



T.C.

İSTANBUL ALTINBAŞ ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

**SAĞLIK İŞLETMELERİNDE YÖNETİCİLERİN  
YARATICILIK ÖZELLİKLERİNİN PROBLEM  
ÇÖZME YETİLERİ ÜZERİNE ETKİSİ**

Özge ŞİRİN

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: DR.ÖĞRETİM ÜYESİ

ÜMMÜGÜLSÜM ZOR

İSTANBUL, 2019

Bu çalışma tarafımızca incelenmiş olup, kapsam ve kalite açısından yüksek lisans tezi olmaya yeterli bulunmuştur.27.05.2019

Dr. Öğr. Üyesi Ümmügülsüm Zor

Danışman

İnceleme Komitesi Üyeleri (İlk isim jüri başkanına, ikinci isim tez danışmanına aittir.)

Dr.Öğr. Üyesi Arzu ÇAKAR Altınbaş Üniversitesi

Dr.Öğr. Üyesi Ümmügülsüm ZOR Altınbaş Üniversitesi

Dr.Öğr. Üyesi Şükrü Mete İstanbul Ticaret TEPEGÖZ Üniversitesi

Bu çalışma bir yüksek lisans tezinin tüm gerekli şartları taşımaktadır.

Dr. Öğr. Üyesi Ümmügülsüm Zor

Anabilim Dalı Başkanı

Doç. Dr. Nur Banu Kavaklı

Enstitü Müdürü

Sosyal Bilimler Enstitüsü onayı: 27/05/2019

Bu dökümandaki tüm bilgilerin akademik kural ve etiğe bağılı kalınarak yazıldığını ve tez yazım kuralları kapsamında bu çalışmada bulunan ve özgün olmayan bütün bilgi ve materyallerin referanslandırıldığını temin ederim.

Özge Şirin



## ÖZET

# SAĞLIK İŞLETMELERİNDE YÖNETİCİLERİN YARATICILIK ÖZELLİKLERİNİN PROBLEM ÇÖZME YETİLERİ ÜZERİNE ETKİSİ

Özge ŞİRİN

Yüksek Lisans, İşletme Bölümü, Altınbaş Üniversitesi

Danışman: : Dr.Öğretim Üyesi Ümmügülsüm Zor

Tarih: Mayıs, 2019

Teknolojik gelişmelerin ve örgüt yapılarındaki değişimlerin etkisiyle giderek daha da karmaşık bir hal günümüzün işletme dünyasında özellikle hizmet sektörü işletmelerinin rekabette varlıklarını sürdürebilmeleri için yönetici kademesinde çalışan bireylerin yüksek yaratıcılık seviyesine sahip olmalarının yanı sıra bu özelliklerinin problem çözebilmeye yönelik olarak kullanabiliyor oluşları da çok önemlidir.

Yenilikçi yaklaşımlarla desteklenen, çözüm odaklı faaliyetler hizmet sektöründe en yoğun rekabetin yaşandığı alanlardan biri olan sağlık işletmelerinde yöneticilerin ve işletmelerin başarısında kilit rol oynamaktadır. Bu araştırmada sağlık kurumlarında yönetici kademesinde çalışmakta olan bireylerin yaratıcılık özelliklerinin problem çözme yetileri üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Yaratıcılık, Problem Çözme, Sağlık İşletmeleri

## ABSTRACT

# THE EFFECT OF CREATIVITY CHARACTERISTICS OF MANAGERS IN HEALTH FIRMS OVER THEIR ABILITIES FOR SOLVING PROBLEM

Özge ŞİRİN

Master Degree, Department of Business, Altınbaş Üniversitesi

Consultant : : Assist. Prof. Ümmügülsüm Zor

Date: May, 2019

In today's business world which is becoming more complex with the effects of technological improvements and the changes in organizational structures, especially in the service companies in order to survive in competition it is very important for the managers to have high creativity levels and in addition to that they should be able to use these characteristics for solving problems.

In health firms which can be defined as the field with the most intensive competition in service sector solution oriented activities supported with innovative approaches play a key role in the success of both managers and the companies. In this research the effect of creativity characteristics of managers in health firms over their abilities for solving problem is investigated.

**Key Words:** Creativity, Problem Solving, Health Firms

## İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ .....	viii
1.GİRİŞ.....	1
2.LİTERATÜR TARAMASI .....	3
2.1.Yaradıcılığın Tanımı ve Önemi.....	3
2.2. Yaradıcılık İle İlgili Diğer Kavramlar; Yenilik ve Yaradıcılık .....	5
2.2.1. Yaradıcı Kişilerin Özellikleri .....	6
2.2.2. Yaradıcılık Evreleri .....	7
2.3. Yaradıcılığın Gerçekleşmesinde Etken Faktörler.....	8
2.3.1. Bireysel Yaradıcılık.....	9
2.3.2.Örgütsel Yaradıcılık .....	9
2.4. Sağlık Kurumlarında Yaradıcılığın Önemi .....	10
2.4. Problem Çözme .....	11
2.4.1 Problem Çözme Sürecine Dair Temel Unsurlar .....	12
2.4.2. Problem Çözme Sürecinin Aşamaları .....	12
2.5.Problem Çözmede Kullanılan Yöntemler .....	14
2.5.1. Bandura Modeli .....	14
2.5.2. Popper Modeli .....	14
2.5.3. Osborn Kuramı .....	15
3. METODOLOJİ.....	16
3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı .....	16
3.2. Araştırmanın Evreni/Örnekleme Grubu ve Veri Analizi.....	16

3.3. Araştırmanın Yöntemi ve Kısıtları .....	16
3.4. Araştırmanın Hipotezleri .....	17
4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI .....	19
4.1. Araştırmanın Demografik Bulguları.....	19
4.2. Araştırmanın Tanımlayıcı Analizlerine Dair Bulgular.....	22
4.3. Araştırmanın Fark Analizlerine Dair Bulgular.....	24
5. SONUÇ VE ÖNERİLER .....	38
KAYNAKÇA .....	40



## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1- 1 Yaratıcılık ile İlgili Tanımlamalar .....	3
Tablo 4- 1 Cinsiyet .....	19
Tablo 4- 2 Yaş .....	19
Tablo 4- 3 Medeni Durum .....	19
Tablo 4- 4 Eğitim Durumu .....	19
Tablo 4- 5 Gelir Durumu .....	20
Tablo 4- 6 İş Yerinde Çalışılan Konum .....	20
Tablo 4- 7 Kurumda Çalışma Süresi .....	21
Tablo 4- 8 Sektörde Çalışma Süresi .....	21
Tablo 4- 9 Yaratıcılık Özellikleri Ölçeği Bulguları.....	22
Tablo 4- 10 Problem Çözme Yetileri Ölçeği Bulguları.....	23
Tablo 4- 11 Ölçeklerin Güvenilirlik Testi Bulguları.....	25
Tablo 4- 12 Cinsiyete Göre Sağlık Sektörü Yöneticilerinin Yaratıcılık Özellikleri ve Problem Çözme Yetileri Puan Ortalamaları.....	25
Tablo 4- 13 Medeni Duruma Göre Sağlık Sektörü Yöneticilerinin Yaratıcılık Özellikleri ve Problem Çözme Yetileri Puan Ortalamaları .....	26
Tablo 4- 14 Eğitim Duruma Göre Sağlık Sektörü Yöneticilerinin Yaratıcılık Özellikleri ve Problem Çözme Yetileri Puan Ortalamaları .....	26
Tablo 4- 15 Kurumda Çalışma Süresine Göre Sağlık Sektörü Yöneticilerinin Yaratıcılık Özellikleri ve Problem Çözme Yetileri Puan Ortalamaları .....	27
Tablo 4- 16 Yaşa Göre Sağlık Sektörü Yöneticilerinin Yaratıcılık Özellikleri ve Problem Çözme Yetileri Puan Ortalamaları .....	29
Tablo 4- 17 Gelir Durumuna Göre Sağlık Sektörü Yöneticilerinin Yaratıcılık Özellikleri ve Problem Çözme Yetileri Puan Ortalamaları .....	30



Tablo 4- 18 İş Yerinde Çalışılan Pozisyona Göre Sağlık Sektörü Yöneticilerinin Yaratıcılık Özellikleri ve Problem Çözme Yetileri Puan Ortalamaları.....	31
Tablo 4- 19 Sektörde Çalışma Süresine Göre Sağlık Sektörü Yöneticilerinin Yaratıcılık Özellikleri ve Problem Çözme Yetileri Puan Ortalamaları.....	33
Tablo 4- 20 Yaratıcılık Özellikleri Alt Ölçekleri ile Problem Çözme Yetileri Ölçeği Arasındaki Korelasyon Test Sonuçları.....	35



## 1.GİRİŞ

Günümüzün sürekli gelişen ve değişen işletme ortamında özellikle teknolojik gelişmelerin tetiklediği yenilikler ve yenilikçi yaklaşımlar işletme dünyasında gerek üretim gerekse de hizmet sektöründe yer alan işletmeleri derinden etkilemektedir. Küreselleşmenin de beraberinde getirdiği yoğun rekabet ortamı içerisinde işletmeler varlıklarını sürdürebilmek için rekabetçi avantajı elde edecek uygulamaların arayışına girmekte ve bu tür uygulamalara odaklanmaya çalışmaktadır.

Yenilikçi olmayı ve farklılaşmayı başararak rekabetçi avantajı elde etmenin en temel şartlarından biri işletmelerin örgüt yapıları içerisindeki yaratıcı faaliyetleri ve bu faaliyetleri gerçekleştirme potansiyeline sahip çalışanları teşvik etmesidir. Bu anlamda işletmede yönetici konumundaki kişilerin de bu yaklaşıma uygun düşünsel ve uygulayıcı özelliklere sahip bireyler olması çok önemlidir (Oldham ve Cummings, 1996: 607).

İşletmelerde ya da bir başka deyişle örgütlerde yönetici kademesinde yer alan bireylerin yüksek yaratıcılık özelliklerine sahip olmalarının yanı sıra bir başka önemli nokta da bu özelliklerini işletmeye dair süreçlerde karşı karşıya kaldıkları sorunların çözümüne ne derece aktarabildikleridir (Bharadwaj ve Menon, 2000: 425).

Bu çalışmada hizmet sektörünün talep ve işlem hacmi açısından her geçen gün daha da gelişmekte olan örneklerinden biri olan sağlık sektöründe yer alan sağlık işletmelerinde yöneticilerin yaratıcılık özelliklerinin karşılaşılan problemlerin çözümüne yönelik becerileri üzerine etkisi araştırılmaktadır.

Araştırmanın birinci bölümünde yaratıcılık kavramı, yaratıcılık ile ilişkili kavramlar üzerinde durulmaktadır. Ayrıca bu bölümde yaratıcı bireylerin özellikleri ve yaratıcılığa dair genel kabul gören yaklaşımlar, yaratıcılık ile ilgili süreçler üzerinde etkili olan faktörler ile bireysel ve örgütsel yaratıcılığa dair detaylar yer almaktadır. Bunun yanı sıra birinci bölümde sağlık sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde yaratıcılık, yaratıcılığa ihtiyaç duyulma nedenleri, örgüt içerisinde yaratıcılığa engel teşkil eden faktörler ve yaratıcılığın geliştirilmesine yönelik uygulamalar ele alınmaktadır.

