşhisine yönelik çalışmalar olduğu gözlemlenmektedir. Bu konu üzerine çalışan araştırmacılar, kişiyi yaratıcı kılan ve diğer insanlardan ayıran özelliklerin ne olduğu sorusuna yanıt bulmak için birçok araştırma yapmışlardır. Yaratıcı kişiye odaklanan araştırmalar, yaratıcı kişiyi diğerlerinden ayıran bazı özellikler olduğunu fark etmişlerdir. Fakat kişiyi yaratıcı yapan en önemli özelliğin onun içsel motivasyonu olduğu son yılların en önemli saptamasıdır (Çekmecelioğlu, 2002: 36). Ayrıca yaratıcı düşünce, önceden tahminlerin ya da sonuç çıkarmaların, birey için yeni, özgün, yetenekli, zekice ve nadir olması manasına gelir. Yaratıcı düşünür, yeni alanları araştıran, yeni gözlemler yapan, yeni tahminlerde bulunan ve yeni çıkarımlar yapan kişi olma özelliğine sahiptir (Aksüzek, 2008: 55).

Yaratıcı düşünme, bir bireyin hayal gücünü kullanma, zihninde canlandırma, varsayımlar ileri sürme gibi yollarla bir sorunu açık bir şekilde kavrayabilmesi ve daha sonra bununla ilgili olarak yeni veya alışılmamış yolları izleyerek farklı bir görüşü ya da kavramı ortaya koymasındadır (Yıldırım, 2007: 8).

Problemlere farklı açılardan yaklaşan, çözüm ararken de çeşitli olasılıkları dikkate alan bir beyin yaratıcılığa tam yol verir. Hayal gücü, düşünce zenginliği yaratıcılık yeteneğini geliştirir. Sabit bir doğrultuda düşüncenin sonu ise, birçok kez bir çıkmaz sokaktır. Ayrıca, yaratıcı düşüncenin olmazsa olmaz kuralı da cesarettir. Çünkü yeniliğin ve değişimin riskini sadece cesur insanlar alabilir. Cesaret, bilinmeyeni araştırmak ve yeniyi keşfetmek için insana kuvvet verir. Bu süreçte gerekli olan cesaret umutsuzluğun yokluğu değil, umutsuzluğa rağmen devam edebilme kararlılığını sürdürmektir (Aksüzek, 200: 56).

Yaratıcılığın ortaya çıkmasında Kurt Lewin'in alan teorisinden esinlenen kişilik bileşenleri üç ana başlıkta toplanabilir (Yıldırım, 2007: 9):

1.*Bilgi*: Spesifik ve genel bilgi, yeni bağlantılar kurma, özgür düşünebilme için yapı taşları ve depolar meydana getirir.

2. *Entelektüel yetenekler*: Bilgiyi etkin kullanabilmek, yeni formlara girdirmek için gereken zihni kabiliyetlerdir.

3. *Kişilik, karakter yapısı*: Kişinin enerjisini açığa çıkararak duygusal yanı, modu, aktiviteleri, kişinin bilgi ve becerilerini kullanabilecek biçimde risk alması ve bunları kullanırken yeni özgün fikirler üretebilme becerisidir. Yaratıcı düşünce, ilk bakışta bütün gerçeği görmeyen, yeni sentezlere erişmenin, benzerlikler ve zıtlıkların özdeşliğini çözenin, yıpranmamış bir düşünce üretmenin temelini oluşturur.

Bir örgüt açısından bakıldığında, yaratıcı düşünce aşağıda belirtilen yeteneklere sahip olmayı gerektirir (Aksüzek, 2008: 56) :

- Zıt kutupları uyumlaştırmak veya tolere edilmesi yoluyla çatışmaları kabullenmek,
- Belirsizlikten, bilinmeyenden veya karmaşık durumlardan korkmayan bir yapıya sahip olmak,
- Yüksek seviyede öz-disipline sahip olma, sorunlara veya olaylara konsantre olabilme özelliği ile başarılı olmak için becerilerine güven duymak,
- Hırslı, sezgisel ve sabit fikirlerin ötesinde düşünebilmek,
- Akla uygun görünmeyen fikirlere bile açık olmak, başkalarının fikirleri ile dış çevreye karşı duyarlı olmak.

2.10. Bireysel Yaratıcılığın Öncülleri

Bir takım faaliyetler öğrenme sonucu sonradan kazanılabilir veya tesadüfen ortaya çıkabilir, ya da farklı olaylardan etkilenecek oluşabilir. Kalıtsal olarak insanlarda var olan gücü, olumsuzluklar karşısında ortaya çıkarmak mümkün olacaktır. Kısaca, kişilerde genetik olarak gelen yaratıcılıkla sonradan oluşan eğitim ve öğretimler sonucu elde edilen yaratıcılık bir bütünlük arz etmektedir. Örgütlerin amacı, önceden tespit edilmiş sorunu çözme davranışı yerine hayal gücü ve zihinsel becerilerin ortaya çıkmasını sağlamaktır.

Yaratıcılığın gelişmesinde etkili olan bireysel faktörler olarak; bilgi, zihinsel kabiliyetler, motivasyon, kişilik, cinsiyet ve yaş faktörleri aşağıda açıklanmıştır (Aksüzek, 2008: 56-70) :

1. Bilgi: Yaratıcılığın etkin bir halde gerçekleşebilmesi için gerekli olan bir ihtiyaçtır. Çünkü doğruluğu ve yararlılığı bilinen bir bilgi mevcut herhangi bir durumu daha ileriye götürebilmek için gerekli bir etmendir. Eğer gerekli bilgi seviyesinde bulunulursa sorunun esprisi daha iyi anlaşılır hal almaktadır.

2. Zihinsel Kabiliyetler: Yaratıcı düşünce ve fikirler, meydana gelen olaylara farklı yönden bakabilme ve problemlerin çözümüne yeni yollardan ulaşma olarak ifade edilebilir. Bu durumda, zihnin ve zekâya bağlı unsurların öne çıkması değer kazanmaktadır. Bu unsurlardan ilki sinerjidir. Sinerji, bir bütünün parçalarının toplamından daha büyük olmasını ifade eder. Diğer zihinsel unsurlardan birisi de analitik olabilmedir. Analitik olma, bir fikir ya da değerini ve potansiyelini ne olabileceğini veya olabildiğine hâkim olabilmedir. Üçüncü unsur da pratik düşünceye sahip olabilmektir. Hedeflere kısa ve çözümlenebilir yollardan ulaşabilmenin fırsatlarını aramanın adı olan pratik düşünce, muhataplarına anlayabileceklerini en uygun yoldan aktarma durumudur.

3. Motivasyon: Bireydeki içsel enerjinin, belirli hedeflere yönlendirilmesi için harekete geçirilmesi veya aktive edilmesidir. Motivasyon; harekete geçirici, harekete devam ettirici ve olumlu yöne yöneltici olarak üç özelliğe sahiptir. Yaratıcılık örgütte; bir motivasyon, bilgi hâkimiyeti ve yaratıcı düşünce yeteneğinin ürünüdür. Buradan yola çıkarak yaratıcı personel dışsal ödüllerle değil kendi işi ile motive edilebilir.

4. Kişilik: Garry Steine, yaratıcıları yüksek yaratıcılar, düşük yaratıcılar şeklinde incelemiştir.

Ona göre yüksek yaratıcılar, düşük yaratıcılığa sahip olanları aşağıdaki bazı hususlarda geride bırakmaktadır.

- Kavramsal akıcılık; yüksek yaratıcı kişiler, daha yüksek sayıda fikri hızlı ve farklı bir şekilde oluşturabilmektedirler.

- Kavramsal esneklik; yüksek yaratıcı kişiler, çok daha basit olarak yaklaşımlarını ya da bir örnek yerine diğerini değiştirebilirler.

- Orijinallik; yüksek yaratıcı kişiler, önceden haber verilmeyen sorunlara beklenmeyen cevaplar vermeye eğilimlidirler.

5. *Cinsiyet*: Önemli ölçüde kültürel değişkenlere bağımlı olan cinsiyet değişkeni üzerinde tartışmalar hala devam etmektedir. Fakat araştırmalar yüksek düzeyde yaratıcı bireylerin karşıt cins rollerini daha kolay kabul edebildiklerini işaret etmektedir.

6. *Yaş*: Yaratıcılığa kesin bir yaş sınırı koymak hiç mümkün olmamaktadır. Her yaşa göre yaratıcılığın kazandırdığı eserlerle karşılaşılabileceğiniz fakat değeri açısından insanlığa mal olan eserler insanın daha çok yetişkinlik dönemine denk gelmektedir. Yaratıcılığa kesin olarak bir yaş sınırlaması getirilmesi mümkün olmamakla beraber yetişkin dönemlerde verilen eserlerin daha yaratıcı olmasında kişilerin o zaman diliminde bu özelliklerinin daha belirginleştiği şeklinde değerlendirilebilir. Buna verilebilecek en güzel örnek şudur: MÖ. 4. yy.da hüküm gecesinde Sokrat kendini zindanda ziyarete gelen öğrencilerine bir ders daha verir. Zehri içme saati gelmeden öğrencilerinin birinin elinde bir saz görür ve nasıl çalınacağını öğrenmek ister. Öğrencisi “Üstadım az sonra zehir içeceksiniz, çalmaya vaktiniz olmayacak, bir zevk duymayacaksınız” diye söyleyince, Sokrat son dersini orada verir; “Asıl zevk saz çalmak değil, çalmayı öğrenmektir” der. Sokrat bunu söylediği zaman yaşı 70’dir. Mimar Sinan ise, ölümsüz eseri Selimiye’yi 80 yaşında tamamlar ve emekliye ayrılmadan 99 yaşına kadar daha birçok eser verdikten sonra hayata gözlerini yumar.

2.11. Bireysel Yaratıcılığa Yönelik Teknikler

Yaratıcılığı elbette doğuştan gelen bazı yetenekler etkilemekte olup, yaratıcılık yetiştirilme tarzıyla da şekillenmektedir. Ancak yaratıcılık sadece yetiştirme tarzıyla şekillenen bir kavram değildir. Yaratıcılığı geliştirmek için gerek sosyal hayatta gerekse iş hayatında bazı teknikler ve düşünme biçimleri benimsenebilir. Bu teknikler ve düşünme tarzlarının birçok türü olmakla beraber aşağıda önemli olan ve çokça kullanılan birkaçı ele alınacaktır.

2.11.1. Beyin Fırtınası

Osborn tarafından geliştirilen ve 6 ile 10 kişilik gruplardan oluşan beyin fırtınası gerek başarılı sonuçlar ortaya koyması ve yaygınlığı, gerekse kurallarının kolay olması nedeniyle kullanım alanı en yaygın olan tekniktir (Budak, 2004: 608). Teknikte gruba öncelikle başkan seçilir; amaçlar saptanır; her grup üyesi fikir çıkmayana kadar birkaç tur boyunca fikirler söyler ve turlar bittiğinde fikirler tartışılarak bir sonuca varılır (Şimşek, 2010: 393). Grup üyeleri fikirlerini ortaya koyarken hem sağ hem de sol beyini kullanarak fikirler ortaya atar ve soruna yönelik nedenler ve çözümler hiçbir eleştiri ve yargıya maruz kalmadan rahatça söylenir (Weiss, 1993: 56).

Diğer bir ifadeyle, teknikte fikirler saçma da olsa, gülünç de olsa, uçuk da olsa rahatça ifade edilebilir; yani herşeyi paylaşmak serbesttir. Çünkü fikirler ne kadar uçuk ve sayıca ne kadar fazla olursa çözüme ulaşmak ve farklı bir şeyler ortaya koymak da o kadar kolaydır.

Beyin fırtınası her ne kadar yaygın kullanılsa ve başarılı olsa da tarafsız bir başkanın olmaması ve grup üyelerinden bazılarının başkana göre hareket etmesi gibi durumların ortaya çıkmasıyla birlikte istenilen düzeyde başarı sağlayamayabilir. Ve nihayetinde soruna yönelik çözümlerin ya geçici olmasına ya da sorunu ortadan kaldıracak etkiye sahip olmamasına neden olabilir (Weiss, 1993: 58).

2.11.2. Gordon Tekniği

Beyin fırtınasına benzer olan bu grup tekniğinde grup lideri dışında konferansa katılan üyelere hiç kimse sorunun ne olduğunu bilmez. Bunun nedeni üyelerin soruna yönelik sonuçlara hemen ulaşmasını engellemektir. Teknikte adaylar toplantıya katılır. Toplantı yaklaşık 3 saat kadar sürer. Toplantıda lider, soruna yönelik genel bir tartışma başlatır. Belli ipuçları dâhilinde genelden özele doğru, yani asıl problemin çözümüne yönelik fikirler ortaya atılır. Teknikte sezgi gücü ve ileriye görme yeteneği önemli rol oynar. Nihayetinde fikirler gerçek soruna yönelik bağdaştırmalarla sonuçlanır (Budak, 2004: 609).