Araştırmanın ikinci bölümünde ise problem çözme sürecine dair temel unsurlar, bu sürecin aşamaları ve problem çözme süreçlerinde kullanılabilen çeşitli model ve kuramlar yer almaktadır.

Araştırmanın uygulama bölümü olan son bölümde ise sağlık işletmelerinde yöneticilerin yaratıcılık algısının çeşitli demografik değişkenlere göre değişimine dair gerçekleştirilen bir uygulama bulunmaktadır.



## 2.LİTERATÜR TARAMASI

### 2.1.Yaratıcılığın Tanımı ve Önemi

Yoktan var etmek anlamına gelen yaratıcılık İngilizce’de “Creativity”, Fransızca’da ise “Creer” eylemlerinden türetilmiş olan “Creativite” kelimelerine karşılık gelecek şekilde dilimize çevrilmiş bir kavramdır (Akat vd., 1999: 356). En temel haliyle yaratıcılık yeni ve kendine has bir şey ortaya çıkarma, icat etme, yenilik ortaya koyma, yeni fikirler ve ürünler oluşturma gibi eylemlerle bağdaştırılarak açıklanabilmektedir (Rouquette ve Gürbüz, 1992: 14). Aynı zamanda uzağı görerek karar verebilme gücü, fırsatları kavrayabilme, olayları değerlendirebilme, akılcı olma, çok yönlü olma gibi kavramlarla da yan yana gelebilecek bir kavram olan yaratıcılık çok boyutlu bir yapıya sahiptir (Akat, 1984: 225).

Yaratıcılık ile ilgili literatürde yapılmış bazı tanımlamalar aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

**Tablo 1- 1** Yaratıcılık ile İlgili Tanımlamalar

<i>TANIM</i>	<i>YAZAR</i>
Yaratıcılık daha önce görülmemiş yöntemlerle, temel amaçları başarmaya neden olacak unsurları sağlayacak yeni seçenekler araştırmaktır	Müftüoğlu vd., 2005
Sorunlara, aksaklıklara, bilgi eksikliklerine, kayıp öğelere, uyumsuzluğa karşı duyarlı olmak, güçlüğü tanımlamak, güçlüğü çözümlenmeye hazır bulmak ve kestirimde bulunmak yaratıcılığın en basit tanımlanmış halidir	Özden, 1998
Yaratıcılık her bireyde var olan ve insan yaşamının her bölümünde bulunabilen bir yeti, günlük yaşamdan bilimsel çalışmalara dek uzanan geniş bir alanı içine alan süreçler bütünü, bir tutum ve davranış biçimidir	San, 1979
Yaratıcılık insanın problem çözme kapasitesi veya yeni ve kendi kültüründe kabul edilebilir bir ürün üretme kapasitesidir	Sernberg, 1999
Yaratıcılık sorunlara, bozukluklara, bilgi eksikliğine, kayıp öğelere, uyumsuzluğa karşı duyarlı olma; güçlüğü tanımlama, çözüm arama	Sungur, 1997

tahminlerde bulunma ya da eksikliklere ilişkin denemeler geliştirme, bu denemeleri yeniden sınama daha sonra da başkalarına iletme	
Yaratıcılık kavramı sanatçıların, bilim insanlarının, mucitlerin ve diğer bireylerin ortaya çıkardıkları olağan dışı veya benzersiz faaliyetler, tepkiler ve ürettikleri şeylere bağlanmaktadır. Yaratıcı ürünleri ortaya çıkaranların birer "deha" olmaları şart değildir. Ürettikleri şeylerin tanımlamalarını ve takdir görmelerini sağlayacak oranda bir özgünlük veya önem derecesinde olması gerekmektedir.	Vernon vd., 1997
Yaratıcılık yeninin oluşturulmasına yönelik süreçlerin ve eskinin gözden geçirilmesine dair süreçlerin bir bütünüdür	Bentley, 2004
Yaratıcılık; değerli bir amacı başarmaya yönelik yeni yöntemler kullanarak yeteneklerin ve bilginin uygulanması sonucu "orijinal ve faydalı" veya "yeni ve değerli" şeyler ortaya koymaktır	Rope, 2005
Kelime anlamıyla ürün ya da sonuç olan yaratıcılık; bir olgunun başka olgu ile birleştirilmesi ve dönüştürülmesi sonucu yeni ve benzersiz bir şeyin ortaya koyulmasıdır	Nazari ve Shahdadnejad, 2011
Yaratıcılık; herhangi bir alanda yeni ve faydalı ürünler veya sonuçlar ortaya çıkarmaktır	Unsworth vd., 2005
Yaratıcılık olasılıkları gerçeğe dönüştürmeyi sağlayan bireysel ve kültürel eylemlerdir, çünkü bir bireyin keşfettiği yeni bir anlayış veya ürün toplumun diğer bireyleri tarafından kabul görürse birey toplumsal kültürün bir parçası olarak kaydedilir ve gelecek kuşaklara aktarılır	Kim, 2007
Yaratıcılık; birey ve örgütlerin yeni ve yararlı ürün, hizmet, fikir ya da süreç hayal ederek bunları uygulama kabiliyetidir	Naktiyok, 2004

İşletmeler örgüt yapılarının da, insan gücü planlamalarında, malzeme ve donanım bileşimlerinde, teknoloji düzeylerinde, üretim ve pazarlama işlevlerinde yenilik yaratmak durumundadırlar.

Ortaya ıkarma, buluş yapma, yeniliklerin yaratılması ve bunların ticarileştirilmesi faaliyetleri çağdaş işletmecilikte bir yönetim işlevi olarak kabul edilmektedir. İnsan ve endüstri ihtiyaçlarını karşılayan ürün ve hizmet anlamında yaratıcılık işletmelerin geleceklerini garanti altına almaktadır.

İşletmeler rekabet edebilmek için özgünlüklerini korumak zorundadırlar. Günümüzde orijinalliğini koruyabilmek için gerçekleşmesi gereken yenileşme ve değişim faaliyetleri ancak yaratıcı bir örgüt, yaratıcı bir yönetim ve yaratıcı bireyler sayesinde gerçekleştirilebilir.

Bazı işletmeler iş görenlerin yönetime katılmasına büyük önem vererek bilinçli bir tutum sergilemektedirler. Örneğin, teknik konularda uzman olmayan ancak bir makinanın çalıştırılmasından sorumlu olan bir işçi işin teknik gereklerinde yazılı olmayan pratik buluşlar üretebilir. Yaratıcı bireylerle çalışan işletmelerin yaratıcı gizli güçleri de artmaktadır.

## **2.2. Yaratıcılık İle İlgili Diğer Kavramlar; Yenilik ve Yaratıcılık**

Her ne kadar sıklıkla birbirlerinin yerine kullanılıyor olsalar da yenilik ve yaratıcılık kavramları birbirleri ile ilişkili fakat birbirlerinden farklı kavramlardır (Mauzy ve Harriman, 2003: 6). Bir organizasyon yapısı içerisindeki yaratıcı fikirlerin başarıyla uygulanması olarak tanımlanabilecek yenilik kavramı müşteriler tarafından ölçülerek takdir edilen ya da başarısız olarak da nitelenebilen bir yapıdır (Barker, 2002: 22). Yenilik olarak nitelenebilecek unsurları ortaya çıkaran ise bireyler ya da takımlar tarafından gerçekleştirilen yaratıcılık faaliyetleridir (Amabile vd., 1996: 1155). Yenilik bir süreç iken yaratıcılık ise bu sürece dair her şeyi mümkün hale getiren beceriler kümesidir (Barker, 2002: 23).

Her yeniliğin başlangıcında mutlaka yaratıcı bir fikir vardır. Yaratıcılık yenilik için bir gerekliliktir fakat tek başına yeterli bir koşul değildir (Nazari ve Shahdanejad, 2011: 257).

Yenilik yaratıcı fikirlerin ticarileştirilmesidir (Özçer, 2005: 16). Yaratıcılık yeni bir şey düşünmektir; fakat kullanılmadığı sürece bir düşünce veya fikir değer ifade etmez. Dolayısıyla kullanılıp uygulanana kadar tüm fikirler zindandadır (Naktiyok, 2004: 170). Yenilik zindandaki bu fikirlerin gerçek hayata uygulanması ve bu uygulamanın kabul

görerek karlılık boyutuna dönüşümü ile ortaya çıkar (Özçer, 2005: 14). Yani yenilik bu fikirlerin gerçek hayata aktarılarak somutlaştırılmasıdır.

Yaygın görüşe göre yenilik; yaratıcılık, yeni fikirler ve bilgi yaratmadır. Yenilik, yeni bir süreç veya ürün geliştirerek onu pazara sunmak şeklinde de nitelendirilebilir. Tschmuck'a (2006: 133) göre yenilik, icat sonrası aşamayı ifade etmektedir. Yeniliği sadece teknik bir çerçevede değerlendirmemek gerekmektedir. Bu nedenle yenilik sadece ürün ve hizmetler değil, bir olay, olgu ve durumla ilgili meydana getirilen yeni fikirlerin pratiğe ve uygulamaya geçirilmesi ile ilgili bir süreç olarak ifade edilebilir (Deniz, 2011: 146).

Yenilik ve yaratıcılığın genellikle özdeş olduğu sanılmaktadır. Fakat bu iki kavram arasında bariz farklılıklar vardır. Yaratıcılık, yeni fikirler oluşturmak süreciyle ilgilenirken yenilik bu fikirlerin mal ve hizmete dönüştürülmesi süreciyle ilgilenir. Özet olarak yenilik, yeni fikirlerin paraya dönüştürülme süreciyle alakalıdır. Yaratıcılık bir bilim adamının ya da yarısı bitmiş bir resimle uğraşan sanatçının hayalinde ortaya çıkan bir süreç şeklinde ifade edilmiştir. Yenilik, yaratıcı fikirler üstünde çalışacak yetenekli ve birbirini tamamlayan insanların emeğini de gerektiren zor bir iştir (Durna, 2002: 115).

### **2.2.1. Yaratıcı Kişilerin Özellikleri**

Yaratıcılık pek çok farklı yolun denenmesi sonucunda başarıya ulaşmanın mümkün olduğu bir süreçtir. Bu anlamda yaratıcı kişilerin başarılı olabilmek için sahip olmaları gerek özelliklerden bazıları şunlardır:

- Yaratıcı bireyler zekidirler, ama çok parlak zekâyâ sahip olmak zorunda değildirler; çünkü yaratıcılık üst düzey zekâ gerektirmez (Bakan ve Büyükbeşe, 2011: 11).
- Yaratıcı bireyler risk almaya isteklidir; tehlike içinde yaşamayı sever, heyecan ve şevk ararlar; onlar çabuk sıkılan ve bilinmeyeni arayan bireylerdir (Barker, 2002: 41)
- Yaratıcılık riskli bir girişim olduğu için yaratıcı bireylerin kendilerini cesaretlendirecek özgüvene sahip olmaları gerekir; bu da yaratıcı bireylerde fazlaca mevcuttur (Taylor, 2008: 19).

- Yaratıcı bireyler kısa sürede çok sayıda farklı düşünce ortaya koyabilir (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 yükseltir (Yıldırım, 2003: 74).
- Yaratıcı birey problemleri arar; cevaplanmamış soruları araştırır ve zor problemlerle uğraşmayı tercih eder (Barker, 2002: 41).
- Yaratıcı bireyler esnek olmaya meyillidir (Taylor, 2008: 18). Onlar kural ve sınırların dışına çıkarlar; çünkü daha önceden belirlenmiş, kabul edilmiş ve bilinen ilişkiler yeni fikirlerin ortaya çıkmasını engeller (Yıldırım, 2003: 62).
- Yaratıcı birey yaptığı işe nesnel yaklaşarak iş konusunda başkalarının fikirlerini alır ve eleştirilmekten asla korkmaz (Barker, 2002: 42). Aksine eleştirilmek ister, çünkü eleştiriler sonucunda eylemlere yönelik düzenlemeler yapmak ister.
- Yaratıcı bireyler meraklı ve isteklidir (Taylor, 2008: 18). Onlar bilinmeyeni araştırmayı sever, çevrede olup biten olayların görülmeyen kısmını hep merak ederler. Problemlerin çözüm yollarını aramaya isteklidirler.
- Yaratıcı bireyler geçmişteki tecrübeleri sürekli araştırırlar ve deneyler yaparlar (Bentley, 2004: 194). Onlar geçmişte “kimin ne yaptığı, ne düşündüğü ve neticede neler olduğu” hakkında bilgiler edinmek ister ve geçmişe yönelik araştırmalar yaparlar.

### 2.2.2. Yaratıcılık Evreleri

Yaratıcılık, insan beynindeki bilgiler arasında başkaları tarafından yararlı kabul edilebilecek olağanüstü ve yeni fikirler üretmek amacıyla bağlantılar kurulması ve yeniden düzenlenmesidir. Yaratıcılık oluşan problemlerin çözümünde yararlı sayılabilecek yeni fikirler bulmaya yönelik insana has bir düşünce sürecidir (Yıldırım, 1998: 29).

Kuruluşlarda yaratıcılık, problemlerin doğuşundan sonra çözüm yollarının saptanmasını kapsayan iki aşamalı bir süreçtir. Bir yönüyle yaratıcılık, aniden oluşur. Birisi bir şeyi bakar ya da bir şey hayal eder ve yeni bir düşünce yeni bir ürün oluşur. Düş olmazsa yaratıcılıkta olmaz. Yaratıcılık, sorunlara hassas olmayı eksiklerin ve bilgi yetersizliğinin farkındalığı içinde zorlukları tanımlamayı, farklı çözüm yolları bulmayı,



öngörölü olarak hipotezlerle test etmeyi ve sonuçları kapsayan süreçlerdir. Bu süreç içerisinde olaylar ve olgular arasında olan ilişkilerin hükmü altında kalmadan yeni ilişkiler kurulur. Yaratıcılık öngörölü davranma, risk alma, esnekliği ve inovasyonu da kapsamaktadır.

Yaratıcı fikirlerin ortaya çıkması belli bir sürecin tamamlanması sonucu gerçekleşir. Yaratıcılık evreleri beş aşamalı bir süreçten oluşmakta ve yaratıcı bireylerin davranış ve düşüncelerinin oluşma aşamaları şu şekildedir (Yıldırım, 2007: 110):

- **Hazırlık evresi:** Problemin saptandığı evredir. İlk evrede sorun hissedilir, ilgilenilecek bir şey olduğunun farkına varır.
- **Veri toplama evresi:** Sorunlara odaklanır, tüm bilgileri toplamaya başlar.
- **Kuluçka evresi:** Gereken bilgileri topladıktan sonra bir süre aklında saklar.
- **Aydınlanma evresi:** problemi çözmek için, beklenmeyen bir zamanda aklına yeni fikirler, çözüm yolları gelebilir ve bunları not eder.
- **Doğrulama evresi:** Mantıklı tartışmalarla veya deneyler ile yaratıcı yolların geçerli olabileceğini açıklamaya çalışır.

### 2.3. Yaratıcılığın Gerçekleşmesinde Etken Faktörler

Yaratıcılık içeren faaliyetlerin ya da davranışların ortaya çıkmasında etkili pek çok faktörden bahsetmek mümkündür. Akat vd. (1999: 362) bu faktörleri aşağıdaki gibi sıralamaktadır:

- **Güdüleme:** Bireylerin psikolojik seviyeleri kaçınılmaz olarak yaratıcılık seviyeleri üzerinde etkilidir. Bireylerin özellikle çocuksu yanlarını ortaya çıkaracak şekilde güdülenmesi, yaratıcı yönlerinin açığa çıkmasında etkili olabilmektedir.
- **Esneklik:** Bireylerin olaylara ve süreçlere bakış açıları katılaşmaya ve durağanlaşmaya başladıkça yaratıcılık seviyelerinin düştüğü söylenebilir. Yaratıcı bireylerin standartların ya da kuralların dışında öneriler getirebiliyor olmaları ve bu esneklikte olmaları pek çok yaratıcı fikir için tetikleyici unsurdur.
- **Hafıza:** Güçlü bir hafıza fikir yaratma yetisini dolayısıyla da yaratıcılık seviyesini olumlu şekilde etkileyebilen önemli bir faktördür.

- Sıradan olmayandan keyif alma: Yaratıcılık sıradan olan unsurlardan uzaklaşan bireylerin gerçekleştirebileceği bir süreçtir.

### **2.3.1. Bireysel Yaratıcılık**

Örgütlerin veya kuruluşların başlı başına yaratıcı olmaları söz konusu değildir. Asıl yaratıcı olan örgüt veya kuruluş içinde var olan bireylerdir. Bir kuruluş ya da örgüt bünyesinde çalışan bireylerin içindeki yaratıcılığı yeterince canlandırarak yaratıcı sonuçlar ortaya koyabilir (Bentley, 2004: 29) ve bireylerin yaratıcılığı sonucunda durumlara yönelik değerlendirmeler yapılarak işle ilgili problemlere yeni ve uygun çözümler geliştirilebilir (Shaley ve Oliver, 200: 125).

Yaratıcılık yeteneğine sahip birey sıradan bir düşünce tarzı sergilemez. O sıra dışı ve alışılmamış bir şekilde düşünerek farklı bakış açısıyla olaylara yaklaşır (Barker, 2002: 40). Bu nedenle bireylerin önemli yetenek farklılıklarına sahip oldukları unutulmamalıdır. Yüksek yaratıcı yeteneğe sahip olan bireyler diğer bireylere oranla daha farklı düşünme, daha yaratıcı fikirler ortaya koyma ve daha farklı davranma özelliklerine sahiptir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2008: 375).

Fakat önemle vurgulanmalıdır ki “yaratıcı güç ve yeteneğe sahip olmayan bireyler hiç yaratıcı değildir” denemez. Onlar da bazı zamanlarda diğerlerine göre daha yaratıcıdır fakat yaratıcı yeteneğe sahip bireylerde bu ihtimal elbette daha yüksektir.

Yaratıcılık kişinin kendi yapısından kaynaklanan bir özelliktir. Bu nedenle vurgulanması gereken bir diğer konu çevre tarafından gelişebildiği halde engellenmesinin kolay olmadığıdır.

Yaratıcı birey, çevrenin olumsuz etkilerine direnerek (Genç, 2004: 273) özgür düşünür ve esnek davranır. Yaratıcı bireyler genellikle bağımsız hareket etme eğiliminde olduğu için otoriteye karşı çıkarlar ve kendileri için anlamlı gelmeyen kurallara uymazlar (Şimşek vd., 2008: 375).

### **2.3.2. Örgütsel Yaratıcılık**

Değişimi yönetmenin ve rekabete karşı ayakta kalabilmenin yolu örgütsel olarak yaratıcı olmaktan geçer. Bu ise örgütlerin çalışanları vasıtasıyla kullanabileceği bir potansiyeldir (Genç, 2004: 275). Yaratıcılık; karmaşık bir sosyal sistemde bir araya

gelen bireyler tarafından değerli ve yararlı olan yeni bir ürün, hizmet, fikir veya süreç üretmektir (Woodman vd., 1993: 293).

Örgütler bireylerin bu yaratma eylemini gerçekleştirmesi için tüm bireyleri bütünsel olarak teşvik etmelidir. Çünkü işe yönelik yaratıcılığın teşviki ve bunun sonucu olarak yaratıcılık eyleminin gerçekleşmesi hem değişimi yönetmenin ve karı maksimize etmenin hem de misyon ve vizyonu gerçekleştirmenin dayanak noktasıdır (Genç, 2004: 275).

Yaratıcı davranışta nasıl bireysel yetenekler farklılık gösteriyorsa örgütlerin bünyesinde çalışan farklı yetenekteki bireylerin yeni ürün, süreç ve hizmetler üretmesi de aynı şekilde farklılık göstermektedir (Şimşek vd., 2008: 376). Örgüt bünyesindeki bu bireylerin yaratıcı yeteneklerinin ortaya çıkmasını sağlamak ise üst yönetimin gerekli kaynakları sağlaması, bireylerin ihtiyaçlarını gidermesi, çalışanları desteklemesi ve nihayetinde çalışanların ilgi düzeyinin artmasına bağlıdır (Oldham ve Cummings, 1996: 611). Bu nedenle örgütteki bireylerin yaratıcı yeteneklerini oraya çıkarmak için, yöneticilerin örgütteki yaratıcı sürece yönelik farkındalığı önemlidir.

Örgütsel sürecin ilk kademesinde (yeni fikirlerin üretilmesi), örgütle çevresi arasında bilgi ve insan alışverişinin mümkün kılınması, çevrede meydana gelen değişimleri takip edip buna yönelik fikirlerin üretilmesi; ikinci kademe (sorun çözme), sorunları çözmeye yönelik bilgilerin geliştirilmesi ve uygulanması için yetki devrinin mümkün kılınması ve fikirlerin özgürce akışının sağlanması; üçüncü kademe (yeniliklerin uygulanması), söz konusu fikirlerin ürüne, sürece veya hizmete uygulanması (Şimşek vd., 2008: 376-377) örgütsel yaratıcılıkta dikkat edilmesi gereken bir noktadır.

#### **2.4. Sağlık Kurumlarında Yaratıcılığın Önemi**

Özellikle bilim ve teknoloji alanında yaşanan büyük değişimler sağlık sektörünü de ciddi bir dönüşüm ve değişim içerisine sokmuştur. Her geçen gün ortaya çıkan sağlık sektörüne yönelik yeniliklerin sonucunda sağlık kurumları çalışanları da karşılaştıkları bu yeni durumlara adapte olmak ve çoğu zaman da ortaya çıkan yeni problemlere yönelik yeni ve farklı çözümler bulmak durumunda kalmaktadır. Bu durum sağlık kurumlarında yaratıcılık kavramının giderek artan önemini vurgulamak açısından isabetli bir yaklaşımdır (Çam ve Turgut, 2015: 102).