2.11.3. Yanal Düşünme

Yanal düşünme fikri 1960'lı yıllarda Edward de Bono tarafından ortaya atılmış ve "dikey düşünme" kavramıyla beraber ele alınmıştır. Dikey düşünme; problemden yola çıkarak, problemin doğru şekilde çözümlenmesine yönelik adımların atıldığı ve odak noktanın doğru cevabı bulmak olduğu mantıksal bir düşünme şeklidir. Yanal düşünme ise, doğru cevabı bulmak yerine her bir aşamada yeni fikirlerin üretildiği bir düşünme şeklidir. Dikey düşünme aynı çukuru derin kazmayı; yanal düşünme ise kazacak başka çukurlar bulma şeklinde ifade eder. Yanal düşünme aslında dikey düşünme biçiminin tam tersidir. Yanal düşünme olaylara ve olgulara farklı bakış açılarıyla bakmayı ve sıradan insanlardan daha farklı fikirler ortaya atmayı gerektirir. Yani aslında herkesin aynı gördüğü şeyi görüp, farklı olarak ifade etmeyi ve olgularla farklı yönleri ilişkilendirerek farklı sonuçlara sürüklenmeyi belirtir (Barker, 2002: 51-52).

Edward de Bono yanal düşünmeyle yakın bir bağlantısı olan ve her biri farklı bir bakış açısıyla olaylara yaklaşmayı ifade eden "Altı Şapkalı Düşünme" modelini aşağıdaki gibi tanımlamıştır (Bakan ve Büyükbeşe, 2011: 26):

- *Beyaz Şapka (Tarafsız)*: Konuya ait net bilgilerin, sayıların, araştırmaların ve kanıtlanmış verilerin olmasını ifade eder. Tarafsız ve objektif olarak olayları ve olguları değerlendirir.
- *Kırmızı Şapka (Duygusal)*: Konulara duygusal yaklaşmayı ve hislerle değerlendirmeler yapma şeklinde ifade edilir.
- *Siyah Şapka (Kötümser)*: Konulara karamsar bakmayı; riskleri ve gelecekte ortaya çıkabilecek sorunları görerek eleştirilere odaklanmayı ifade eder. Kötümser olarak bir durumun niçin yapılmayacağını ortaya koyar.
- *Sarı Şapka (İyimser)*: Gelecekte umutlu bir bakış açısına sahiptir. Olaylara olumlu yaklaşır. Konulara ve durumlara ilişkin avantajlar ortaya atılır. Götürülerden ziyade daha çok getirilere odaklanılır. Değerli ve faydalı olanı araştırır ve mantıklı ifadelerle destekler.

- *Yeşil Şapka (Yenilikçi)*: Yaratıcılığı teşvik etme amaçtır. Çözümlere karşı alternatifler araştırılır. Ortaya atılan fikirlerin saçma olması önemli değildir. Önemli olan ise yeni ve üretken fikirler ortaya koyabilmektir.

- *Mavi Şapka (Serinkanlı)*: Toplantıya yönelik sonuçların ortaya konulmasını, durum analizlerinin yapılmasını ve düşüncelerin sistematikleştirilmesi şeklinde ifade edilir.

2.11.4. İraksamalı Düşünme / Yakınsamalı Düşünme

İraksamalı düşünme daha önce çözümü veya yanıt olmayan durumlara yönelik geliştirilen zihinsel aktivite olarak tanımlanan yaratıcı düşünmeyle bağlantılı bir kavramdır. Öte yandan ıraksamalı düşünmenin tam tersi olan yakınsamalı düşünme ise küçük parçalara bölünmüş problemin her parçasının incelenerek en değerli sonuca ulaşma eylemini tanımlar. Diğer bir ifadeyle ıraksamalı düşünme bireylerin yaratıcı özelliklerini kullanarak seçkin ve eşsiz keşifler yapmasını ifade ederken; yakınsamalı düşünme mantığa ve sayısal değerlere bağlı olarak uygulanan prensipler neticesinde ulaşılan sonuçları şeklinde değerlendirilir. İraksamalı düşünmede soruna mümkün olduğunca farklı açılardan bakılarak farklı çözümler bulunmaya çalışılır. Öte yandan yakınsamalı düşünmede soruna ya da olaylara verilecek yanıt aslında bellidir ve amaç bu yanıtı mantık dâhilinde ulaştırmaktır (akt. Kerse, 2013: 66).

Aşağıdaki şekil 2. 4.' de ıraksamalı ve yakınsamalı düşünmenin hangi eylemlere dayalı olduğu gösterilmiştir. Şekil 2. 4.' de de görüldüğü gibi ıraksamalı düşünme Bilgi-Tahmin Planlama eylemlerine dayalı olarak sağ beyinli düşünme olarak ifade edilirken; yakınsamalı düşünme mantıksal olarak yapılan Düzenleme-Raporlama-Uygulama eylemlerine yönelik sol beyinli düşünme şeklinde ifade edilebilir.



Şekil 2. 4. Iraksak Düşünme-Yakınsak Düşünme

Kaynak: Sato ve Kaufman, 2005: 29

2.11.5. Birleştirme Tekniği

Birleştirme tekniği, farklı nesnelere ve fikirlerin ele alınarak bir araya getirilmesini amaçlayan bir teknik biçimidir. Burada iki farklı nesneden başlangıçta olmayan yeni bir ürün (örneğin saatin üzerine kronometre yerleştirilmesi) ortaya çıkarılır. Birleştirme tekniğinde genellikle “Eğer bunlar birleştirilseydi ortaya ne çıkardı?” sorusu ile yola çıkılır. Teknikte farklı özellikler taşıyan ve aralarında ilişki bulunmayan nesnelere bir araya hale getirilerek yeni bir şey ortaya koyulmaya çalışılır. Sorun çözümlerine yönelik mantık da aynıdır. Daha önce düşünülmemiş ve hiç uygulanmamış çözümler üretilerek problemler çok farklı açılardan ele alınır (akt. Kerse, 2013: 67).

2.11.6. Sinektik Tekniği

Sinektik tekniği bir grup yöneticisi, bir müşteri ve altı katılımcıdan oluşan bir grupla uygulanır. Grup yöneticisi sadece prosedürlere ilişkin yapılması gerekenlerden sorumludur. Teknikte bir müşterinin problemi üzerinde durulur. Katılımcıların problemle ilgili teknik bilgisinin olması şart değildir. Öncelikle müşteri problemi hakkında bilgi alınır ve katılımcılar gerekli yerleri not ederler. Daha sonra soruna işe yarar çözüm bulana kadar fikirler üretilir ve “ne yapılması” gerektiği konu üzerine düşünülür (akt. Kerse, 2013: 67). Bu teknikte aslında katılımcılar birbirleriyle ilişkisiz

gibi duran bilgiler arasında bağlantılar kurarak çözüme ulaşmaya çalışırlar. Diğer bir ifadeyle, burada problemle ilişkisiz görünen bilgiler, aslında sezginin kullanılmasıyla ve ilişkiler kurulmasıyla işe yarar bilgiler haline getirilir ve neticede de yaratıcı düşünmenin sınırlarını aşmaya yönelik önemli bir adım gerçekleşmiş olur (akt. Bakan ve Büyükbeşe, 2011: 24).

2.12. Bireysel Yaratıcılığın Yönetimi

Günümüzdeki işletmelerinin başarısı, örgütsel ve beşeri sorunların birlikte çözümlenmesine bağlı olacaktır. Çözüm, yöneticilerin örgütte iki konuda kapasitelerini geliştirmelerine bağlıdır (Yıldırım, 2007: 115):

1. Değişime ayak uydurmaya katkı sağlayacak stratejik kıvraklık, yaratıcı zekâ ve esneklik yeteneklerinin artırılması kapasitesi,
2. Yapısal, teknolojik ve sosyal konularda yenilikler üretebilme kapasitesidir.

Yaratıcılık, en iyi biçimde dinamik ve özgür bir atmosferde gelişebilir. Yaratıcılığın teşviki ve yönetimi için yöneticilerin yaratıcılık sürecinin nasıl işlediğine dair doğru bilgiye sahip olmaları, yaratıcı personeli nasıl seçeceklerini ve yaratıcılığın var olabileceği bir ortamın nasıl oluşturulabileceğini bilmeleri gerekmektedir. Yaratıcı örgüt üyelerini yönetmek, aynı zamanda bilgiyi taşıma ve bilgiyi aktarma yani harekete geçirme sisteminin örgütte oluşturulmasını ve yaygınlaştırılmasını zorunlu kılar. Yaratıcılığın örgütselleşerek sürekli hale gelmesi, ancak iş görenlerin istek ve hevesle gerçekleştirebilecekleri bir husustur (Şimşek, 2010).

Yaratıcılığı etkin olarak yönetmek için yapılması gerekenler şunlardır (akt. Yıldırım, 2007: 116):

1. Gelişmenin yaşanılabilmesi için bir ortam yaratmak,
2. Yaratıcılığı destekleyecek fiziksel çevreyi yapılandırmak,
3. Örgüt üyelerinin davranışlarını değiştirme yönünde uyarıcı niteliğinde örnekler seçmek,

4. Yeni fikirler üretmek için beyin fırtınası gibi yöntemler geliştirmek ve uygulamak,
5. Personelden gelen yeni fikir ve tekliflere açık olmak ve onları değerlendirmeye almak,
6. Fikirleri tartışmak, gerekirse fikirleri reddedebilme özgürlüğüne sahip olmak ve bütün bu eylemleri örgütün iyiliği için yapmak,
7. Çalışanları düşünmeye vakit bulamayacak şekilde sıkmamak, çalışanların nefes almalarını sağlamak,
8. Kendi kendini yöneten takımlar gibi yönetim sistemleri kurmak,
9. Yeni fikirlerin oluşturulmasına rehberlik edecek yolları araştırmak,
10. Örgütsel bir değer olduğu için yaratıcılığı ödüllendirmektir (Yıldırım, 2007:116).

Örgütlerin yaratıcılığı destekleyerek, fikir üreten örgütlere dönüşebilmesi için, yeni bilgilerin ortaya atıldığı ve yayıldığı bir örgüt yapısı ve örgüt iklimi oluşturmaları gerekmektedir. Örgütler, yaratıcı düşüncüyü, iş görenlerini risk almada cesaret vererek ve farklı işler yapma serbestliği sağlayarak arttırabilirler. Örgütsel yaratıcılığın gelişimi için gerekli örgütsel iklim çok az yöneticinin kabullenebileceği ya da hoşgörü gösterebileceği bir iş ortamı özelliğindedir. Yaratıcı düşünce, ilgili bireylerin özellikleri ve örgüt ikliminin bir fonksiyonudur. Kötü iletişim koşulları, uygun olmayan bir örgütsel iklim, insanın riske girmesini engelleyen tutum ve davranışlar yaratıcılığın sonuç olarak da yeniliğin olumsuz bir sonucudur. Yöneticiler, örgütte disiplin ve maliyet denetiminin olumsuz biçimde etkileneceği endişesiyle özgür bir iş ortamının yaratılmasına yönelik çabalara zaman zaman kuşkuyla yaklaşabilirler. Yaratıcı bir faaliyet için serbest kalan zaman miktarı ve sınırlamanın olmaması, araştırılması istenen konular arasından seçme serbestliğinin bulunması ve yeni düşüncelerin yönetim aşamalarınca karşılanma biçimi ve verilen destek oldukça önemlidir. Yaratıcı yöneticiler, örgütlerinde yenilik, buluş ve orijinalliğin destek gördüğü bir ortam yaratmalı ve bu durumu çalışanlarına karşı teşvik etmelidirler. Yaratıcı ortamı sağlamakla birlikte yaratıcılığı aktif olarak ve örnek olacak şekilde desteklemelidirler. Yöneticiler yaratıcılık türleri olan; yenilik, sentez, genişletmek, kopya etmek veya bunların çeşitli kombinasyonlarını ortaya

çıkartabilecek geniş imkânları sağlıklı, öncelikli ve geleceğe yönelik olarak yeniden yapılandırabilmelidirler. Örgütlerin en değerli varlığı insan geliştirilirken, öbür taraftan da yaratıcı ortamın gereği olan düzenlemeleri yaparak ve yaratıcı düşünmeyi teşvik etmek için eldeki mevcut diğer olanakları da bilimsel ve sistematik kullanmak gerekir (Yıldırım, 2007: 30).

Yaratıcılığı teşvik eden bir yöneticinin yapması gereken hususlar aşağıda olduğu gibidir (Yıldırım, 2007: 32):

1. Astlarının aldığı riskleri de kabullenebilmelidir,
2. Çabuk karar vermeli, karşısındakine dikkatli ve iyi bir şekilde kulak vermelidir,
3. Yarı gelişmişte olsa yeni fikirleri kabul etmeli ve deneyimlerden faydalanmalıdır,
4. Yeni, yaratıcı bir örgüt iklimi oluşturmalıdır,
5. Yaratıcılığa ilişkin başarı ya da başarısızlıkları yaymalı ve tartışmalıdır,
6. Küçük tartışma gruplarıyla sorunlara çözüm aranan bir eğitim ortamı yaratmalı, yaratıcı kişilerin diğerleri ile iletişim kurmalarına imkân vermelidir,
7. Farklı eğitim seviyesindeki kişilerle beyin fırtınası grupları oluşturmalı, yaratıcı çözümleri tartışmalıdır,
8. Yaratıcı özelliğe sahip kişileri örgüte almalıdır,
9. Yeni görüşlerin açıklanacağı öneri sistemleri oluşturmalıdır,
10. Örgüt içindeki yatay ve dikey iletişim kanallarını açık tutmalıdır,
11. İşletmenin bütününde güven ortamı sağlamalıdır,
12. Yaratıcılığı toplam kalite politikasının bir parçası olarak kabullenmelidir.

Yaratıcılığı artıracı faktörleri tespit etme gayreti içerisinde insan beyninin fizyolojik yapısı hakkında da bilgi sahibi olmak yararlı olacaktır. İnsan beyni sağ ve sol olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Beynin sol yarısı eğitim programlarının

hitap ettiği, mantık işlemlerinin yapıldığı bir birimdir. Sağ yarısı ise, sezgilerin gizli olduğu, bilinçaltının yer aldığı birimdir. İnsanlar beyinlerinin sağ yarısında bireysel yaratıcılıklarını geliştirebilecek çok güçlü ve gizli bir zihinsel kaynağa sahiptir. Genellikle örgütler, beynin yalnızca sol bölümünün kullanılmasına dayalı yöntemlerle, işgücünün tamamının ya da çoğunun yaratıcılığını israf etmektedir. Çünkü var olan bir kaynağın boşa harcanması gibi, var olan bir kaynağın kullanılmamasıda israftır. Beynin tek yarısını kullanmaya dayalı yöntemlerle değişken ve rekabetçi dünya ile baş etmek oldukça güçtür. Yaratıcılık eğitimiyle, körelmiş olan beynin sağ yarısını harekete geçirilmesi mümkündür. Sağ beyin bilinçsiz bir seviyede çalışır. En etkin çalıştığı ve en çok iş yaptığı zamanlar rahatlama zamanlarıdır. Ne kadar çok gayret gösterilirse, probleme bilinç ve mantık ile ne kadar çok odaklanılırsa sağ beyinden sonuç almak o kadar zorlaşır. Uzun araba yolculukları ya da ofisten uzak bir yerde bulunma gibi kesintilerin olmadığı koşullarda yaratıcılık daha çok artar. Yöneticilere örgütleri ile ilgili en değerli fikirler ofis dışında, bahçe ile uğraşırken, müzik ya da diğer ilgi alanlarıyla uğraşırken, yani rahat ve sakin ortamlarda gelmektedir. Dolayısıyla bir parkın içerisinde yapılan 20 dakikalık bir yürüyüş, saatler süren yoğun bir ofis mesaisine oranla daha yaratıcı çözümlere ulaşılmasına olanak tanıyabilir. Buraya kadar anlatılanları bir tablo ile özetlemek gerekirse örgütlerde yaratıcılığı güçlendiren ve yaratıcılığa engel olan unsurlar tablo 2. 2.' de olduğu gibidir (Akın, 2010: 211) :

Tablo 2. 2. Yaratıcılığı Güçlendiren ve Yaratıcılığa Engel Olan Unsurlar

Güçlendiren Unsurlar	Engel Olan Unsurlar
Demokratik ve katılımcı yönetim anlayışı	Otokratik yönetim
Yöneticilerin personellere destekleyici yaklaşımı	Yöneticinin personele destek olmaması
Çalışma gruplarındaki üyelerin farklı yeteneklere Sahip olmaları	Benzer niteliklere sahip personel kadrosu
Personele tanınan özgürlük ve bireysel sorumluluk	Baskın kontrol kültürü ve çok sayıda kuralın Olması
Katılım, ifade özgürlüğü, personele güven	Personele güvensizlik
Yüksek iç ve dış motivasyon	Düşük motivasyon
Hatalara karşı toleranslı olma	Başarısızlık korkusu
Personelin adil ve destekleyici tarzda Değerlendirmesi	Tehdit edici personel değerlendirme anlayışı
Eleştiriye açıklık	Eleştirilere tepkiyle karşılık verme
Risk alma potansiyeli	Riskten kaçınma
Örgütsel bağlılık	Örgüte yabancılaşma
Değişime pozitif bakış	Değişime negatif bakış

Kaynak: Akın, 2010: 211

2.13. Bireysel Yaratıcı Düşünmeyi Engelleyen Etkenler

Başka bir sınıflandırmada yaratıcılığı engelleyen faktörler; bireysel faktörler, örgütsel faktörler, toplumsal faktörler şeklinde belirtilmiştir (Çiçek, 2011: 49)

Bireysel Faktörler

Yaratıcılığı engelleyen bireysel faktörleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Şen, Yılmaz ve Gürdoğan, 2013:4):

- Bireyin refahına olan düşkünlüğü,

- İçsel özgürlükten yoksun olma,
- Çalıştığı konu veya alan hakkında yeterli bilgi sahibi olmama,
- Korku, kuşku ve belirsizliklerin hayatın yönlendiricileri olması,
- Hata yapmaktan, yenilmekten ve alay edilmekten korkma,
- Hırsı olumlu yönde kullanamama,
- Belli bir otoriteye bağımlı olma,
- Aşırı mükemmeliyetçi olma,
- Eğitim ve öğretim hayatında akıl ve mantık ağırlıklı bir sistemden geçmiş olma.

Bireysel faktörlere, “Bundan iyisi can sağlığı”, “Azıcık aşım, kaygısız başım”, “Bana dokunmayan yılan bin yaşasın”, “Çoğu zarar, azı karar” ve “Gelen ağam, giden paşam” gibi atasözleri buna örnek olarak gösterilebilir (Özen, 2012:254).

Örgütsel Faktörler

Örgütsel yaratıcılığın engeli, değişime direnen bir yönetim, eski modellerin baskısı ve bunlara eklenen hiyerarşi, üst mevkilerde bulunanların astlarına güvensizliği ve kurulu düzene olan bağlılığıdır. Baskıcı, hiyerarşi ile donatılmış bir örgüt yaratıcı düşünceye sahip bireylerin örgütten kaçmasına sebep olmaktadır (Ceylan ve Savi, 2003: 154). Örgütsel engellerin başında yöneticilerin, “saçmalama”, “bu, kurallara aykırıdır”, “bu riski göze alamayız” gibi tutum ve davranışlarının önemli bir yer tuttuğu belirtilmektedir. Bu tür tutum ve davranışlar henüz yeni filizlenmekte olan orijinal fikirleri daha olgunlaşmadan bastırmaktadır (Karacabey, 2011: 19).

Toplumsal Faktörler

Değişim ve yenilik, bazen şaşırtıcı, güvensizlik yaratan ve bazı toplumsal dengeleri sarsan olaylar olabilmektedir. Bir uygarlık, kendi gelişim sürecine uygun teknikler, ideolojiler, inançlar ve dünya görüşünden oluşan ilkelere sahiptir. Bütün bunlar da gerek yaratıcılık gerekse de yenilik sürecinde önemli bir rol oynarlar (Altın, 2010:

25). Değişimi ve yeniliği hoş gören, değer sitemini destekleyen toplumlar yaratıcılığı geliştirebilir. Doğrudan doğruya cezalandırma veya dolaylı olarak toplumdan geri itme, ayırma, ilişkiyi kestirme biçimlerinde topluma uyma baskılarının şiddet derecesine göre yaratıcılık desteklenir ya da engellenir (Çavuş, 2006: 99). Bu engeller, hayal kurmanın zaman kaybı olduğu, hatta çılgınlık olduğu, sorunların tek ve doğru bir çözümü bulunduğu, sorunların çözümünde sayısal düşünmenin gerektiği, sezgi, heyecan, saçma düşünme ve yanılmanın kötü olduğu gibi sıralanabilir (akt. Kerse, 2013: 59).

2.14. Bireysel Yaratıcılığın Sonuçları

Yaratıcılığın sonuçlarına bakıldığında hem pozitif hem de negatif sonuçları bulunmaktadır (akt. Kanbur, 2015: 25). Yaratıcılığın yalnızca pozitif yönden ele alınması ise yaratıcılığın etkisinin anlaşılmasında ve sonuçlarının değerlendirilmesinde eksik kalacaktır (Yeloğlu, 2007: 140).

Yaratıcılığın örgütlere sağladığı pozitif sonuçlara baktığımızda şunları söyleyebiliriz:

- Küresel ölçekte değişen pazarlara uyumu kolaylaştırır.
- İşletmenin ürün ve hizmet üretiminde pratik bir davranış içinde olmasını sağlar.
- Müşteri ihtiyaçlarını etkin bir biçimde karşılayarak müşteri memnuniyetini artırır.
- Örgütlerin pazarlarını çeşitlendirmesine imkan sunar.

Diğer yandan yaratıcılığın örgütleri karşı karşıya bıraktığı negatif sonuçları şu şekilde sıralamak mümkündür (Yeloğlu, 2007:141; James, Karla ve Russell, 1999:214; James ve Drown, 2008:121;Clark ve James, 1999:313):

- Personellerin adil olmayan yollardan geliştirdikleri ürün ya da fikirleri çalmasına neden olur.
- Kişilerin örgütlerine ait olan bilgileri başka örgütlere iletmesine sebep olur.

-Örgüt çalışanlarının hedeflerine beklenmedik şekilde zarar vererek ulaşmalarına sebebiyet verir.

-Yaratıcı olan kişilerle diğer kişiler arasında rekabet sonucunda çatışmalar çıkmasına sebep olur.

2.15. Örgütsel Özdeşleşme İle Bireysel Yaratıcılık Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Araştırmalar

Örgütsel özdeşleşme ile bireysel yaratıcılık birbirini tamamlayan iki kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan araştırmalar örgütsel özdeşleşme ile bireysel yaratıcılık arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğunu göstermektedir. Fakat farklı sonuçlar da söz konusudur. Yapılan bu araştırmalardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir.

Örgütsel özdeşleşme ile yaratıcılık birbiriyle uyumlu ve birbirini destekleyebilecek kavramlardır ve bu iki kavram birbirleri ile orantılı olarak arttırılabilir (Rotondi, 1974). Carmeli ve diğerlerine (2007) göre örgütsel özdeşleşme iş ortamında yaratıcı davranışları arttırmaktadır ve bireysel yaratıcılığın önemli öncüllerinden biridir. Yaratıcılığı yüksek bireylerin de belirli bir örgütle özdeşleşmesinin artması mümkündür. Belirli bir sosyal grupla özdeşleşme, bireyleri o grup için daha fazla iş ortaya koymaya sevk edebilir ve böyle bir özdeşleşme, çalışanlarda yaratıcı düşünmeyi, yeni ve yararlı çözümler üretmeyi tetikleyebilir (Cohen-Meitar, Carmeli ve Waldman, 2009). Bazı yazarların aksine Rotondi'ye (1975) göre ise örgütsel özdeşleşmenin yaratıcılığı azaltmada rolü bulunabilir (akt. Akyüz, 2015: 210).

Bu çalışmada ise şu konu üzerinde durulacaktır. Bu çalışmada müşteri tercihlerine duyarlı bankacılık sektöründe Nevşehir il ve ilçelerinde yapılan araştırmaların olmaması nedeniyle bir çalışma yapılması amaçlanmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN BİREYSEL YARATICILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ İNCELEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Konusu ve Önemi

Araştırmanın konusu, bankacılık sektöründe örgütsel özdeşleşmenin bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisini ortaya koymaktır.

Hızla değişen ve gelişen günümüz küresel dünyasında örgütler de kendilerini bu duruma hazırlamak ve fark yaratmak için yeni çözümler ve uygulamalara yönelmek durumundadırlar. Teknolojinin ve ürün çeşitliliğinin çok hızlı taklit edildiği, rekabetin yoğunlaştığı, varlığı devam ettirmenin zorlaştığı iş dünyasında örgütlerin en önemli kaynağı “insan” faktörüdür. Örgütler amaçlarına ulaşabilmek, sürekliliklerini sağlayabilmek ve fark yaratabilmek için çalışanlarının bireysel yaratıcılıklarına ihtiyaç duyarlar. “Bir işi en iyi onu yapan bilir” sözünden hareketle, iş ile ilgili yaratıcı fikirlerin ortaya konulması, geliştirilmesi, farklılaştırılması ve sonunda yenilik olarak ortaya çıkarılması, çalışanların bireysel yaratıcılık düzeyleri ile ilgilidir. Bireysel yaratıcılık, iş mükemmelliğini ve örgütsel performansı arttırmak, rekabet avantajını geliştirmek ve örgütün sürdürülebilirliğini elde etmek için yeni yollar, teknolojiler, süreçler, teknikler ve pratik ürün fikirleri geliştirmektir. Bireysel yaratıcılık, örgütlerin yenilik yapabilmesi, rakiplerinden farklılaşabilmesi ve sektöre yön veren lider bir örgüt olabilmesi için son derece önemli olan stratejik bir özelliktir (Kanbur ve Özyer, 2016).