Sağlık sektöründe yaşanan bu değişimler sağlık profesyonellerinin yaşam boyu öğrenme yaklaşımını temel ilke olarak benimsemesini ve çağdaş uygulamaları takip etmesini, yenilikleri izlemesini ve bireysel yaratıcılık ve çözüm odaklılık ile ilgili özelliklerini sürekli güncellemesini gerektirmektedir (Karadağ, 2006: 44).

Sağlık kurumları profesyonelleri gelişen ve değişen teknolojiyi mevcut kurumları üzerinde kullanarak daha yaratıcı fikirler, yapılar ortaya koyma, yenilikçi hizmetler sunma, yeni yönetim stratejileri oluşturma gibi konularda önemli avantajlar yakalayabilmektedir.

#### **2.4. Problem Çözme**

Günümüzün karmaşık günlük hayat yapısı bireyler açısından çözüme ulaştırılmak üzere karşılaşılan problem sayısını da önemli derece arttırmaktadır. Dünya koşullarının sürekli olarak değişmesi, çevre koşullarının çeşitliliği gibi sebepler problem çözme becerisi yüksek bireyleri günlük hayatta her alanda ön plana çıkarmaktadır (Taşçı, 2005: 74).

Problem çözme kavramının incelenmesinden önce problem kavramının doğru şekilde tanımlanması önem taşımaktadır. Literatürde farklı araştırmacılar tarafından yapılmış olan problem kavramına yönelik bazı tanımlamalar şunlardır:

- Çözümü olan fakat henüz gerekli koşullara uygun olacak şekilde çözüme ulaştırılmamış unsurlar problem olarak tanımlanabilir (Kaya, 2005: 71).
- Problem birey yada toplumların karşı karşıya kalabildiği ve aşmak zorunda olduğu engellerdir (Bahar, 2006: 22).
- Erkuş (2014: 26)'a göre problem bireyin belirli bir hedefe giderken karşılaştığı engelleri içeren bir çatışma durumudur.

Doğası gereği problemin üç temel özelliğinden bahsedilebilir (Yıldız, 2009: 54):

- Bireyin çözüm ihtiyacı hissettiği bir durumdur
- Karşılaşan birey açısından zorluk içeren bir durumdur
- Birey çoğu zaman problemle ilk kez karşılaşıyor olduğu için hazırlıksızdır.

Problem çözmeye ise tanımlı bir zorluğun üstesinden gelme, ilgili zorluğa dair eldeki verileri bir araya getirme, alternatif çözümleri üretme ve bu çözümleri deneme süreçlerinin bir bütünü olarak değerlendirilebilir (Şerefoğlu ve Akbıyık, 2006:198 ).

Yönetimsel açıdan en önemli aşamalardan biri olarak görülen bu süreç günümüz yöneticileri açısından günlük çalışma aksiyonlarının büyük bir bölümünü oluşturan kritik bir unsurdur. Bu sürecin ne kadar iyi yönetildiği ise yöneticinin yetileri ile belirginleşmektedir (Hamamcıoğlu ve Akgün, 2002: 5).

#### **2.4.1 Problem Çözme Sürecine Dair Temel Unsurlar**

Problem çözme sürecinde her şeyden önce aşağıdaki soruların cevaplanması önemlidir (Erkuş, 2011: 35):

- İlgili problemin özellikleri nelerdir?
- İlgili sorun kimleri ilgilendirmektedir ve bunun sebepleri nelerdir?
- İlgili problemi etkileyen sebepler nelerdir ve bu sebepler ilgili problem için ne anlam ifade etmektedir?
- Problemin çözümüne yönelik alternatifler nelerdir?
- Bu çözüm alternatiflerinden kullanılabilir durumda olanlar hangileridir?
- Bu alternatif çözümlerden en etkili olanı hangisidir?
- İlgili çözümün geçerliliği nedir?
- Çözüm ile ilgili verilmiş olan karar doğru mudur?

Problem çözme süreci boyunca problemin doğasının ya da yapısının tutarlı bir şekilde ortaya konabilmesi adına önemli bir araştırma sürecinin faaliyete geçirilmesi şarttır (Kaya, 2006: 72).

#### **2.4.2. Problem Çözme Sürecinin Aşamaları**

Herhangi bir problemle karşı karşıya kalan birey probleminin çözümüne yönelik olarak harekete geçti anda problem çözme sürecini de başlatmış sayılabilir. Problem çözme süreci ve bu sürecin genel kabul görmüş aşamaları bireylerin problem çözme yetilerinin değerlendirilmesi noktasında önemli unsurlar olarak dikkat çekmektedir.

Problem çözme aşamalarını 7 temel basamakta ele alan Amos vd. (2005: 12) bu aşamaları aşağıdaki gibi açıklamaktadır:

- **Problemin Tanımlanması:** Problem çözme sürecinin en önemli aşamasıdır. Bu aşamada yanlış yapıldığı takdirde istenenden farklı durumların çözülmesiyle uğraşılacağı görülmektedir. Bu aşamada dikkat edilmesi gereken nokta bir yargı ya da karardan ziyade tanımlayıcı bir yaklaşımın belirlenmesi zorunluluğudur.
- **Veri Toplama:** Bu aşama problemin çözümü açısından birer ipucu olarak da değerlendirilebilecek unsurların elde edilmesi olarak da açıklanabilir. Bu aşamada sürece gerçek olgular kadar duyguların da dahil edilmesi söz konusu olabilmektedir. Veri toplama süreci açısından en çok dikkat edilmesi gereken nokta verilerin açıklayıcı özellikte ve sayıda olmasıdır.
- **Verilerin Analizi:** Bir önceki aşamada elde edilen verilerin uygun sıralar halinde ele alınması aşamasıdır. Bu aşamada verilerin kategorileştirilmesi, önem sırasına göre listelenmesi, zaman temelli olarak düzenlenmesi, nedenlerine ve etkilerine göre düzenlenmesi, örgüt yapısına ya da bireysel yapıya göre sınıflandırılması gibi basamaklar izlenmektedir.
- **Çözüm Geliştirme:** Verileri analiz aşamasının ardından probleme dair çözümlerin sunulması aşamasına geçilmektedir. Bu aşamada pratik çözümlerle beraber, detaycı çözümleri de içeren sentez özellikli çözümlerin tercih edilmesi faydalı olmaktadır. Çözüm geliştirme aşamasında bireyin deneyimlerinden de faydalanması gereklidir.
- **Karar Verme:** Bir önceki aşamada ortaya konan olası uygun çözümlerin listelenmesinin ardından en uygulanabilir olanın seçilmesi olarak da tanımlanabilecek karar verme aşamasına geçilir. Bu aşamada rasyonel ya da sezgisel yaklaşımlar tercih edilebilmektedir.
- **Kararın Uygulanması:** Çözüme dair en uygun tercihlerin yapılmasının ardından kararın uygulanması aşamasına geçilir. Bu noktada unutulmaması gereken en önemli detay çoğunlukla hiçbir çözümün mükemmel olmadığıdır.

- **Çözümün Değerlendirilmesi:** Kararın uygulanmaya başlanmasının ardından çözümün ilgili probleme ne kadar hitap ettiği, ne derecede uygun bir çözüm yarattığı değerlendirilmeli ve ihtiyaç durumunda diğer aşamaların yeniden değerlendirilmesi de gerekebilmektedir.

## **2.5.Problem Çözmede Kullanılan Yöntemler**

Literatürde problem çözmeye yönelik olarak ortaya konmuş pek çok farklı model yer almaktadır. Araştırmanın bu aşamasında Bandura'nın problem modeli, Popper modeli ve Osborn Kuramı ele alınacaktır.

### **2.5.1. Bandura Modeli**

Bu modelin temel dayanak noktasını bireylerin problem çözme süreçlerinin gelişiminde çevrelerinden izlemenin ve çeşitli tekrarların öne çıktığı düşüncesi yer almaktadır. Bandura'nın modelinde bireylerin problemlerle baş etme yeteneklerinin problem çözme becerilerini etkilediği savunulmaktadır (Şahin, 2015: 64).

Model bireylerin problemlerle baş etme yeteneklerine olan inançları arttıkça problem çözmeye yönelik çabalarının da artacağını ortaya koymaktadır. Bireylerin karşılaştıkları problemlerle başa çıkma gayreti gösterip göstermeyecekleri de kendi yeterliliklerine olan inançlarının kuvvetine bağlıdır (Altıntoprak, 2004: 45).

Bireylerin belirli problemlerle başa çıkmayı deneyip denemeyecekleri kendi yeterliliklerine olan inançlarının gücünü belirler. Bu başlangıç aşamasında bireysel yeterlilik düzeylerini algılamaları davranışa yönelik seçimlerinin belirlemektedir. Bandura'nın bu modelinde kişiler sorunlar karşısında diğerlerinin verdikleri tepkileri önemserler ve bu tepkiler sonucunda davranışlarını idame ettirirler veya sonlandırırlar (Erkuş, 2011: 34).

### **2.5.2. Popper Modeli**

Popper'in problem çözme modeli karşılaşılan sorunlar nedeniyle bireylerin öğrenmeye, deneyimlerini arttırmaya ve gözlem yapmaya yönlendiklerini savunmaktadır. Bu modeli göre bireyin problemi anlaması ile probleme ait alt bileşenlerin sezilmesi ve tanınması, bu bileşenler arasındaki mantıksal ilişkinin anlaşılması aynı anlamdadır.

Popper, problem çözüme kuramında problemler karşısında geliştirilen çözümlerinin ortaya çıkarılmasını, bu çözümlerin eleştiriye ve eleme işlemine açık olması gerektiğini, bunların eleştiriler doğrultusunda değişiklikleri yapılmasına izin verilmesini savunmuştur (Taylor,2000: 845).

### **2.5.3. Osborn Kuramı**

Beyin fırtınası yöntemini ilk geliştiren kişi olan Osborn'a göre yaratıcı problem çözüme süreci sorun bulma, düşünce bulma ve çözüm bulma olmak üzere 3 temel aşamadan oluşmaktadır. (Barrett vd., 2005: 220).

Healy ve Braithwaite (2006: 58)bu aşamaları şöyle değerlendirmektedir:

- Problemin bulunması: Tanımlama ve hazırlık olmak üzere iki temel süreci kapsar. Problemin bir bilinmezlik içerisinden belirgin hale getirilmesi tanımlama aşamasını, probleme dair verilerin toplanarak çözümlenmesi ise hazırlık aşamasını ifade etmektedir.
- Düşüncenin bulunması: Farklı denemelerin gerçekleştirildiği bu aşama düşünce oluşturma ve geliştirmeyi kapsamaktadır.
- Çözümün bulunması: Seçim yapma ve yorumlamaya dair faaliyetleri kapsamaktadır. Bu aşamanın sonlandırılması için farklı çözümlerin denenmesi ve kontrol süreçlerinin sonunda çözümün kabul edilmesi gerekmektedir.



### 3. METODOLOJİ

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Yüksek rekabet seviyelerinin söz konusu olduğu günümüz işletme ortamında örgütleri oluşturan bireylerin yaratıcılık seviyeleri ve süreçler içerisinde karşılaştıkları problemleri çözebilmeye yetilerinin yüksekliği hangi sektörde faaliyet gösterirse gösterecek tüm işletmeler için rekabette var olabilmek adına önemli bir belirleyici unsur olarak öne çıkmaktadır.

Ülkemizde hem rekabetin hem de tüketici beklentisinin çok yüksek seviyelerde olduğu sektörlerin başında sağlık sektörü gelmektedir. Sağlık sektörü yapısı itibarıyla orta ve alt seviyede çalışanların olduğu kadar yönetici seviyesindeki bireylerinde sürekli olarak çeşitli sorunlarla karşılaştığı ve bu sorunlara yaratıcı çözümler getirmek zorunda kaldığı bir sektör olarak değerlendirilebilmektedir.

Bu kapsamda bu araştırmada amacı sağlık sektöründe yönetici seviyesinde çalışan bireylerin yaratıcılık özelliklerinin problem çözme yetileri üzerine etkisi online anket yöntemi kullanılarak tespit edilmeye çalışılmıştır.

#### 3.2. Araştırmanın Evreni/Örnekleme Grubu ve Veri Analizi

Araştırmanın evrenini sağlık kurumlarında yönetici konumunda çalışan bireyler oluşturmaktadır. Araştırma sürecinde ilgili anketin sağlık sektörü yöneticilerine özel olarak tasarlanmış çeşitli sosyal medya kanalları üzerinde online olarak paylaşılması sonucunda toplamda 218 kişiye ulaşılmış ve eksik ya da hatalı anketlerin elenmesinin ardından kalan 209 anket araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Anket verileri SPSS 20.00 programı ile analiz edilmiştir.

#### 3.3. Araştırmanın Yöntemi ve Kısıtları

Nicel özellikteki araştırmada kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiş ve bu özelliklere uygun olacak şekilde bir anket tasarlanarak hedef kitle ile paylaşılmıştır. Anketin online olarak paylaşılması aşamasında sosyal medyada sağlık sektörü yöneticilerine yönelik olarak oluşturulmuş olan gruplar, topluluklar vb. oluşumların üyeleri tercih edilmiştir. Ankete yönelik toplamda 218 adet geri dönüş alınmış, hatalı ya

da geçersiz şekilde doldurulmuş anketlerin elenmesinin ardından toplam 209 anket üzerinden istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir.

Katılımcılarla paylaşılan anketin birinci bölümü demografik özelliklerin belirlenmesine yönelik olarak hazırlanmış 8 adet sorudan oluşmaktadır. Katılımcıların yaratıcılık özelliklerinin belirlenmesine yönelik olarak tasarlanmış olan anketin ikinci bölümünde ise Şahin ve Danışman (2017) tarafından gerçekleştirilen “Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği: Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması” isimli yayında kullanılan ölçekten faydalanılmıştır. İlgili ölçek beşli likert ölçek özelliğine sahiptir ve katılımcılardan ölçekte yer alan ifadeleri **1=Kesinlikle Katılmıyorum 2= Katılmıyorum 3=Kararsızım 4=Katılıyorum 5=Kesinlikle Katılıyorum** ölçeğinde değerlendirmeleri istenmiştir. Ölçekte yer alan ilk 5 ifade “Amaç Yönelimlilik Alt Boyutuna”, 6. ve 10. ifadeler arasında kalan ifadeler “İçsel Motivasyon Alt Boyutuna”, 11. ve 13. ifadeler arasındaki ifadeler “Kendine Güven Alt Boyutuna” ve son olarak 13. ve 17. İfadeler arasındaki ifadeler ise “Risk Alma Alt Boyutuna” ait ifadelerdir.

Anketin son bölümü ise Beler (2018) tarafından “Hemşirelerin Örgütsel Yaratıcılık Algıları ve Problem Çözme Becerileri” isimli araştırmasında yer alan ölçeğin kullanımıyla katılımcıların yaratıcılık yetilerinin belirlenmesine yönelik olarak tasarlanmış bir ölçekten oluşmaktadır. Altılı Likert ölçek yapısına sahip bu ölçekte katılımcılardan ifadeleri **1=Hep Böyle Davranırım 2= Çoğunlukla Böyle Davranırım 3=Sıklıkla Böyle Davranırım 4=Arada Sırada Böyle Davranırım 5=Ender Olarak Böyle Davranırım 6=Hiç Böyle Davranmam** ölçeğinde değerlendirmeleri istenmiştir. Ölçek toplam 35 ifadeden oluşmaktadır.

### **3.4. Araştırmanın Hipotezleri**

Yaratıcılık ve sorun çözme konulu yayınlar literatürde sıklıkla bir arada araştırılmış konular olarak dikkat çekmektedir. Bunun yanı sıra bu iki konuyu ayrı ayrı ele alan pek çok araştırmadan da bahsetmek mümkündür. Topoğlu (2015) çalışmasında eğitim fakültesi öğrencilerinin yaratıcılık düzeylerini cinsiyet, sınıf, yaş, mezun olunan lise gibi değişkenlerin yanı sıra okudukları bölüm, sınıfsal ve sanatsal etkinliklere katılma gibi değişkenler üzerinden incelemiştir. Kerse (2013) bankacılık sektöründe çalışanların yaratıcılık algıları üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında benzer şekilde yaş, cinsiyet, medeni durum, sektörel deneyim, eğitim, iş yerindeki statü gibi faktörlerle ilgilenmiştir.

Mengili (2007) işletmelerde yaratıcılık düzeyinin belirlenmesine yönelik araştırmasında benzer demografik değişkenlerden faydalanmıştır.

Zeytun (2010) okul öncesi öğretmenliği öğrencilerinin yaratıcılık seviyeleri ile problem çözme yetenekleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında yaratıcılık ve problem çözme süreçleri arasında pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğunu saptamıştır. Aydın (2009) sorun çözme becerisi ile yaratıcılık arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçladığı araştırmasında Ankara Polis Kolejinde eğitim gören öğrencileri araştırmanın evreni olarak kabul ederek belirli sınıf düzeylerinde bu iki kavram arasında bir ilişki söz konusuken belirli sınıf düzeylerinde ise herhangi bir ilişkinin var olmadığını saptamıştır. Beler (2018) hemşirelik çalışanlarının yaratıcılık algıları ile problem çözme yetilerinin araştırıldığı çalışmada hemşirelerin yaratıcılık seviyelerinin orta düzeyde olduğunu ve problem çözme yetilerinin de geliştirilmeye açık olduğunu saptamıştır.

Bu verilerin ışığında araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

**H<sub>1</sub>:** Sağlık işletmelerinde yöneticilerin yaratıcılık özellikleri demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

**H<sub>2</sub>:** Sağlık işletmelerinde yöneticilerin problem çözme yetileri demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

**H<sub>3</sub>:** Sağlık işletmelerinde yöneticilerin problem çözme yetileri ile yaratıcılığın amaç yönelimlilik boyutu arasında pozitif bir ilişki vardır.

**H<sub>4</sub>:** Sağlık işletmelerinde yöneticilerin problem çözme yetileri ile yaratıcılığın içsel motivasyon boyutu arasında pozitif bir ilişki vardır.

**H<sub>5</sub>:** Sağlık işletmelerinde yöneticilerin problem çözme yetileri ile yaratıcılığın kendine güven boyutu arasında pozitif bir ilişki vardır.

**H<sub>6</sub>:** Sağlık işletmelerinde yöneticilerin problem çözme yetileri ile yaratıcılığın risk alma boyutu arasında pozitif bir ilişki vardır.

## 4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

### 4.1. Araştırmanın Demografik Bulguları

Tablo 4- 1 Cinsiyet

	Frekans	Yüzde
<i>Erkek</i>	100	47,8
<i>Kadın</i>	109	52,2
<i>Toplam</i>	209	100,0

Katılımcılar arasında erkek ve kadınları yakın sayılarda olduğu dikkat çekmektedir. Katılımcıların %52,2'si (n=109) kadınlardan, %47,8'i (n=100) ise erkeklerden oluşmaktadır.

Tablo 4- 2 Yaş

	Frekans	Yüzde
<i>23-33</i>	103	49,3
<i>34-44</i>	74	35,4
<i>45 ve üzeri</i>	32	15,3
<i>Toplam</i>	209	100,0

Araştırmanın katılımcılarının yaş grupları incelendiğinde ilk sıradaki grubun 23-33 yaş arasındaki bireyler olduğu (%49,3; n=103) bu grubun ardından ise ikinci sırayı 34-44 yaş aralığındaki bireylerin (%35,4; n=74) aldığı görülmektedir.

Tablo 4- 3 Medeni Durum

	Frekans	Yüzde
<i>Evlü</i>	114	54,5
<i>Bekar</i>	95	45,5
<i>Toplam</i>	209	100,0

Yukarıdaki tabloda yer alan verilere göre katılımcıların %54,5'i (n=114) evli, %45,5'i (n=95) ise bekar bireylerdir.

Tablo 4- 4 Eğitim Durumu

	Frekans	Yüzde
<i>Üniversite</i>	125	59,8
<i>Lisansüstü</i>	84	40,2
<i>Toplam</i>	209	100,0

Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde %59,8'inin (n=125) üniversite mezunu olduğu, %40,2'sinin (n= 84) lisansüstü düzeyde eğitim seviyesine sahip olduğu görülmektedir.

**Tablo 4- 5** Gelir Durumu

	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
<i>2001 TL-4000 TL</i>	64	30,6
<i>4001 TL- 6000 TL</i>	107	51,2
<i>6000 TL'den fazla</i>	38	18,2
<b>Toplam</b>	209	100,0

Yukarıdaki tabloda yer alan verilere göre katılımcıların gelir durumları incelendiğinde ilk sırayı 4001 TL- 6000 TL aralığında bir gelire sahip bireylerin aldığı (%51,2; n= 107) ve bu grubu ikinci sırada 2001 TL-4000TL aralığında gelire sahi bireylerin izlediği (%30,6; n= 64) görülmektedir.

**Tablo 4- 6** İş Yerinde Çalışılan Konum

	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
<i>Uzman ya da Uzman Yardımcısı</i>	57	27,3
<i>Müdür-Koordinatör-Yönetici</i>	53	25,4
<i>İnsan Kaynakları-Hasta Hizmetleri-Kalite vb. Bölüm Sorumlusu</i>	99	47,4
<b>Toplam</b>	209	100,0

Katılımcıların çalıştıkları iş yerlerindeki pozisyonları incelendiğinde %47,4 yüzde ile (n=99) büyük çoğunluğun insan kaynakları, hasta hizmetleri gibi çeşitli bölümlerin sorumlusu konumunda oldukları bu grubu izleyen ikinci sıradaki grubun ise uzman ya da uzman yardımcısı konumundaki yöneticilerden oluştuğu (%27,3; n=57) görülmektedir.