Örgütsel özdeşleşme verimliliğinin artması, işten ayrılmaların azalması, örgütsel bağlılığın artması gibi bireysel ve örgütsel açıdan olumlu hedefler sağlamaktadır. Bu açıdan örgütsel özdeşleşme ile bireysel yaratıcılık birbirini tamamlayan iki kavramdır. Her sektörde olduğu gibi bankacılık sektöründe de örgütler istenen amaçlara ulaşmak ve fark yaratabilmek açısından çalışanlarının performanslarını artırmak için çaba göstermektedir. Bu kapsamda örgütsel özdeşleşmenin bireysel

yaratıcılık üzerindeki etkileri bazı öncüllere bağlıdır. Ancak bireysel yaratıcılığı etkileyen örgütsel özdeşleşme konusuyla ilgili sınırlı sayıda araştırma olması nedeniyle, bu araştırmanın gelecekteki araştırmacılara ve uygulayıcılara katkı sağlayacağı varsayılmaktadır.

3.2. Araştırmanın Amacı

Bireyler örgütlerle aidiyet ihtiyacını gidermek ve belirsizliği azaltmak için özdeşleşirler. Örgüt ise üye özdeşleşmesini güçlendirmek ister, çünkü özdeşleşmenin çalışanların performansları üzerinde olumlu etki yapacağına inanır. Bu nedenle, örgütsel özdeşleşme, örgütsel davranış çalışmaları için önemli bir değişken haline gelmiştir. Örgüt ve çalışan arasındaki ilişki bireyin tavır ve davranışlarını etkilemektedir. Örgütsel özdeşleşmenin nasıl gerçekleştiğini anlamak, örgüte getirdiği faydalar açısından oldukça önemlidir. Örgütsel özdeşleşme araştırmacılar ve uygulamacılar tarafından, bireyin örgütle istenen bağı olarak kabul edilmiştir (Dutton ve diğerleri, 1994; Ashforth ve Mael, 1989; Pratt, 1998).

Günümüz de işletmeler, çalışanlarının yaratıcılık kapasitelerinden faydalanmanın yollarını araştırmakta ve bireysel yaratıcılık performansını arttıran ve azaltan unsurların tespitine yönelik faaliyetlerde bulunmaktadırlar. Sürekli gelişmekte ve ilerlemekte olan sektörlerde bireysel yaratıcılığın örgütlere nasıl bir katkı sağladığı önemli konulardan biri olmuştur. Bu çalışmanın amacı, örgütsel özdeşleşme ve çalışanların bireysel yaratıcılık performansı algıları arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır. Araştırmanın alt amacı ise; çalışanların demografik özellikleri açısından örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını ortaya koymaktır. Araştırmanın amacı doğrultusunda Nevşehir de faaliyet gösteren bankacılık sektöründe çalışanlardan anket yöntemi ile veriler toplanacaktır. Elde edilen verilerden yola çıkarak örgütsel özdeşleşmenin bireysel yaratıcılık üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu ortaya konulacaktır.

3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu çalışmada, çalışanların örgütsel özdeşleşme davranışlarının bireysel yaratıcılık üzerine olan etkisi, Nevşehir'de faaliyet gösteren bankalar örneğinde

incelenmektedir. Araştırma kapsamında gişe, satış ve müşteri temsilcisi, servis yetkilisi, operasyon yetkilisi, uzman ve uzman yardımcıları, müdür ve diğer departman kısmı dâhil edilmiştir. Araştırmanın belirli bir ilde gerçekleştirilmiş olması ve çalışanların algılamalarına dayalı olması gibi sebeplerden dolayı bir takım sınırlılıklar taşıdığı söylenebilir. Bu sebeple araştırma sonuçlarının ve ortaya koyulacak yorumların değerlendirilmesinde, ifade edilen sınırlılıkların dikkate alınması gerekmektedir. Araştırmanın başlıca sınırlılıkları şunlardır:

-Nevşehir ilinde faaliyet gösteren bankalar ile sınırlandırılmış olması,

-Örgütsel özdeşleşme ve bireysel yaratıcılık ölçeklerinin farklı bir kültür dikkate alınarak geliştirilmiş olması ve ölçeklerin Türk kültürü ile bağdaşmamış olması,

-Banka çalışanlarından bir kısmının çeşitli sebeplerden dolayı soruları içtenlikle cevaplandırmamış olması,

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma yöntemi başlığı altında anket formunun oluşturulması, örneklem ve veri analiz yöntemleri ele alınmaktadır.

3.4.1. Anket Formunun Oluşturulması

Bankacılık sektöründe çalışanların, örgütsel özdeşleşmenin bireysel yaratıcılık üzerinde etkisini belirlemek amacıyla kullanılan anket üç kısımdan oluşmaktadır.

Anketin birinci kısmında örgütsel özdeşleşme düzeyini ölçmek amacıyla Maignan ve Ferrel, (2000) tarafından geliştirilen ölçek yer almaktadır. Örgütsel özdeşleşme ölçeği 5' li likert tipi 6 ifadeden oluşmaktadır. (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum).

Anketin ikinci kısmında bireysel yaratıcılık algılamalarını ölçmek amacıyla Tierney, Farmer ve Graen (1999) tarafından geliştirilen Zhou & George's (2001) tarafından biçimlendirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek 5' li likert tipi 13 maddelik ifadeden

oluşmaktadır. (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum).

Anketin üçüncü kısmında, katılımcıların cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, eğitim durumu, iş deneyimi ve çalışmakta oldukları departmanı belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır.

3.4.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evrenini Türkiye’deki banka çalışanları oluşturmaktadır. Ancak zaman ve maliyet kısıtlı olması sebebiyle örneklem seçimi yoluna gidilmiştir. Araştırmanın örnekleme Nevşehir il ve ilçelerinde çalışan banka çalışanları olarak belirlenmiştir. Örnekleme, Nevşehir il ve ilçelerinde toplam 42 adet banka şubesi bulunmaktadır. Bu banka şubelerinden 4 tanesi anket uygulamasını kabul etmemiştir. Anket uygulamasını kabul eden 38 banka şubesinin yöneticileriyle yapılan görüşmeler neticesinde toplam çalışan personel sayısının 280 olduğu tespit edilmiştir. Bu noktadan hareketle anketin uygulanmasında tam sayı tespiti sağlanamamıştır. Örneklem çerçevesindeki tüm personele anket formu dağıtılmıştır. Geri dönen anket sayısı 237 dir. Değerlendirmeye dâhil edilmeyen anket bulunmamaktadır. Anketlerin geri dönüş oranı % 85 dir. Bu oran bu tür araştırmalar için bilimsel olarak kabul edilebilir bir orandır (Ogbanna ve Harris, 2000: 773).

3.4.3. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 21 versiyonundaki istatistiksel paket programı kullanılmıştır. Bağımsız değişken (örgütsel özdeşleşme) ile bağımlı değişken (bireysel yaratıcılık) arasındaki ilişkileri test etmek için, korelasyon analizi, bağımsız değişkenin, bağımlı değişken üzerindeki etki düzeyini belirlemek için basit regresyon analizi kullanılmıştır. Bağımsız değişkenin çalışanların demografik özellikleri üzerinde anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için “Independent Samples t testi” ve “tek yönlü ANOVA Testi” kullanılmıştır. Ayrıca tanımlayıcı istatistiklerden de yararlanılmıştır.

3.5. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği

Oppenheim (1996), geçerliliği ölçme aracının, ölçmek istenilen konuyu gerçekten ölçüp ölçmediğini ifade eden bir kavram olarak tanımlamıştır (aktaran Ural ve Kılıç, 2006: 69). Geçerlilik, ölçmenin doğruluk derecesi olup, ölçülen özelliklerin gözlenen ölçek puanlardaki gerçek farklarını yansıtır. İçerik geçerliliği, tahmini geçerlilik, eşzamanlı geçerlilik ve yapısal geçerlilik olmak üzere dört türlü geçerlilik vardır. Bu araştırmada, anketin geçerliğinin test edilmesinde içerik geçerliliği kullanılmıştır. İçerik geçerliliği subjektif bir yöntem olup, uzman bir kişinin ölçekleri denetlemesi değerlendirmesidir (Nakip, 2006: 150).

Güvenirlik ise, ölçmenin tekrarlanması halinde ortaya çıkan tutarlı sonuçlardır. Bir ölçeğin geçerli olması için güvenilir olması gerekir, ancak bir ölçeğin güvenilir olması geçerli olduğu anlamına gelmez. Güvenirliğin değerlendirilebilmesi için; Test-yeniden test, alternatif form, ikiye bölme, alfa (Cronbach's alpha katsayısı) yöntemlerinden faydalanılmaktadır (Nakip, 2006: 144-145).

Araştırmada güvenilirliği ölçmek için Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. Cronbach's Alpha (α) katsayısının 0,70'in üzerinde olması, genellikle ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Özgener, 2005).

Ankette kullanılan ölçeklerin, güvenilirlik analizi sonucu elde edilen Cronbach's Alpha (α) katsayıları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3.1. Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Analizi Sonuçları.

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha (α)
Örgütsel Özdeşleşme	6	0,862
Bireysel Yaratıcılık	13	0,950

Tablo 3. 1.'de görüldüğü üzere, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayılarının $\alpha > 0,70$ olduğu gözlenmiştir. Kabul edilebilir alt sınır 0,70 olduğu için, kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğu ifade edilebilir.

3.6. Araştırmanın Hipotezleri

Örgütsel özdeşleşme ile bireysel yaratıcılık üzerindeki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda örgütsel özdeşleşme ile bireysel yaratıcılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Rotondi (1974) örgütsel özdeşleşme ile yaratıcılık birbiriyle uyumlu ve birbirini destekleyebilecek kavramlardır ve bu iki kavramların birbirleri ile orantılı olduğunu tespit etmiştir. Carmeli ve diğerleri (2007) örgütsel özdeşleşme iş ortamında yaratıcı davranışları arttırmaktadır ve bireysel yaratıcılığın önemli öncüllerinden biri olduğunu tespit etmiştir. Cohen-Meitar, Carmeli ve Waldman, (2009) ise, yaratıcılığı yüksek bireylerin de belirli bir örgütle özdeşleşmesinin artmasının mümkün olduğunu tespit etmiştir. Söz konusu araştırma sonuçlarından hareketle aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

Hipotez 1:Örgütsel özdeşleşme, bireysel yaratıcılık üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

Hipotez 2:Cinsiyet açısından çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 3: Medeni durum açısından çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 4: Yaş bakımından çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 5: Eğitim durumu açısından çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 6: İş deneyimi açısından çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 7: Çalışılan departman bakımından çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

3.7. Araştırmanın Bulguları

Uygulanan anketler sonucunda elde edilen verilere, araştırma amacına uygun olarak çeşitli istatistik analizler uygulanmıştır.

3.7.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri ile İlgili Bulgular

Araştırma kapsamında değerlendirilen çalışanların demografik özellikleri Tablo 3. 2’ de verilmiştir.

Tablo 3. 2. Anketi Cevaplayan Çalışanların Demografik Özellikleri

Özellikler	f	%	Özellikler	F	%
Cinsiyet			Medeni Durum		
Erkek	168	70,9	Evli	174	73,4
Kadın	69	29,1	Bekâr	63	26,6
Yaş			Eğitim Düzeyi		
25 yaş ve aşağısı	6	2,5	Lise	12	5,1
26-35 yaş arası	152	64,1	Meslek Yüksekokulu	61	25,7
36-45 yaş arası	67	28,3	Fakülte ve Dengi Okul	151	63,7
46-55 yaş arası	8	3,4	Master ve Doktora	13	5,5
56 yaş ve üzeri	4	1,7			
İş Deneyimi			Çalışmakta Olduğunuz Departman		
1 yıldan az	7	3,0	Gişe Görevlisi	49	20,6
1-5 yıl	92	38,8	Satış ve Müşteri Temsilcisi	101	42,6
6-10 yıl	92	38,8	Servis Yetkilisi	22	9,3
11 yıldan fazla	46	19,4	Operasyon Yetkilisi	21	8,9
			Uzman ve Uzman Yardımcıları	17	7,2
			Müdür	8	3,4
			Diğer	19	8,0

n= 237

Tablo 3. 2.’ deki çalışanların demografik özellikleri ile ilgili araştırma sonuçları incelendiğinde; katılımcıların %70,9’unun erkek, %29,1’in kadın olduğu

görülmüştür. Medeni durum açısından bakıldığında %73,4 ünün evli, %26,6 sının bekâr olduğu anlaşılmıştır. Anketin uygulandığı banka çalışanlarının yaş aralığı dağılımı açısından dağılımı incelendiğinde ise; %2,5' inin 25 yaş ve aşağısı, %64,1' inin 26-35 yaş arası, %28,3' ünün 36-45 yaş arası, % 3,4' ün 46-55 yaş arası, % 1,7' sinin ise 56 yaş ve üzeri olduğu görülmüştür. Anketi cevaplayan çalışanların % 5,1' in lise, % 25,7' sinin meslek yüksekokulu, % 63,7' sinin fakülte ve dengi okul, %5,5' nin ise master ve doktora eğitimine sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların söz konusu bankalardaki çalışma süreleri açısından değerlendirildiğinde % 3,0' ın 1 yıldan az, % 38,8 ' inin 1-5 yıl arası, % 38,8 ' inin 6-10 yıl arası, % 19,4 ' ünün ise 11 yıldan fazla süre ile çalışıldığı görülmüştür. Araştırmaya katılan çalışanların görev yaptıkları departmanlar açısından değerlendirme yapıldığında % 20,7' sinin gişe görevlisi, % 42,6' sının satış ve müşteri temsilcisi, %9,3' ünün servis yetkilisi, % 8,9' unun operasyon yetkilisi, %7,2' sinin uzman ve uzman yardımcıları, % 3,4' ünün müdür, % 8,0 'in diğer departmanda çalıştığı görülmüştür.