**Tablo 4- 7 Kurumda Çalışma Süresi**

	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
<i>1-5 yıl</i>	50	23,9
<i>6-10 yıl</i>	101	48,3
<i>11-15 yıl</i>	38	18,2
<i>16 yıl ve üzeri</i>	20	9,6
<b>Toplam</b>	209	100,0

Tabloya göre katılımcıların %48,3'ü (n=101) buldukları kurumda 6-10 arasında bir süredir çalışmaktadırlar. İkinci sıradaki grup ise 1-5 yıl arasında aynı kurumda çalışan katılımcılardan (%23,9; n=50) oluşmaktadır. Bu noktada katılımcıların büyük kısmının en fazla 10 yıldır ilgili kurumlarda çalışıyor oldukları görülmektedir.

**Tablo 4- 8 Sektörde Çalışma Süresi**

	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
<i>1-5 yıl</i>	30	14,4
<i>6-10 yıl</i>	71	34,0
<i>11-15 yıl</i>	48	23,0
<i>16 yıl ve üzeri</i>	60	28,7
<b>Toplam</b>	209	100,0

Katılımcıların sektörel tecrübeleri incelendiğinde ise birinci sırayı 6-10 yıldır sağlık sektöründe çalışan katılımcıların aldığı (%34; n= 71), ikinci sırada ise 16 yıl ve üzeri bir süredir sağlık sektöründe çalışan katılımcıların oluşturduğu (%28,7; n=60) görülmektedir.

## 4.2. Araştırmanın Tanımlayıcı Analizlerine Dair Bulgular

**Tablo 4- 9**Yaratıcılık Özellikleri Ölçeği Bulguları

	Önermeler	Ortalama	Std.Sp.
1	Sadece bana etkisi olacak sorunları çözmek için uğraşırım.	3,22	1,257
2	Sadece problemler beni doğrudan etkilediği zaman problemler hakkında düşünmeye çalışırım.	2,97	1,170
3	Yeni şeyler denemeyi sadece sonucunun ne olduğunu bilmek amacıyla severim	2,82	1,210
4	Sadece kolay olan problemler hakkında düşünmek isterim.	3,03	1,193
5	Birşey yaparken hep aynı yolu/yöntemi izlerim.	3,04	1,242
6	Yeni oyun ve etkinlikleri denemek ilgimi çeker.	3,16	1,205
7	Bilmece türü zeka oyunları oynamayı severim	3,21	1,158
8	Yeni şeyler yapmayı severim	3,32	1,188
9	Doğal güzellikler ve sanat ilgimi çeker	3,18	1,169
10	Birçok şeyi kendim denemek isterim.	3,26	1,160
11	Toplumun geneli ile kıyasladığımda kendi yeteneklerimden şüphe duyarım.	2,91	1,119
12	Çoğu zaman, birçok insanın sahip olduğu yeteneklere sahip olmadığımı düşünürüm.	2,86	1,179
13	Daha önceden kolaylıkla başa çıkmış olduğum durumlarla karşılaştığımda bile kendime güvenmem.	3,05	1,043
14	Kuralların beni sınırlamasından hoşlanmam.	3,04	1,132
15	İnsanlara beklemediği sorular sormayı severim	3,12	1,107
16	Bazı müzik türleri derin hayallere dalmama neden olur	3,16	1,118
17	Başkalarının bilmediği şarkıları söylemeyi severim	3,04	1,053

**Tablo 4- 10** Problem Çözme Yetileri Ölçeği Bulguları

Önermeler		Ortalama	Std.Sp.
1	Bir sorunumu çözmek için kullandığım çözüm yolları başarısız ise bunların neden başarısız olduğunu araştırmam	3,62	1,537
2	Zor bir sorunla karşılaştığımda ne olduğunu tam olarak belirleyebilmek için nasıl bilgi toplayacağımı uzun boylu düşünmem.	3,67	1,328
3	Bir sorunumu çözmek için gösterdiğim ilk çabalar başarısız olursa o sorun ile başa çıkabileceğimden şüpheye düşerim	3,81	1,342
4	Bir sorunumu çözdükten sonra bu sorunu çözerken neyin işe yaradığını, neyin yaramadığını ayrıntılı olarak düşünmem	3,64	1,316
5	Sorunlarımı çözme konusunda genellikle yaratıcı ve etkili çözümler üretebilirim.	3,56	1,396
6	Bir sorunumu çözmek için belli bir yolu denedikten sonra durur ve ortaya çıkan sonuç ile olması gerektiğini düşündüğüm sonucu karşılaştırırım.	3,53	1,376
7	Bir sorunumu çözmek için belli bir yolu denedikten sonra durur ve ortaya çıkan sonuç ile olması gerektiğini düşündüğüm sonucu karşılaştırırım.	3,46	1,323
8	Bir sorunla karşılaştığımda neler hissettiğimi anlamak için duygularımı incelerim	3,46	1,330
9	Bir sorun kafamı karıştırdığında duygu ve düşüncelerimi somut ve açık seçik terimlerle ifade etmeye uğraşmam	3,52	1,323
10	Başlangıçta çözümünü fark etmesem de sorunlarımın çoğunu çözme yeteneğim vardır	3,57	1,266
11	Karşılaştığım sorunların çoğu, çözebileceğimden daha zor ve karmaşıktır	3,58	1,272
12	Genellikle kendimle ilgili kararları verebilirim ve bu kararlardan hoşnut olurum	3,51	1,391
13	Bir sorunla karşılaştığımda onu çözmek için genellikle aklıma gelen ilk yolu izlerim	3,28	1,309
14	Bazen durup sorunlarım üzerinde düşünmek yerine, gelişigüzel sürüklenip giderim	3,44	1,266
15	Bir sorunla ilgili olası bir çözüm yolu üzerinde karar vermeye çalışırken seçeneklerimin başarı olasılığını tek tek değerlendirmem	3,55	1,259
16	Bir sorunla karşılaştığımda, başka konuya geçmeden önce durur ve o sorun üzerinde düşünürüm	3,44	1,368
17	Genellikle aklıma ilk gelen fikir doğrultusunda hareket ederim	3,44	1,296
18	Bir karar vermeye çalışırken her seçeneğin sonuçlarını ölçer, tartar, birbirleriyle karşılaştırır, sonra karar veririm	3,41	1,279
19	Bir sorunumu çözmek üzere plan yaparken o planı yürütebileceğime güvenirim	3,48	1,260
20	Belli bir çözüm planını uygulamaya koymadan önce, nasıl bir sonuç vereceğini tahmin etmeye çalışırım	3,37	1,306



21	Bir soruna yönelik olası çözüm yollarını düşünürken çok fazla seçenek üretmem	3,36	1,312
22	Bir sorunumu çözmeye çalışırken sıklıkla kullandığım bir yöntem, daha önce başıma gelmiş benzer sorunları düşünmektir	3,44	1,285
23	Yeterince zamanım olur ve çaba gösterirsem karşılaştığım sorunların çoğunu çözebileceğime inanıyorum	3,36	1,355
24	Yeni bir durumla karşılaştığımda ortaya çıkabilecek sorunları çözebileceğime inancım vardır	3,39	1,383
25	Bazen bir sorunu çözmek için çabaladığım halde, bir türlü esas konuya giremediğim ve gereksiz ayrıntılarla uğraştığım duygusunu yaşarım	3,37	1,298
26	Ani kararlar verir ve sonra pişmanlık duyarım	3,41	1,408
27	Yeni ve zor sorunları çözebilme yeteneğime güveniyorum	3,29	1,280
28	Elimdeki seçenekleri karşılaştırırken ve karar verirken kullandığım sistematik bir yöntem vardır	3,41	1,316
29	Bir sorunla başa çıkma yollarını düşünürken çeşitli fikirleri birleştirmeye çalışmam	3,44	1,311
30	Bir sorunla karşılaştığımda, bu sorunun çıkmasında katkısı olabilecek benim dışındaki etmenleri genellikle dikkate almam	3,43	1,277
31	Bir konuyla karşılaştığımda, ilk yaptığım şeylerden biri, durumu gözden geçirmek ve konuyla ilgili olabilecek her türlü bilgiyi dikkate almaktır	3,35	1,224
32	Bazen duygusal olarak öylesine etkilenirim ki, sorunumla başa çıkma yollarından pek çoğunu dikkate bile almam	3,36	1,245
33	Bir karar verdikten sonra, ortaya çıkan sonuç genellikle benim beklediğim sonuca uyar	3,34	1,266
34	Bir sorunla karşılaştığımda, o durumla başa çıkabileceğimden genellikle eminimdir	3,40	1,359
35	Bir sorunun farkına vardığımda, ilk yaptığım şeylerden biri, sorunun tam olarak ne olduğunu anlamaya çalışmaktır	3,34	1,364

#### 4.3. Araştırmanın Fark Analizlerine Dair Bulgular

Araştırmanın güvenilirlik analizlerinde Alfa Modeli Katsayısı (Cronbach Alpha Coefficient) kullanılmıştır. 0 ve 1 arasında değerler gösterebilecek olan Alfa katsayısı ölçeklerde yer alan ifadelerin bir bütünlük içinde yer alıp almadığının ortaya konması açısından önemlidir. Alfa katsayısına göre ölçek güvenilirliği ile ilgili yapılabilecek saptamalar şunlardır (Kayış, 2014: 405):

- $0,000 \leq \alpha \leq 0,40$  güvenilir değil,
- $0,40 \leq \alpha \leq 0,60$  güvenilirliği düşük

- $0,60 \leq \alpha \leq 0,80$  oldukça güvenilir
- $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$  yüksek derecede güvenilir.

**Tablo 4- 11** Ölçeklerin Güvenilirlik Testi Bulguları

Ölçek Adı	Cronbach Alfa Değeri	Ölçekte Yer Alan İfade Sayısı
Yaratıcılık Özellikleri Ölçeği	,473	17
Problem Çözme Yetileri Ölçeği	,899	35

**Tablo 4- 12** Cinsiyete Göre Sağlık Sektörü Yöneticilerinin Yaratıcılık Özellikleri ve Problem Çözme Yetileri Puan Ortalamaları

Ölçek Adı	Cinsiyet	Ortalama	Levene Test Değeri	t	sd	p
<i>Amaç Yönelimlilik Alt Ölçeği</i>	<i>Erkek</i>	15,14	,014	,203	207	,839
	<i>Kadın</i>	15,04				
<i>İçsel Motivasyon Alt Ölçeği</i>	<i>Erkek</i>	16,26	,515	,545	207	,586
	<i>Kadın</i>	16,00				
<i>Kendine Güven Alt Ölçeği</i>	<i>Erkek</i>	8,85	,003	,138	207	,890
	<i>Kadın</i>	8,81				
<i>Risk Alma Alt Ölçeği</i>	<i>Erkek</i>	12,44	,013	,368	207	,713
	<i>Kadın</i>	12,30				
<i>Problem Çözme Yetileri Ölçeği</i>	<i>Erkek</i>	122,86	,005	1,157	207	,248
	<i>Kadın</i>	119,34				

Katılımcıların cinsiyetlerine göre yaratıcılık ile ilgili alt ölçekler ve problem çözme ölçeği puan ortalamaları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p=0,839>0,05$ ;  $p=0,586>0,05$ ;  $p=0,89>0,05$ ;  $p=0,713>0,05$ ;  $p=0,248>0,05$ ).

**Tablo 4- 13** Medeni Duruma Göre Sağlık Sektörü Yöneticilerinin Yaratıcılık Özellikleri ve Problem Çözme Yetileri Puan Ortalamaları

<i>Ölçek Adı</i>	<i>Medeni Durum</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Levene Test Değeri</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
<i>Amaç Yönelimlilik Alt Ölçeği</i>	<i>Evli</i>	15,17	,028	,347	207	,729
	<i>Bekar</i>	14,99				
<i>İçsel Motivasyon Alt Ölçeği</i>	<i>Evli</i>	16,18	,630	,275	207	,784
	<i>Bekar</i>	16,05				
<i>Kendine Güven Alt Ölçeği</i>	<i>Evli</i>	8,72	,002	-,772	207	,441
	<i>Bekar</i>	8,96				
<i>Risk Alma Alt Ölçeği</i>	<i>Evli</i>	12,40	,278	,206	207	,837
	<i>Bekar</i>	12,33				
<i>Problem Çözme Yetileri Ölçeği</i>	<i>Evli</i>	123,62	,082	1,883	207	,061
	<i>Bekar</i>	117,91				

Katılımcıların medeni durumlarına göre yaratıcılık ile ilgili alt ölçekler ve problem çözme ölçeği puan ortalamaları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $p=0,729>0,05$ ;  $p=0,784>0,05$ ;  $p=0,441>0,05$ ;  $p=0,837>0,05$ ;  $p=0,061>0,05$ ).

**Tablo 4- 14** Eğitim Duruma Göre Sağlık Sektörü Yöneticilerinin Yaratıcılık Özellikleri ve Problem Çözme Yetileri Puan Ortalamaları

<i>Ölçek Adı</i>	<i>Eğitim Durumu</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Levene Test Değeri</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
<i>Amaç Yönelimlilik Alt Ölçeği</i>	<i>Üniversite</i>	15,04	,031	-,221	207	,825
	<i>Lisansüstü</i>	15,15				
<i>İçsel Motivasyon Alt Ölçeği</i>	<i>Üniversite</i>	16,43	,000	1,583	207	,115
	<i>Lisansüstü</i>	15,67				

<b>Kendine Güven Alt Ölçeği</b>	<b>Üniversite</b>	8,98	,084	1,241	207	,216
	<b>Lisansüstü</b>	8,60				
<b>Risk Alma Alt Ölçeği</b>	<b>Üniversite</b>	12,54	,270	1,099	207	,273
	<b>Lisansüstü</b>	12,12				
<b>Problem Çözme Yetileri Ölçeği</b>	<b>Üniversite</b>	122,71	,007	1,357	207	,176
	<b>Lisansüstü</b>	118,51				

Katılımcıların eğitim durumlarına göre yaratıcılık ile ilgili alt ölçekler ve problem çözme ölçeği puan ortalamaları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p=0,825>0,05$ ;  $p=0,115>0,05$ ;  $p=0,216>0,05$ ;  $p=0,273>0,05$ ;  $p=0,176>0,05$ ).

**Tablo 4- 15** Kurumda Çalışma Süresine Göre Sağlık Sektörü Yöneticilerinin Yaratıcılık Özellikleri ve Problem Çözme Yetileri Puan Ortalamaları

Ölçek	Çalışma Süresi	n	Ortanca	X <sup>2</sup>	sd	p
<b>Amaç Yönelimlilik Alt Ölçeği</b>	1-5 yıl	50	81,76	10,408	3	,015
	6-10 yıl	101	110,93			
	11-15 yıl	38	118,62			
	16 yıl ve üzeri	20	107,30			
	<b>Toplam</b>	209				
<b>İçsel Motivasyon Alt Ölçeği</b>	1-5 yıl	50	128,69	12,604	3	,006
	6-10 yıl	101	97,38			
	11-15 yıl	38	88,99			
	16 yıl ve üzeri	20	114,68			
	<b>Toplam</b>	209				
<b>Kendine Güven Alt Ölçeği</b>	1-5 yıl	50	92,63	7,282	3	,063
	6-10 yıl	101	116,38			
	11-15 yıl	38	97,66			
	16 yıl ve üzeri	20	92,43			
	<b>Toplam</b>	209				
<b>Risk Alma Alt Ölçeği</b>	1-5 yıl	50	124,24	7,856	3	,049
	6-10 yıl	101	102,27			

	11-15 yıl	38	95,97			
	16 yıl ve üzeri	20	87,85			
	<b>Toplam</b>	209				
<b>Problem Çözme Yetileri Ölçeği</b>	1-5 yıl	50	123,02	6,398	3	,094
	6-10 yıl	101	97,20			
	11-15 yıl	38	105,71			
	16 yıl ve üzeri	20	97,98			
	<b>Toplam</b>	209				

Araştırmaya katılan sağlık kurumları yöneticilerinin kurumlarındaki çalışma sürelerine göre yaratıcılık ile ilgili alt ölçekler ve problem çözme yetileri ölçeği puan ortalamaları incelendiğinde şu sonuçlar elde edilmiştir:

- Katılımcıların kurumda çalışma sürelerine göre “amaç yönelimlilik alt ölçeği” puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ( $p=0,015<0,05$ ). Puan ortanca değerleri incelendiğinde ise 11-15 yıl arası kurumda çalışma süresine sahip katılımcıların daha yüksek ortanca değere sahip olduğu görülmektedir (Ortanca=118,62). Bu durum sağlık sektörü yöneticilerinin kurumlarındaki çalışma sürelerinin yaratıcılığın amaç yönelimlilik alt boyutuna ait süreçler üzerinde etkili olduğu şeklinde yorumlanabilir.
- Katılımcıların kurumda çalışma sürelerine göre “içsel motivasyon alt ölçeği” puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ( $p=0,006<0,05$ ). Puan ortanca değerleri incelendiğinde ise 1-5 yıl arası kurumda çalışma süresine sahip katılımcıların daha yüksek ortanca değere sahip olduğu görülmektedir (Ortanca=128,69). Bu bulgu sağlık sektörü yöneticilerinin bireysel motivasyon ya da içsel motivasyon seviyeleri üzerinde kurumlarındaki çalışma sürelerinin etkili olduğu şeklinde yorumlanabilir.
- Katılımcıların kurumda çalışma sürelerine göre “risk alma alt ölçeği” puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ( $p=0,049<0,05$ ). Puan ortanca değerleri incelendiğinde ise kurumda çalışma süresi arttıkça riskten kaçınma eğiliminden bahsetmenin mümkün hale geldiği görülmektedir.

**Tablo 4- 16Yaş GÖRE SAĞLIK SEKTÖRÜ YÖNETİCİLERİNİN YARATICILIK ÖZELLİKLERİ VE PROBLEM ÇÖZME YETİLERİ PUAN ORTALAMALARI**

Ölçek Adı	Yaş Grubu	N	Ortalama	Std.S.		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P
<i>Amaç Yönelimlilik Alt Ölçeği</i>	23-33	103	14,89	3,548	<i>Gruplar Arasında</i>	14,271	2	7,135	,528	,591
	34-44	74	15,11	3,744	<i>Gruplar İçinde</i>	2786,179	206	13,525		
	45 ve üzeri	32	15,66	3,932	<i>Toplam</i>	2800,450	208			
	<i>Toplam</i>	209	15,09	3,669						
<i>İşsel Motivasyon Alt Ölçeği</i>	23-33	103	16,13	3,389	<i>Gruplar Arasında</i>	2,920	2	1,460	,122	,885
	34-44	74	16,01	3,382	<i>Gruplar İçinde</i>	2457,846	206	11,931		
	45 ve üzeri	32	16,38	3,816	<i>Toplam</i>	2460,766	208			
	<i>Toplam</i>	209	16,12	3,440						
<i>Kendine Güven Alt Ölçeği</i>	23-33	103	8,75	2,113	<i>Gruplar Arasında</i>	5,799	2	2,899	,584	,558
	34-44	74	8,77	2,297	<i>Gruplar İçinde</i>	1022,000	206	4,961		
	45 ve üzeri	32	9,22	2,419	<i>Toplam</i>	1027,799	208			
	<i>Toplam</i>	209	8,83	2,223						
<i>Risk Alma Alt Ölçeği</i>	23-33	103	12,14	2,466	<i>Gruplar Arasında</i>	19,775	2	9,888	1,372	,256
	34-44	74	12,78	2,675	<i>Gruplar İçinde</i>	1484,856	206	7,208		
	45 ve üzeri	32	12,16	3,323	<i>Toplam</i>	1504,632	208			
	<i>Toplam</i>	209	12,37	2,690						
<i>Problem Çözme Yetileri Ölçeği</i>	23-33	103	119,09	18,336	<i>Gruplar Arasında</i>	1809,221	2	904,610	1,887	,154
	34-44	74	124,97	25,248	<i>Gruplar İçinde</i>	98733,660	206	479,290		
	45 ve üzeri	32	118,13	24,033	<i>Toplam</i>	100542,880	208			
	<i>Toplam</i>	209	121,02	21,986						

Katılımcıların yaşlarına göre yaratıcılık ile ilgili alt ölçekler ve problem çözme ölçeği puan ortalamaları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p=0,591>0,05$ ;  $p=0,885>0,05$ ;  $p=0,558>0,05$ ;  $p=0,256>0,05$ ;  $p=0,154>0,05$ ).