3.7.2. Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Bulgular

Araştırmada anketi cevaplayan çalışanların, örgütsel özdeşleşmeye ilişkin değerlendirmelerin standart sapma ve aritmetik ortalamaları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3. 3. Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Standart Sapma	Aritmetik Ortalama
Örgütsel Özdeşleşme	0.87	3.78

Tablo 3. 3.' te banka çalışanları arasında örgütsel özdeşleşmenin aritmetik ortalamasının 3.78 olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel özdeşleşme ifadelerine ilişkin yüzdesel dağılımlar, standart sapma ve aritmetik ortalama değerleri tablo verilmiştir.

Tablo 3. 4. Örgütsel Özdeşleşme İfadelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

“ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME” İFADELERİ	Kesimlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesimlikle Katılıyorum	Standart Sapma	Aritmetik Ortalama
	%	%	%	%	%		
Herhangi biri çalıştığım bankayı eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak düşünürüm.	14.8	27.8	11.0	30.0	16.5	1.35	3.05
İnsanların çalıştığım banka hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.	4.2	9.3	9.7	41.8	35.0	1.09	3.94
Çalıştığım banka hakkında konuştuğumda; “onlar” kelimesi yerine “biz” kelimesini kullanırım.	4.6	7.2	8.9	35.4	43.9	1.11	4.06
Çalıştığım bankanın başarısı benim başarımdır.	4.2	7.2	8.9	43.0	36.7	1.06	4.00
Başka biri çalıştığım bankayı övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak düşünürüm.	10.5	11.8	16.9	33.8	27.0	1.28	3,54
Basın-yayın organlarında çalıştığım banka ile ilgili olumsuzluklar oluşursa, rahatsızlık hissederim.	2.1	4.6	3.4	60.8	29.1	0.83	4.10

(n= 237), 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum

Tablodaki verilere göre; aritmetik ortalamalar dikkate alındığında, örgütsel özdeşleşmede ilk sırada “basın-yayın organlarında çalıştığım banka ile ilgili olumsuzluklar oluşursa, rahatsızlık hissederim” (4,10) , en az katılım ifadesi ise “herhangi biri çalıştığım bankayı eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak düşünürüm” (3,05) olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca “basın-yayın organlarında çalıştığım banka ile ilgili olumsuzluklar oluşursa, rahatsızlık hissederim ifadesinin katılıyorum ”(60,8) yüzdesi ile en yüksek orana sahip olduğu ve “basın-yayın organlarında çalıştığım banka ile ilgili olumsuzluklar oluşursa, rahatsızlık hissederim” ifadesinin kesinlikle katılmıyorum (2,1) yüzdesi ile en düşük orana sahip olduğu tespit edilmiştir.

3.7.3. Bireysel Yaratıcılığa İlişkin Bulgular

Araştırmada anketi cevaplayan çalışanların, bireysel yaratıcılığa ilişkin değerlendirmelerin standart sapma ve aritmetik ortalamaları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3. 5. Bireysel Yaratıcılığa İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Standart Sapma	Aritmetik Ortalama
Bireysel Yaratıcılık	0.67	3.85

Tablo 3. 5 ‘te banka çalışanları arasında bireysel yaratıcılığın aritmetik ortalamasının 3.85 olduğu tespit edilmiştir

Bireysel yaratıcılık ifadelerine ilişkin yüzdesel dağılımlar, standart sapma ve aritmetik ortalama değerleri tablo 3. 6. ‘da verilmiştir.

Tablo 3. 6. Bireysel Yaratıcılık İfadelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

“BİREYSEL YARATICILIK” İFADELERİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Standart Sapma	Aritmetik Ortalama
	%	%	%	%	%			
İşimde orijinallik gösteririm.	2.5	7.6	11.4	51.5	27.0	0.95	3.92	
Mevcut yöntem ve araçlar için yeni kullanım alanları bulurum.	1.7	7.2	9.7	65.0	16.5	0.82	3.87	
Yeni ürün ya da süreçler için uygun alanlar araştırırım.	0.8	5.9	18.1	56.5	18.6	0.81	3.86	
İşe ilişkin yeni ama uygulanabilir fikirler üretirim.	1.3	6.3	19.4	55.3	17.7	0.84	3.81	
Yaratıcılık için iyi bir örnek oluştururum.	1.3	4.6	21.1	54.0	19.0	0.82	3.84	
Hedeflere ulaşmada yeni yollar öneririm.	2.1	4.2	9.7	61.2	22.8	0.82	3.98	
Performansı iyileştirmek için yeni ve uygulanabilir fikirler üretirim.	2.1	5.9	13.5	62.4	16.0	0.83	3.84	
Yeni teknolojiler, süreçler, teknik veya ürünler araştırırım.	2.1	5.1	16.5	56.1	20.3	0.86	3.87	
Kaliteyi yükseltmek için yeni yollar öneririm.	3.4	2.5	16.5	59.3	18.2	0.85	3.86	
Yaratıcı fikirler için iyi bir kaynağım.	0.9	5.5	31.1	46.8	15.7	0.82	3.71	
Yeni fikirleri diğerlerine aktarır ve savunuculuğunu yaparım.	3.4	3.4	16.1	56.4	20.8	0.89	3.87	
Yeni fikirlerin uygulanmasında uygun plan ve programları geliştiririm.	1.7	3.0	24.6	56.8	14.0	0.78	3.78	
Problemlere yaratıcı çözümler bulurum.	0.8	6.4	12.3	60.6	19.9	0.80	3.92	

(n= 237) (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne Katılmıyorum Ne Katılmıyorum, 4= Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılmıyorum)

Tablo 3. 6.’daki verilere göre; “ hedeflere ulaşmada yeni yollar öneririm “ ifadesi (3,98) en yüksek, “yaratıcı fikirler için iyi bir kaynağım “ifadesi (3,71) ifadesi en

düşük ortalamaya sahip olduğu ve “mevcut yöntem ve araçlar için yeni kullanım alanları bulurum” ifadesi (65,0) katılıyorum oranı ile en yüksek orana sahip olduğu ayrıca “yeni ürün ya da süreçler için uygun alanlar araştırırım” ve “problemlere yaratıcı çözümler bulurum” ifadelerinin kesinlikle katılmıyorum (0,8) yüzdesi ile en düşük oranlara sahip olduğu tespit edilmiştir.

3.7.4. Korelasyon Analiz Sonuçları

Örgütsel özdeşleşme ve bireysel yaratıcılığın ortalamaları, standart sapmaları, değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları ve Cronbach Alpha değerleri Tablo 3.7’ de verilmiştir.

Tablo 3. 7. Tanımlayıcı İstatistikler, Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar ve Cronbach Alpha Değerleri

	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	1	2
1. Örgütsel Özdeşleşme	3.78	0.87	(0.86)	
2. Bireysel Yaratıcılık	3.85	0.67	,498**	(0.95)

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır. (İki yönlü)

Tablo 3. 7. incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ve bireysel yaratıcılık ($r = 0.498$; $p < 0.01$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yani örgütsel özdeşleşme düzeyi arttıkça bireysel yaratıcılığın artacağı ifade edilebilir.

3.7.5. Regresyon Analiz Sonuçları

Örgütsel özdeşleşmenin bireysel yaratıcılığa ilişkin yapılan basit regresyon analiz sonuçları aşağıdaki Tablo 3. 8.' de gösterilmiştir.

Tablo 3. 8. Örgütsel Özdeşleşme Açısından Bireysel Yaratıcılığa İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	β	Standart Hata	t Değeri	Sig.
Sabit Değişken	2,395	0,170	14,053	0,000
Örgütsel Özdeşleşme	0,498	0,44	8,800**	0,000
F			77,448	
Düzeltilmiş R ²			0,245	
R ²			0,248	
Std. Error of the Estimate			0,588	
Anlamlılık Düzeyi			0,000	

Bağımlı Değişken: **Bireysel Yaratıcılık**

** p<0,01

Örgütsel özdeşleşme algılamalarının bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla basit regresyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 3. 8.'e göre regresyon analizi sonucu incelendiğinde modelin anlamlı olduğu ifade edilebilir. (Düzeltilmiş R² =0,245; F_(1,235) =77,448; p< 0,01). Bu sonuçlara göre bireysel yaratıcılıktaki varyansın % 24,5' inin örgütsel özdeşleşme tarafından açıklandığı söylenebilir. Analiz sonucuna göre, örgütsel özdeşleşmenin ($\beta = 0,498$; p< 0,01) bireysel yaratıcılığı pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulguya göre Hipotez 1 desteklenmiştir.

3.7.6. Farklılık Analizi Sonuçları

Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri, demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla “independent samples t-testi” ve “Tek Yönlü ANOVA” testi uygulanmıştır.

“Independent Samples t-testi” Sonuçları

Katılımcıların cinsiyet ve medeni durum bağımsız değişkenleri açısından örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ortaya koymak amacıyla “independent samples t-testi” uygulanmıştır.

Tablo: 3. 9. da cinsiyete göre çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki farklılığı belirlemek amacıyla yapılan “Independent Samples t” testi sonuçları görülmektedir.

Tablo 3. 9. Örgütsel Özdeşleşme Konusundaki Cinsiyet Değişkenine Göre Independent Samples t Testi Sonuçları

Demografik Özellik	Bağımlı Değişken	Gruplar	Art. Ort.	Std. Sap.	Varyansların Eşitliği İçin Levene's Testi		t	df	Sig.	
					F	Sig.				
Cinsiyet	Örgütsel Özdeşleşme	Erkek	3,82	0,833	Eşit Eşit değil	2,608	0,108	1,168	235	0,244
		Kadın	3,68	0,964				1,099	111,839	

* $p < 0,05$; (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum)

Tablo da görüldüğü üzere; ankete cevap veren katılımcıların cinsiyetleri açısından çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ($p = 0,244 > 0,05$) arasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. Bu yüzden Hipotez 2 desteklenmemiştir.

Tablo 3. 10. da medeni duruma göre çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki farklılığı belirlemek amacıyla yapılan “Independent Samples t” testi sonuçları görülmektedir.

Tablo 3.10. Örgütsel Özdeşleşme Konusundaki Medeni Durum Değişkenine Göre Independent Samples t Testi Sonuçları

Demografik Özellik	Bağımlı Değişken	Gruplar	Art. Ort.	Std. Sap.	Varyansların Eşitliği İçin Levene's Testi			t	Df	Sig.
						F	Sig.			
Medeni Durum	Örgütsel Özdeşleşme	Evli	3,71	0,896	Eşit Eşit değil	1,300	0,255	-2,221	235	0,027
		Bekâr	3,99	0,777				-2,374		

* $p < 0,05$; (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum)

Tablo da görüldüğü gibi; katılımcıların medeni durumları açısından çalışanların düzeyleri örgütsel özdeşleşme ($t_{(235)} = -2,374$; $p = 0,027 < 0,05$) arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu sonucuna göre bekârların örgütsel özdeşleşme düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Dolayısıyla Hipotez 3 desteklenmiştir. Bekâr olanların evli olanlara göre örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek olmasının sebebi, bekâr olanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin daha yüksek çıkması, işe ve örgüte daha fazla zaman ayırabilmeleriyle açıklanabilir.

ANOVA Analizi Sonuçları

Araştırmaya katılanların; yaş, eğitim durumu, iş deneyimi ve çalıştıkları departman açısından örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla “Tek Yönlü ANOVA” testi uygulanmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların yaşları açısından örgütsel özdeşleşme arasındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla yapılan Tek Yönlü ANOVA analiz sonuçları Tablo 3.11 'de belirtilmiştir.

Tablo 3.11. Yaş Aralığı Açısından Örgütsel Özdeşleşme İlişkin Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

			Tanımlayıcı İstatistikler			
			Yaş Aralığı	n	Ortalama	s.s.
Örgütsel Özdeşleşme			25 yaş ve aşağısı	6	4,00	1,12
			26-35 yaş arası	152	3,78	0,84
			36-45 yaş arası	67	3,81	0,91
			46-55 yaş arası	8	3,62	1,02
			56 ve üzeri	4	3,37	0,86
Örgütsel Özdeşleşme	Varyans Kaynağı	s.d.	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	Sig.
	Gruplar arası	4	1,229	0,307	0,398	0,810
	Gruplar içi	232	179,039	0,772		
	Toplam	236	180,267			

Tablo 3.11. incelendiğinde, örgütsel özdeşleşme ile ilgili olarak yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. ($p > 0.05$). Bu yüzden Hipotez 4 red edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumları açısından örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA analiz sonuçları Tablo 3. 12. de görülmektedir.

Tablo 3.12. Eğitim Durumu Açısından Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

		Tanımlayıcı İstatistikler				
		Eğitim Durumu	n	Ortalama	s.s.	
Örgütsel Özdeşleşme		Lise	12	3,56	0,74	
		Meslek Yüksek Okul	61	3,70	0,91	
		Fakülte ve Dengi Okul	151	3,87	0,88	
		Master ve Doktora	13	3,29	0,36	
Örgütsel Özdeşleşme	Varyans Kaynağı	s.d.	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	Sig.
	Gruplar arası	3	5,425	1,808	2,410	0,68
	Gruplar içi	233	174,842	0,750		
	Toplam	236	180,267			

Tabloda görüldüğü üzere örgütsel özdeşleşmenin çalışanların eğitim durumu anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Sonuç itibariyle Hipotez 5 desteklenmemiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların iş deneyimleri açısından örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki farklılıkları ortaya koymak için yapılan tek yönlü ANOVA analiz sonuçları Tablo 3. 13. te belirtilmiştir.

Tablo 3. 13. İş Deneyimleri Çalışanlar Açısından Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

			Tanımlayıcı İstatistikler			
			İş Deneyimi	n	Ortalama	s.s.
Örgütsel Özdeşleşme			1 yıldan az	7	3,59	0,74
			1-5 yıl arası	92	3,87	0,90
			6-10 yıl arası	92	3,78	0,82
			11 yıl ve üzeri	46	3,63	0,92
Örgütsel Özdeşleşme	Varyans Kaynağı	s.d.	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	Sig.
	Gruplar arası	3	2,157	0,719	0,941	0,422
	Gruplar içi	233	178,110	0,764		
	Toplam	236	180,267			

Tablo 3.13. incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ile ilgili olarak iş deneyimleri arasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. [$F_{(3-233)}= 0,941$; $p=0,422>0,05$]. Bu bulgu dikkate alındığında Hipotez 6 desteklenmemiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların departmanları açısından örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA analiz sonuçları Tablo 3. 14. te verilmektedir.

Tablo 3. 14. Çalışılan Departman Açısından Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

			Tanımlayıcı İstatistikler			
			Departman	N	Ortalama	s.s.
Örgütsel Özdeşleşme			Gişe Görevlisi	49	3,86	0,89
			Satış ve Müşteri temsilcisi	101	3,71	0,86
			Servis Yetkilisi	22	3,73	0,69
			Operasyon Yetkilisi	21	3,45	1,07
			Uzman ve Uzman Yardımcısı	17	4,18	1,00
			Müdür	8	4,27	0,55
			Diğer	19	3,82	0,78
Örgütsel Özdeşleşme	Varyans Kaynağı	s.d.	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	Sig.
	Gruplar arası	6	7,844	1,307	1,744	0,112
	Gruplar içi	230	172,423	0,750		
	Toplam	236	180,267			

Tablo 3.14. ' te görüldüğü üzere örgütsel özdeşleşme ile ilgili olarak çalışılan departmanlar açısından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Dolayısıyla Hipotez 7 desteklenmemiştir.

SONUÇ

Küresel ölçekte sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmek, nitelikli ve yaratıcı insan kaynakları kadar bu insan kaynağının, örgüt amaç, değer ve kültürünü benimsemesini, içselleştirmesini ve örgütün bir parçası olabilmesi de gerekmektedir. Bu nedenle çalışanların örgütle özdeşleşmesinin öncülleri ve sonuçlarının irdelenmesi işletmeler açısından önemli araştırma konusudur. Özellikle hizmet işletmelerinde çalışanlar müşteri ile doğrudan bağlantı kurmak zorunda olduklarından onların örgütlerini özümsemeleri, yapıcı davranışları müşterilere yansıtması sonucu doğuracaktır. Bu amaç doğrultusunda, bu çalışmada Nevşehir il ve ilçelerinde bulunan banka şubelerinde çalışan personelin, örgütsel özdeşleşmenin bireysel yaratıcılık üzerindeki etkileri incelenmektedir.

Bağımsız değişkenin (örgütsel özdeşleşmenin) bağımlı değişken (bireysel yaratıcılık) üzerindeki etkisini belirlemek için basit regresyon analizi kullanılmıştır. Regresyon analizi sonucuna göre; banka çalışanlarının örgütsel özdeşleşmelerinin bireysel yaratıcılık üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre çalışanların bankalarına yönelik örgütsel özdeşleşmelerinin artmasının, bireysel yaratıcılığı arttıracığı ifade edilebilir. Banka işletmesi yöneticilerinin örgütsel özdeşleşmeyi destekleyici tedbirler olarak bireysel yaratıcılığı arttırmanın mümkün olacağı söylenebilir.

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine göre örgütsel özdeşleşmenin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için “t” testi ve Tek yönlü ANOVA analizlerinden yararlanılmıştır.

Çalışmada örgütsel özdeşleşmenin bireysel yaratıcılık üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel özdeşleşme ile bireysel yaratıcılık birbirini destekleyen kavramlardır ve bu bulgu literatürdeki Rotondi (1974) tarafından yapılan çalışmanın bulguları ile benzerlik göstermektedir. Örgütsel özdeşleşme bireysel

yaratıcılığın önmeli öncüllerinden biridir ve iş ortamında yaratıcı davranışları artırmaktadır. Carmeli vd., (2007) yani bu bulgu çalışmanın sonuçlarını desteklemektedir. Belirli bir sosyal grupla özdeşleşme, bireyleri o grup için daha fazla iş ortaya koymaya yöneltebilir ve böyle bir özdeşleşme, çalışanlarda yaratıcı düşünmeyi, yeni ve yararlı çözümler üretmeyi sağlayabilir. (Cohen-Meitar, Carmeli ve Waldman, 2009) . Bu bulgular çalışmanın sonuçlarını destekleyici niteliktedir.

“Independent Samples t” testi ve tek yönlü ANOVA analizi sonuçlarına göre; demografik özelliklerden cinsiyet değişkenin, örgütsel özdeşleşme ile arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmamıştır. Medeni durum değişkenin örgütsel özdeşleşme ile arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonucuna göre bekâr kişilerin evli kişilere oranla örgütsel özdeşleşmeleri daha yüksek çıkmıştır. Bekar olanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin daha yüksek çıkması, işe ve örgüte daha fazla zaman ayırabilmeleriyle açıklanabilir. Yaş değişkenin, örgütsel özdeşleşme ile arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Eğitim durumu değişkenin, örgütsel özdeşleşme ile arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. İş deneyimi değişkenin, örgütsel özdeşleşme ile arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Çalışılan departman değişkenin, örgütsel özdeşleşme ile arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Araştırma sonuçları çerçevesinde banka işletmeleri çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerini artırmak için bireysel yaratıcılık ile ilgili bazı öneriler ortaya konabilir. Bunlar:

- Personele işletmenin bir parçası olduğunu hissettirmeleri için işini planlama, işinde inisiyatif kullanma ve karar verme olanağı verilmelidir.
- Bireysel yaratıcılığın gelişimi için uygun ortamlar yaratılarak çalışanların motivasyonları sağlanarak örgütle özdeşleşmeleri artırılmalıdır.
- Çalışanların beklentileri ve ihtiyaçları dikkate alınarak, kendilerini geliştirme fırsatı sağlanmalıdır.

- Çalışan personellerden evli olan bireylerin yaratıcılıklarının artırılması ve örgütle özdeşleşmeleri sağlanarak iş ve örgüte daha fazla zaman ayırabilmeleri için esnek ortamlar yaratılmalıdır.

Bahsi geçen hususlar dikkate alınmadığı takdirde bankalarda hizmet kalitesi düşecek, müşteri tatmini azalacak, çalışan devir hızı artacak ve örgütsel etkinlik ve verimlilik azalacağından rekabetçi üstünlük sağlanamayacaktır.

Bu araştırmanın belli kısıtları mevcuttur. Temel kısıtlayıcısı araştırmanın sadece Nevşehir’de faaliyet gösteren bankalar örnekleme ile sınırlı tutulmuş olmasıdır. Dolayısıyla araştırma sonuçları sadece Nevşehir ölçeğinde geçerlidir. Bu çalışmanın sonuçları ileride yapılacak olan ölçeklere yol gösterici olabilir. Genelleme yapılabilmesi için araştırma konusu ile ilgili farklı sektörlerde yapılacak araştırmaları gerekli kılmaktadır. İkinci kısıt, bu çalışmada araştırmaya katılanların anketi cevaplamaya yeterince zaman ayıramamalarıdır.

Bu çalışma örgütsel özdeşleşmenin bireysel yaratıcılık üzerindeki etkileri incelemektedir. Gelecekteki çalışmalarda özdeşleşmenin alt boyutları ile birlikte örgüte ilişkin sosyal davranışların bireysel yaratıcılık üzerindeki etkileri irdelenebilir.

KAYNAKÇA

- Acar ZA (2006). Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri. Doğu Üniversitesi Dergisi, 7 (1), 1-14.
- Akıllı N (2012). İlköğretim Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin Eleştirel Düşünme Eğilimleri ve Yaratıcılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş.
- Akın M (2010). Personeli Güçlendirme Algılaması, Örgüt İklimi Algılaması ve Yaratıcı Kişilik Özelliklerinin Örgüt Düzeyinde Yaratıcı Çıktılar Üzerindeki Doğrudan ve Dolaylı Etkileri Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı. 29, ss.211-238.
- Aksüzek S (2008). “İşletmelerde Rekabet Avantajı Olarak Yaratıcı Düşünceden Yararlanılması Üzerine Bir Araştırma”. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Aktamış H ve Ergin Ö (2007). Bilimsel Süreç Becerileri İle Bilimsel Yaratıcılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 33, ss. 11-23.
- Akyüz B (2015).Örgütsel Sessizlik ve Bireysel Yaratıcılık Performansı İlişkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, s.44.
- Amabile TM (1996). “Creativity and Innovation in Organization” (Örgütlerde Yaratıcılık ve Yenilik). Harvard Business School, January 5, 1-15.
- Arıkan S vd. (2001).Yönetim ve Organizasyon, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Ayanoğlu ŞF (2007). İşletmelerde Yeniden Yapılanma Süreci ve Bunun Çalışanların İş Tatmini ve Örgüte Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Bir Kamu Kuruluşunda Uygulama. Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE.

- Bakan İ (2011). Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar. Ankara, Gazi Kitapevi.
- Bakan İ, Eyitmiş MA, Büyükmeşe T ve Erşahan B (2012).Kahramanmaraş'ta Girişimcilik ve Yenilikçilik: Profesyonel Meslek Gruplarında Bir Alan Çalışması. II.Bölgesel Sorunlar ve Türkiye Sempozyumu Bildiri Kitabı, Ekim, Kahramanmaraş.
- Balay R (2010).Öğretim Elemanlarının Örgütsel Yaratıcılık Algıları. Ankara Üniversitesi, s.41-78.
- Bamber EM ve Iyer V (2002).“Big 5 Auditors’ Professional and Organizational Identification”, Vol.21, Issue:2, 21-38.
- Barbuto JE, Brown LL, Wilhite MS ve Wheeler DW (2001). Testing the Underlying Motives of Organizational Citizenship Behaviors, 28th Annual National Agricultural Education Research Conference, 539-553.
- Barker A (2002). Yenilikçiliğin Simyası. çev. Ahmet Kardam. İstanbul: Mess Yayıncılık.
- Barker JR (1998). “Managing Identification”, Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations, ss.257-267.
- Basım HN ve Şeşen H (2008). “Çalışanların Kontrol Odaklarının Örgüt İçi Girişimcilik Tutumları ile İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 63 (3), ss. 49-64.
- Başar U (2011). Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerine Yönelik Görgül Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Kara Harp Okulu.
- Bedeian AG (2007). “Even if the Tower Is “Ivory,” It Isn’t “White:” Understanding the Consequences of Faculty Cynicism”, Academy of Management Learning & Education, Vol. 6, No. 1,ss. 9–32.
- Bentley T (2004). Yaratıcılık (Creativity). çev. Onur Yıldırım. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Bereketli C (2016). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Çalışanların Kişisel Özelliklerinin Farklılaştırıcı Etkisi: Bir Sivil Toplum Kuruluşunda Uygulama: Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Bergami M ve Bagozzi RP (2000) .Self Categorization, Affective Commitment and Group Self Esteem As Distinct Aspects Of Social Service Quality”British Journal of Social Psychology, 39, 555-557.
- Bergami M ve Bagozzi RP (1996). “Organizational Identification: Conceptualisation Measurement and Nomological Validity”, University of Michigan Business School,Working ss.10.
- Beugre CD (2002). “Understanding Organizational Justice and Its Impact on Managing Employeess: an African Perspective”, International Journal of Human Resource Management 13:7, ss.109-1104.
- Bilgin N (1996). İnsan İlişkileri ve Kimlik. Sistem Yayıncılık. İstanbul.
- Budak G ve Budak G (2004). İşletme Yönetimi. İzmir: Barış Yayınları.
- Bullis C ve Bach W (1989) “Soccialization Turning Points: An Examination of Change in Organizational Identification” .Western Journal of Speech Communication,s.3,ss.273.
- Cheney G (1983). “On the Varios and Changing Meanings of Organizational Membership: A Field Study of Organizational Identification”. Communication ss.342.
- Chow IHS (1994). Organizational Commitment and Career Development of Chinese Managers in Hong Kong and Taiwan. The International Journal of Career Management, 6, 4, 3-9.
- Colquitt JA (2001). “On the Dimensionality of Organizational Justice: A ConstructValidation of a Measure.” Journal of Applied Psychology, Vol. 86, No. 3, ss. 386-400.
- Çavuş FM (2006). İşletmelerde Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkileri Üzerine İmalat Sanayinde Bir Uygulama. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya.
- Çekmecelioğlu GH. ve Eren E (2007). Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık ve Yaratıcı Davranış Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi. Yönetim Dergisi, 18(57), ss. 13-25.
- Çekmecelioğlu HG (2002).Yaratıcı Birey Teorisi ve Örgütsel Yaratıcılığı Etkileyen Genel Özellikler. 1.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, Kocaeli, 10-11.

- Çelik M (2007). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-Bir Uygulama. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çetin F ve Fıkrıkoca A (2010). Rol ötesi olumlu davranışlar kişisel ve tutumsal faktörlerle öngörülebilir mi? Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65 (4), 41-66.
- Çırakoğlu H (2010). Örgütsel Özdeşleşme ve İş Doyumu Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İzmir.
- Çiçek İ (2011).Teknoloji Geliştirmede Yaratıcılığı Yönetmek. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(1), ss. 45-55.
- Deluga RJ (1995).The Relation Between Trust in the Supervisor and Subordinate Organizational Citizenship Behavior”, Military Psychology, 7(1), ss. 1-16.
- Demirtaş HA (2003). Sosyal Kimlik Kuramı, Temel Kavram ve Varsayımlar. İletişim: Araştırmaları 1,123-144.
- Dick RV, Hirst G, Grojean MW, ve Wieseke J (2007). “Relationships Between Leader and Follower Organizational Identification and Implications for Follower Attitudes and Behaviour”, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 80, ss. 133-150.
- Dick RV, Wagner U, Stellmacher J, Christ O (2004).“The Utility of a Broader Conceptualization of Organizational Identification: Which Aspects Really Matter?”, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77, ss. 171-191.
- Diliello CT, Houghton DJ ve Dawley D (2011). Narrowing the Creativity Gap: The Moderating Effects of Perceived Support for Creativity. The Journal of Psychology, 145(3), ss.151-172.
- Dilmaç O (2010). Alan Derslerinin Görsel Sanatlar Öğretmeni Adaylarının Yaratıcı Düşünme Becerileri Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi.
- Duran C ve Saraçoğlu M (2009). Yeniliğin Yaratıcılıkla Olan İlişkisi ve Yeniliği Geliştirme Süreci. Yönetim ve Ekonomi, 16(1), ss. 57-71.
- Dutton JE, Dukerich JM ve Harquail CV (1994).Organizational Images and Member Identification.Administrative Science Quarterly. Vol39. No.2. 239-263.
- Edward M (2005). Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review. International Journal of Management Reviews, s.207-230.

- Eicholtz MM (2001).“Negotiating Organizational Identification.” Organizational Communication Division of International Communication Association Annual Convention, Washington D.C.
- Eğilmezkol G (2011). Çalışma Yaşamında Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık: Bir Kamu Bankasındaki Çalışanların Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Bağlılık Algılayışlarının Analizine Yönelik Bir Çalışma. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Eren H (2010). Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Yenilikçilik Kapasitelerinin Teknolojik Yenilikçilik Eğilimlerine Etkisini Ölçmeye Yönelik Bir Model Önerisi, Doktora Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ertürk A (2003). “Örgütsel Kimlik Algısı: Etkileyen Faktörler ve Sonuçları”.Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Doktora Tezi, Gebze.
- Ertürk A (2003). Örgütsel İletişim ve Adalet Algılarının Örgütsel Kimlik Algısı Üzerindeki Etkileri. Yönetim Araştırmaları Dergisi, 3, 2, 147-170.
- Esen Ş (1996). Yönetimde Yaratıcılık ve Kendini Geliştirme. Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bursa.
- Feather NT ve Rauter KA (2004). “Organizational Citizenship Behaviours in Relation to Job Status, Job Insecurity, Organizational Commitment and Identification, Job Satisfaction and Work Values”, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77, ss. 81-94
- Footo NN (1951). Identification as the Bass for a Theory of Motivation. American Sociology Review, s.14-21.
- Garmon M (2004). The Relationship Between Organizational Learning,Culture Image, Identity and Identification, An Emprical Study, Unpublished Doctorate Thesis, Touro Üniversty International.
- Gautam T Van Dick R ve Wagner U (2004). Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts. Asian Journal of Social Psychology. 7. 301-315.
- Genç N (2012). Yönetim ve Organizasyon.4. Baskı, Seçkin: Ankara.
- Gioia DAM Schultz ve Corley KG (2000).“Organizational Identity, Image and Adaptive Instability”, Academy of Management Review, 25 (1),ss. 63-82.
- Gioia DA (1998). “From Individual to Organizational Identity”. Identity in Organizations. Developing Theory Through Conversations. ss.17-31.

- Green CN (1978). "Identification Modes of Professionals: Relationship with Formalization, Role Strain and Alienation", *The Academy of Management Journal*, 21 (3), ss.486-492.
- Greenberg J (1990). *Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow*. *Journal of Management*. vol.16. s.s.399.
- Guatam T Van DR ve Wagner U (2004). *Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts*. *Asian Journal of Social Psychology*, s.301-315.
- Gündoğan T (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Gürbüz S (2004). *Yaratıcılık ve Yenilik*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Hall DT Schneider B ve Nygren HT (1970). "Personal Factors in Organizational Identification". *Administrative Science Quarterly*, 15, ss. 176-190.
- Haslam SA, Eggins RA ve Reynolds KJ (2003) .*The Aspire Model: Actualizing Social and Personal Identity Resources to Enhance Organizational Outcomes*, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76:1.
- Hogg MA, Terry DJ ve White KM (1995). A Tale of Two Theories: A Critical Comparison of Identity Theory with Social Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*, Vol. 58, No. 4. 255-269.
- Huggins Wan VN vd (1998). "The Development and Longitudinal Test of a Model of Organizational Identification", *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 8, ss. 724-749.
- İçerli L (2010). *Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım*. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. Aksaray Üniversitesi. s.5.
- İlen NJ ve Meyer JP (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63, ss. 1-8.
- İnce M ve Gül H (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Çizgi Kitapevi. Konya.

- İşcan Ö ve Naktiyok A (2004).“Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları”. Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi. Sayı 9. s.s.181.
- İşcan ÖF (2006). Dönüştürücü-Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü. Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi, s.160-177.
- İyigün Ö (2012).Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım, İstanbul Ticaret Üniversitesi. Sosyal Bilimler Dergisi. Sayı 11. s.49.
- Johnson MD, Morgeson FP, Ilgen DR, Meyer CJ ve JW Lloyd (2006). “Multiple Professional Identities: Examining Differences in Identification Across Work-Related Targets”, Journal of Applied Psychology, 91, ss. 498-506.
- Kanbur E ve Özyer K (2016). Çalışanların Bireysel Yaratıcılık Düzeylerinin İç Girişimcilik Performanslarına Etkisi. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, cilt:14, s.2.
- Kaplan M (2013). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi. Selçuk Üniversitesi, İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi.
- Kaplan İ (2011).Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi: Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Kaplan M (2010).Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği.Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi. SBE. Konya.
- Karacabey FM (2011).Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Algıları. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Şanlıurfa.
- Karacabey CN. (2005). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama.Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kanbur E (2015). Çalışanların Bireysel Yaratıcılık Düzeylerinin İç Girişimcilik Performansları Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü, Doktora Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Katrinli A, Atabay G, Günay G, ve Güneri B (2009). “Exploring The Antecedents of Organizational Identification: The Role of Job Dimensions, Individual

- Characteristics and Job Involvement”, *Journal of Nursing Management*, ss.66 – 73.
- Kaufman JC (2009). *Creativity 101* (Elektronik Sürüm). Newyork: Spring Publishing Company.
- Kaya N (2013). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE.
- Kerse G (2013). *Personel Güçlendirme İle Bireyin Yaratıcılık Algısı Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Knippenberg VD ve Sleebos E (2006). “Organizational Identification Versus Organizational Commitment: Self-Definition, Social Exchange, and Job Attitudes.” *Journal of Organizational Behavior*, ss.571 – 584.
- Knippenberg DV (2000). “Work Motivation and Performance A Social Identify Perspective.” *Applied Psychology: An International Review*. Sayı 49. ss357.
- Koçel T (2011). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Kreiner GE and Ashforth ZE (2004). “Evidence Toward an Expanded Model of Organizational Identification”. *Journal of Organizational Behavior*, 25. ss.1-27.
- Lee H (2004). “The Role of Competence Based Trust and Organizational Identification in Continuous Improvement”, *Journal of Managerial Psychology*, 19:6, ss. 623-639.
- Lee SM (1971). “An Empirical Analysis of Organizational Identification”, *The Academy of Management Journal*, 14(2), ss. 213–226.
- Leonard DA ve Swap WC (2005). *Kıvılcımlar Uçuşurken: Ekip Çalışmasının Başarı Kılavuzu*. çev. İbrahim Bingöl. İstanbul: Optimist Yayınları.
- Lipponen J (2008). “The Interaction Between Values and Organizational Identification in Predicting Suggestion-Making at Work”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Sayı.81 ss.241.
- Lipponen JK, Helkama ME, Olkkonen ve Juslin M, (2005). “Predicting the Different Profiles of Organizational Identification: A Case of Shipyard Subcontractors”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, ss. 97-112.

- Mael F ve Ashforth BE (2001). "Identification in Work, War, Sports, and Religion: Contrasting The Benefits and Risks." *Journal for The Theory of Social Behavior*, 197- 222.
- Mael F (1995). "Loyal from Day One: Biodata, Organizational Identification, and Turnover Among Newcomers", *Personnel Psychology*, 48: ss. 309–333.
- Mael, F ve Ashforth BE (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behaviour*. Vol.13. 103-123.
- Mael F ve Ashforth BE (1989). Social Identity Theory and The Organization. *The Academy of Management Review*, s. 14-20.
- March GJ and Simon, H.A. (1975). *Örgütler*, Çev. Ömer Bozkurt ve Oğuz Onaran. Todale Yayınları. Ankara.
- March GJ and Simon, H.A. (1958). *Organizations*, John Wiley, New York. 1975 *Örgütler*, Çev. Ömer Bozkurt ve Oğuz Onaran, Todaie Yayınları, Sevinç Matbaası, Ankara.
- Mauzy J ve Harriman R (2003). *Creativity, Inc. Building an Inventive Organization*. Boston, Massachuset: Harvard Business School Publishing.
- Meyer JP ve Allen NJ (2004). *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide*.
- Miller VD, Allen M, Casey MK ve Johnson JR (2000). "Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire." *Management Communication Quarterly*, ss. 626 -658.
- Morgan JM vd. (2004) "Tales from the Fields: Sources of Employee Identification in Agribusiness". *Management Communnacation Quarterly*, vol.17. s.s.360-395.
- Mowday R, Steers R ve Porter L (1979). "The Measurement of Organisational Commitment". *Journal of Vocational Behaviour* , 14, ss. 224–247.
- Naktiyok A (2004). *İç Girişimcilik*. İstanbul: Beta Yayınları
- Nazari MZ ve Shahdadnejad N (2011), "Barriers to Creativity and Innovation in the Organization's Management". (*Örgütlerin Yönetiminde Yaratıcılık ve Yenilik Engelleri*). *Management and Economics*, 25, 256-260.
- Ogbanna E ve Harris LC (2000) "Leadership Style, Organizational Culture and Performance: Emprical Evidence from UK Companies". *Int. J. Of Human Resource Management*, 11 (4) , ss. 766-788

- O'Reilly C ve Chatman J (1986). "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior". *Journal of Applied Psychology* , 71, ss. 492-499.
- Organ DW (1998). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, Massachusetts-Toronto: D.C. Heath and Company.
- Organ DW ve Green CN (1981). "The Effects of Formalization on Professional Involvement: Compensatory Process Approach." *Administrative Science Quarterly* , (26), 237-252.
- Özcan EB (2008). *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki ilişki: Adana İlinde Bir İnceleme: Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Adana.*
- Özdemir HÖ (2007)."Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine etkisi: OPET Çalışanlarına Yönelik Uygulama", *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul.*
- Özen Y (2012). *Yaratıcı Öğrenme. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 6, ss. 231-256.
- Özgener Ş (2005). "Toplam Kalite Yönetimi", *Modern Yönetim Teknikleri Kitabı. A. Bedük (Haz.). Ankara: Gazi Kitabevi.*
- Özkalp E (1995). "Örgüt Kültürü ve Kurumsal Gelişmeler." *Anadolu Üniversitesi Açık öğretim Fakültesi Dergisi. Sayı 1. s.s.59.*
- Pıçakçı K (2013). *Örgüt İkliminin Bireylerin Yaratıcılık Performansı Üzerindeki Etkileri: Moda Sektöründe Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.*
- Pillai R, Chester A ve Eric SW (1959). "Fairness Perceptions and Trust as Mediators for Transnational and Transactional Leadership: A Two Sample Study." *Journal of Management. vol.25. s.s.897.*
- Podsakoff M P vd. (2000). "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research", *Journal of Management*, 26/3, ss. 513-563.
- Polat M (2010). *Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. Kara Harp Okulu Dekanlığı Sistem Bilimleri Bölümü, Ankara.*

- Polat M ve Meydan C (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. Kara Harp Okulu Dekanlığı Sistem Bölümleri, Ankara.
- Polat M (2009). Örgütsel Özdeşleşme Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması. Doktora Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi.
- Porter LW ve Steers RM. (1973). "Organizational Work and Personnel Factors in Employee Turnover and Absenteeism". *Psychological Bulletin*, C.80, S.2. ss. 151-175.
- Pratt MG (1998). "To be or not to be": Central Question in Organizational Identification" *Identity in Organizations: Building Theory Through Conversation* Der.: Whetten D.A ve Godfrey P.C. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Reade Z(2001). "Antecedents of Organizational Identification in Multinational Corporations: Fostering psychological Attachment to The Local Subsidiary and The Global Organization". *Journal of Human Resource Management*, ss.1269 – 1291.
- Richter A, Dick RV, ve West MA (2004). "The Relationship Between Group and Organizational Identification and Effective Intergroup Relations", *Academy of Management Best Conference*, ss. 1-7.
- Ricketta M (2005). *Organizational Identification: A Meta Analysis*. *Journal of Vocational Behavior*, s. 358-384.
- Robbins Stephen S (1989). *Organizational Behaviour*, Prentice Hall, USA.
- Roccas S.(2003). "The Effects of Status on Identification with Multiple Groups." *European Journal of Social Psychology* , 33, ss. 351–36.
- Rousseau DM (1998). "Why Workers Still Identify with Organizations", *Journal of Organizational Behavior*, 19, ss. 217-233.
- Savery LK ve Syme PD (1996). *Organizational Commitment and Hospital Pharmacists*, *Journal of Management Development*, Vol 15, No 1, 14-22.
- Seyhan M (2014). İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Schaneke MD ve Michael P (1993). The Relationship Between Traditional Leadership, Super Leadership and Organizational Citizenship Behavior. *Group & Organizational Management*, 18 (3) , 352-365.
- Schein E H (1971). “The Individual, the Organization and the Career: A Conceptual Scheme”. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 7 (4), ss. 401-426.
- Schneider BT (1971). Self Image and Job Characteristics as Correlates of Changing Organizational Identification. *Numan Reltions*. Sayı 24. ss.397.
- Schermerhorn JR, Hunt JG ve Osborn RN (1994). *Managing Organization Behavior*. Fifth Edition, John Willey & Sons, Inc: New York.
- Schrodt P(2002). The Relationship Between Organizational Identificaton and Organizational Culture: Employeeperceptions Of Culture and Identification in a Retail Sales Organization, *Cominication Studies* 53,2, 189-202.
- Scott CR Corman SR ve Cheney G (1998). Development of a Structural Model of Identification in the Organization. *Communication Theory*.3. 298-336.
- Seçgin Y (2014). Kontrol Odağının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinde Personel Güçlendirmenin Aracılık Rolü: Ankara İl Merkezindeki, Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Simon HA vd. (1980). *Kamu Yönetimi*, Çev. Cemal Mıhçıoğlu. Ankara Üniversitesi. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını. 4. Ankara.
- Simon B ve Brown RJ (1987).“Perceived Intragroup Homogeneity in Minority–Majority Contexts”, *Journal of Personality and Social Psychology*, (53), ss. 703-711.
- Steers RM (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*, California, ss. 1-204.
- Şeker M (2011). Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık ve İş gören Performansı Arasındaki İlişkiler ve Kayseri Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nde Bir Uygulama.Yüksek Lisans Tezi. Niğde: Niğde Üniversitesi SBE.
- Şen TH, Yılmaz TF ve Gürdoğan PE (2013). *Hemşirelikte Yaratıcılık*. Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, 38,ss. 1-8.
- Şencan H vd. (1989). *Sosyal Psikoloji*, Filiz Kitabevi, İstanbul.

- Şenol B (2013).İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yaratıcılık Davranışları ve Mizah Anlayışları. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Şimşek MŞ (2010).Yönetim ve Organizasyon. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Tajfel H ve Turner JC (1985). “The Social Identity Theory of Intergroup Behavior”. The Psychology of Intergroup Relations , Der: Worchel, S.ve Austin, W.G.2, 7-24.
- Taş MA (2004).İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Temizkalp G (2010).Öğretmen Adaylarının Yaratıcılık Düzeyleri. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Burdur.
- Tezci E (2002). Oluşturmacı Öğretim Tasarım Uygulamasının İlköğretim Beşinci Sınıf Öğrencilerinin Yaratıcılıklarına ve Başarılarına Etkisi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Elazığ.
- Torrance EP (1969). “Creativity. What Research Says to Teachers” (Yaratıcılık: Öğretmenlere Araştırmaları Söylenen Şey). National Education Association, 28, 1-36.
- Tosun M (1981). Örgütsel Etkililik, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, sayı:196, Ankara.
- Tseng H ve Chen TF (2005). “Constructing and Testing a Model of Trustworthiness, Trust Behavior and Organizational Identification. Journal of Nursing Research. Vol 13. ss.293
- Tüzün İ ve Çağlar İ (2008). Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi. Yaşar Üniversitesi. Sayı 9. No.2
- Tüzün İ K (2006). “Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Uygulamalı Bir Çalışma”. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara.
- Ullrich JJ Wieseke, O Christ ve RV Dick (2007). “The Identity-Matching Principle: Corporate and Organizational Identification in a Franchising System”. British Journal of Management. Vol. 18, ss. 29–44.

- Van DR (2001). Identification in Organizational Context: Linking Theory and Research from Social and Organizational Psychology. *International Journal of Management Reviews*. vol 3 Issue 4. 265-283.
- Van Dick R, Wagner USJ ve diğ erleri (2005) “Category Salience and Organizational Identification”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78: 273-285.
- Wegge J, RV.Dick, GK Fisher, C Wecking ve K Moltzen (2006). “Work Motivation, Organizational Identification and Well-Being in Call Centre Work.” *Work and Stres*, March, 20(1), ss. 60-83.
- Yeloğlu OH (2007).Örgüt, Birey, Grup Bağlamında Yenilik ve Yaratıcılık Tartışmaları. *Ege Akademik Bakış*. 7(1), ss. 133–152.
- Yıldırım E (1998).“Güç Kavramı ve İstihdam İlişkisi.” *Amme İdaresi Dergisi*, 31 (4),51-64.
- Yıldırım E (2007).Bilgi Çağında Yaratıcılığın ve Yaratıcılığı Yönetmenin Önemi. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 9(12), ss. 109-120.
- Yıldırım F (2002). Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz T (2008). Sosyal Bilgiler Eğitiminde Yaratıcı Düşünme. *Yüksek Lisans Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi.

EKLER

Ek- 1

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN BİREYSEL YARATICILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ ÖLÇMEYE YÖNELİK ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket, Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında “Örgütsel Özdeşleşmenin Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma” başlıklı yüksek lisans tezinin uygulama kısmına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma bilimsel bir amaç olup, araştırmanın amacına ulaşması özenle vereceğiniz cevaplarla sağlanacaktır. Araştırmaya yapacağınız katkılardan dolayı şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Doç. Dr. Metin KAPLAN

mkaplan@nevsehir.edu.tr

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

İİBF İşletme Bölümü

Buket DÜŞÜN

buket.dsn3@gmail.com

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

KONU YA İLİŞKİN SORULAR

Örgütsel Özdeşleşme, Bireysel Yaratıcılık ve Demografik Özellikler ile ilgili aşağıda bulunan ifadelere katılma derecenizi, yan tarafta bulunan kutucuklardan uygun olanı işaretleyerek belirtiniz.

A. Örgütsel Özdeşleşme ile ilgili aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi, yan tarafta bulunan kutucuklardan uygun olanını biçiminde işaretleyerek belirtiniz.

Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Herhangi biri çalıştığım bankayı eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak düşünürüm.	1	2	3	4	5
2. İnsanların çalıştığım banka hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.	1	2	3	4	5
3. Çalıştığım banka hakkında konuştuğumda; 'onlar' kelimesi yerine 'biz' kelimesini kullanırım.	1	2	3	4	5
4. Çalıştığım bankanın başarısı benim başarımdır.	1	2	3	4	5
5. Başka biri çalıştığım bankayı övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak düşünürüm.	1	2	3	4	5
6. Basın-yayın organlarında çalıştığım bankayla ilgili olumsuzluklar oluşursa, rahatsızlık hissederim.	1	2	3	4	5

B. Bireysel Yaratıcılık ile ilgili aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi, yan tarafta bulunan kutucuklardan uygun olanını biçiminde işaretleyerek belirtiniz.

Bireysel Yaratıcılık ile İlgili İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.İşimde orijinallik gösteririm.	1	2	3	4	5
2.Mevcut yöntem ve araçlar için yeni kullanım alanları bulurum.	1	2	3	4	5
3.Yeni ürün ya da süreçler için uygun alanlar araştırırım.	1	2	3	4	5
4.İşe ilişkin yeni ama uygulanabilir fikirler üretirim.	1	2	3	4	5
5.Yaratıcılık için iyi bir örnek oluştururum.	1	2	3	4	5
6. Hedeflere ulaşmada yeni yollar öneririm.	1	2	3	4	5
7.Performansı iyileştirmek için yeni ve uygulanabilir fikirler üretirim.	1	2	3	4	5
8. Yeni teknolojiler, süreçler, teknik veya ürünler araştırırım.	1	2	3	4	5
9. Kaliteyi yükseltmek için yeni yollar öneririm.	1	2	3	4	5
10.Yaratıcı fikirler için iyi bir kaynağım.	1	2	3	4	5
11.Yeni fikirleri diğerlerine aktarır ve savunuculuğunu yaparım.	1	2	3	4	5
12.Yeni fikirlerin uygulanmasında uygun plan ve programları geliştiririm.	1	2	3	4	5
13. Problemlere yaratıcı çözümler bulurum.	1	2	3	4	5
C. İş Erteleme ile ilgili aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi, yan tarafta bulunan kutucuklardan					
15. Bir işe başlamanın ne kadar önemli olduğunu bilsem de başlayamadan tikanır kalırım.	1	2	3	4	5
16. Bugünün işini yarına bırakmak benim tarzım değildir.	1	2	3	4	5

D. Demografik Özellikler İle İlgili Sorular

1. Cinsiyetiniz <input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/> Kadın	2. Medeni durumunuz <input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekâr
3. Yaşınız <input type="checkbox"/> 25 yaş ve aşağısı <input type="checkbox"/> 26-35 arası <input type="checkbox"/> 36-45 arası <input type="checkbox"/> 46-55 arası <input type="checkbox"/> 56 yaş ve üzeri	4. Eğitim durumunuz <input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Meslek Yüksekokulu <input type="checkbox"/> Fakülte ve dengi okul <input type="checkbox"/> Master ve Doktora
5. İş deneyiminiz <input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 1-5 yıl <input type="checkbox"/> 6-10 yıl <input type="checkbox"/> 10 yıldan daha fazla	6. Çalışmakta Olduğunuz Banka (isim ve merkez/şube)
7. Çalışmakta olduğunuz departman: <input type="checkbox"/> Gişe Görevlisi <input type="checkbox"/> Satış ve Müşteri Temsilcisi <input type="checkbox"/> Servis Yetkilisi <input type="checkbox"/> Operasyon Yetkilisi <input type="checkbox"/> Uzman ve Uzman Yardımcısı <input type="checkbox"/> Müdür <input type="checkbox"/> Diğer	

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Buket CANAL

Uyruğu: T.C.

Medeni Durum: Evli

Doğum Yeri ve Tarihi: Gülşehir/ 20.09.1988

Tel: 0507 570 88 72

E- posta: buket.dsn3@gmail.com

Yazışma Adresi: İsfendiyer Mah. Cumhuriyet Cad. Yalçın Apartmanı No:72
KASTAMONU/ MERKEZ

EĞİTİM BİLGİLERİ

Yüksek Lisans: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE İşletme
2013-2017

Lisans: Selçuk Üniversitesi İİBF Uluslararası İlişkiler
2010-2013

Ön Lisans: Çanakkale 18 Mart Üniversitesi MYO Dış Ticaret ve Avrupa Birliği
2008-2010

İŞ TECRÜBESİ

Gülşehir sürücü kursunda eğitmenlik yaptım.
2015-2016

YABANCI DİL

İngilizce: Yökdil 65