**Tablo 4- 17** Gelir Durumuna Göre Sağlık Sektörü Yöneticilerinin Yaratıcılık Özellikleri ve Problem Çözme Yetileri Puan Ortalamaları

Ölçek Adı	Gelir Grubu	N	Ortalama	Std.S.		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P
<i>Amaç Yönelimlilik Alt Ölçeği</i>	<i>2001 TL-4000 TL</i>	64	14,56	3,779	<i>Gruplar Arasında</i>	53,362	2	26,681	2,001	,138
	<i>4001 TL-6000 TL</i>	107	15,58	3,461	<i>Gruplar İçinde</i>	2747,088	206	13,335		
	<i>6000TL'den fazla</i>	38	14,58	3,950	<i>Toplam</i>	2800,450	208			
	<i>Toplam</i>	209	15,09	3,669						
<i>İçsel Motivasyon Alt Ölçeği</i>	<i>2001 TL-4000 TL</i>	64	16,47	3,879	<i>Gruplar Arasında</i>	49,888	2	24,944	2,131	,121
	<i>4001 TL-6000 TL</i>	107	15,66	3,129	<i>Gruplar İçinde</i>	2410,878	206	11,703		
	<i>6000TL'den fazla</i>	38	16,84	3,389	<i>Toplam</i>	2460,766	208			
	<i>Toplam</i>	209	16,12	3,440						
<i>Kendine Güven Alt Ölçeği</i>	<i>2001 TL-4000 TL</i>	64	8,63	2,374	<i>Gruplar Arasında</i>	29,511	2	14,756	3,045	,050
	<i>4001 TL-6000 TL</i>	107	9,17	1,911	<i>Gruplar İçinde</i>	998,288	206	4,846		
	<i>6000TL'den fazla</i>	38	8,21	2,632	<i>Toplam</i>	1027,799	208			
	<i>Toplam</i>	209	8,83	2,223						
<i>Risk Alma Alt Ölçeği</i>	<i>2001 TL-4000 TL</i>	64	12,80	2,732	<i>Gruplar Arasında</i>	21,397	2	10,698	1,486	,229
	<i>4001 TL-6000 TL</i>	107	12,07	2,490	<i>Gruplar İçinde</i>	1483,235	206	7,200		
	<i>6000TL'den fazla</i>	38	12,47	3,100	<i>Toplam</i>	1504,632	208			
	<i>Toplam</i>	209	12,37	2,690						
<i>Problem Çözme Yetileri Ölçeği</i>	<i>2001 TL-4000 TL</i>	64	119,50	19,439	<i>Gruplar Arasında</i>	451,286	2	225,643	,464	,629
	<i>4001 TL-6000 TL</i>	107	120,93	22,594	<i>Gruplar İçinde</i>	100091,595	206	485,882		
	<i>6000TL'den fazla</i>	38	123,84	24,480	<i>Toplam</i>	100542,880	208			
	<i>Toplam</i>	209	121,02	21,986						

Sağlık sektörü yöneticilerinin gelir durumlarına göre araştırmanın ölçeklerinden aldıkları puan ortalamaları incelendiğinde” kendine güven alt ölçeği” puan ortalamalarında istatistiksel olarak bir farkın söz konusu olduğu ( $p=0,05=0,05$ ) diğer ölçekler açısından ise istatistiksel olarak anlamlı bir farkın saptanmadığı görülmektedir ( $p=0,138>0,05$ ;  $p=0,121>0,05$ ;  $p=0,229>0,05$ ;  $p=0,629>0,05$ ).

Kendine güven alt ölçeği puan ortalamaları incelendiğinde en yüksek puan ortalamasına sahip grubun 4001 TL-6000 TL gelir aralığında gelire sahip bireyler olduğu görülmektedir (Ort.=9,17). Bu bulguya göre yaratıcılık özellikleri açısından önemli bir alt bileşen olan kendine güven üzerinde gelir durumunun etkili olduğu yorumu yapılabilir. gelir durumunun bireylerin yaratıcılık davranışları üzerinde etkili olduğu yorumu yapılabilir.

**Tablo 4- 18 İş Yerinde Çalışılan Pozisyona Göre Sağlık Sektörü Yöneticilerinin Yaratıcılık Özellikleri ve Problem Çözme Yetileri Puan Ortalamaları**

Ölçek Adı	İşte Çalışılan Konum Grubu	N	Ortalama	Std.S.		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P
<i>Amaç Yönelimlilik Alt Ölçeği</i>	<i>Uzman ya da Uzman Yardımcısı</i>	57	14,93	3,515	<i>Gruplar Arasında</i>	10,614	2	5,307	,392	,676
	<i>Müdür-Koordinatör-Yönetici</i>	53	15,47	4,168	<i>Gruplar İçinde</i>	2789,836	206	13,543		
	<i>İnsan Kaynakları-Hasta Hizmetleri-Kalite vb. Bölüm Sorumlusu</i>	99	14,97	3,492	<i>Toplam</i>	2800,450	208			
	<i>Toplam</i>	209	15,09	3,669						
<i>İçsel Motivasyon Alt Ölçeği</i>	<i>Uzman ya da Uzman Yardımcısı</i>	57	16,26	3,265	<i>Gruplar Arasında</i>	37,330	2	18,665	1,587	,207
	<i>Müdür-Koordinatör-Yönetici</i>	53	16,74	3,696	<i>Gruplar İçinde</i>	2423,435	206	11,764		
	<i>İnsan Kaynakları-Hasta Hizmetleri-Kalite vb. Bölüm Sorumlusu</i>	99	15,72	3,375	<i>Toplam</i>	2460,766	208			
	<i>Toplam</i>	209	16,12	3,440						



<b>Kendine Güven Alt Ölçeği</b>	<b>Uzman ya da Uzman Yardımcısı</b>	57	8,93	2,060	<b>Gruplar Arasında</b>	1,805	2	,903	,181	,834
	<b>Müdür-Koordinatör-Yönetici</b>	53	8,68	2,840	<b>Gruplar İçinde</b>	1025,994	206	4,981		
	<b>İnsan Kaynakları-Hasta Hizmetleri-Kalite vb. Bölüm Sorumlusu</b>	99	8,85	1,940	<b>Toplam</b>	1027,799	208			
	<b>Toplam</b>	209	8,83	2,223						
<b>Risk Alma Alt Ölçeği</b>	<b>Uzman ya da Uzman Yardımcısı</b>	57	12,30	2,591	<b>Gruplar Arasında</b>	3,942	2	1,971	,271	,763
	<b>Müdür-Koordinatör-Yönetici</b>	53	12,60	3,091	<b>Gruplar İçinde</b>	1500,690	206	7,285		
	<b>İnsan Kaynakları-Hasta Hizmetleri-Kalite vb. Bölüm Sorumlusu</b>	99	12,28	2,532	<b>Toplam</b>	1504,632	208			
	<b>Toplam</b>	209	12,37	2,690						
<b>Problem Çözme Yetileri Ölçeği</b>	<b>Uzman ya da Uzman Yardımcısı</b>	57	119,05	22,545	<b>Gruplar Arasında</b>	1638,087	2	819,043	1,706	,184
	<b>Müdür-Koordinatör-Yönetici</b>	53	125,81	27,509	<b>Gruplar İçinde</b>	98904,794	206	480,120		
	<b>İnsan Kaynakları-Hasta Hizmetleri-Kalite vb. Bölüm Sorumlusu</b>	99	119,60	17,811	<b>Toplam</b>	100542,880	208			
	<b>Toplam</b>	209	121,02	21,986						

Katılımcıların iş yerinde çalıştıkları pozisyona göre yaratıcılık ile ilgili alt ölçekler ve problem çözme ölçeği puan ortalamaları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p=0,676>0,05$ ;  $p=0,207>0,05$ ;  $p=0,834>0,05$ ;  $p=0,763>0,05$ ;  $p=0,184>0,05$ ).

**Tablo 4- 19** Sektörde Çalışma Süresine Göre Sağlık Sektörü Yöneticilerinin Yaratıcılık Özellikleri ve Problem Çözme Yetileri Puan Ortalamaları

Ölçek	Sektörde Çalışma Süresi	N	Ortalama	Std.S.		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P
<i>Amaç Yönelimlilik Alt Ölçeği</i>	<i>1-5 yıl</i>	30	14,37	4,148	<i>Gruplar Arasında</i>	46,156	3	15,385	1,145	,332
	<i>6-10 yıl</i>	71	14,79	3,247	<i>Gruplar İçinde</i>	2754,293	205	13,436		
	<i>11-15 yıl</i>	48	15,19	3,559						
	<i>16 yıl ve üzeri</i>	60	15,72	3,954	<i>Toplam</i>	2800,450	208			
	<i>Toplam</i>	209	15,09	3,669						
<i>İçsel Motivasyon Alt Ölçeği</i>	<i>1-5 yıl</i>	30	17,47	3,491	<i>Gruplar Arasında</i>	69,956	3	23,319	1,999	,115
	<i>6-10 yıl</i>	71	16,08	3,219	<i>Gruplar İçinde</i>	2390,810	205	11,662		
	<i>11-15 yıl</i>	48	15,96	3,066						
	<i>16 yıl ve üzeri</i>	60	15,63	3,840	<i>Toplam</i>	2460,766	208			
	<i>Toplam</i>	209	16,12	3,440						
<i>Kendine Güven Alt Ölçeği</i>	<i>1-5 yıl</i>	30	8,90	2,454	<i>Gruplar Arasında</i>	,853	3	,284	,057	,982
	<i>6-10 yıl</i>	71	8,76	2,135	<i>Gruplar İçinde</i>	1026,946	205	5,009		
	<i>11-15 yıl</i>	48	8,79	1,675						
	<i>16 yıl ve üzeri</i>	60	8,90	2,608	<i>Toplam</i>	1027,799	208			
	<i>Toplam</i>	209	8,83	2,223						
<i>Risk Alma Alt Ölçeği</i>	<i>1-5 yıl</i>	30	12,77	2,501	<i>Gruplar Arasında</i>	10,668	3	3,556	,488	,691
	<i>6-10 yıl</i>	71	12,51	2,730	<i>Gruplar İçinde</i>	1493,963	205	7,288		
	<i>11-15 yıl</i>	48	12,13	2,455						
	<i>16 yıl ve üzeri</i>	60	12,20	2,933	<i>Toplam</i>	1504,632	208			
	<i>Toplam</i>	209	12,37	2,690						
<i>Problem Çözme Yetileri Ölçeği</i>	<i>1-5 yıl</i>	30	124,53	23,035	<i>Gruplar Arasında</i>	826,043	3	275,348	,566	,638
	<i>6-10 yıl</i>	71	118,61	21,276	<i>Gruplar İçinde</i>	99716,837	205	486,424		
	<i>11-15 yıl</i>	48	121,56	18,092						
	<i>16 yıl ve üzeri</i>	60	121,70	25,130	<i>Toplam</i>	100542,880	208			
	<i>Toplam</i>	209	121,02	21,986						

Katılımcıların sağlık sektöründe çalışma sürelerine göre yaratıcılık ile ilgili alt ölçekler ve problem çözme ölçeği puan ortalamaları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p=0,332>0,05$ ;  $p=0,115>0,05$ ;  $p=0,982>0,05$ ;  $p=0,691>0,05$ ;  $p=0,638>0,05$ ).

Araştırmanın fark analizlerine dair bulgular incelendiğinde yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu gibi bazı bağımsız demografik değişkenler açısından gerek yaratıcılık gerekse de problem çözmeye dair alt ölçek puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların elde edilemediği görülmektedir. Bu durum her ne kadar ilk etapta araştırmanın sonuçlarının genellenmesi açısından olumsuz bir durum olarak nitelenebiliyor olsa da literatür benzer koşullarda benzer sonuçların elde edildiği çalışmaların mevcut olduğu görülmüştür. Örneğin Hambrick ve Mason (1984) “Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers” isimli çalışmasında bu durumun ortaya çıkma sebeplerini şöyle sıralamaktadır:

- Araştırma kapsamında gözlenen demografik faktörler bireyin kişisel mizacını güvenilir bir şekilde yansıtmıyor olabilir. Bireyler kimi zaman bu faktörlerin açıklayabildiğinden çok daha karmaşık özellikler gösterebilmektedir.
- Araştırılan kurumdaki üst düzey yöneticiler demografi özelliklerinin tahmini olarak ortaya koyduğundan çok daha homojen bir yapı gösteriyor olabilir. Özellikle sektörel koşullar ve beklentiler dikkate alındığında bu koşullar gereği tek tip bir yönetici profilinin kurumlarda tercih ediliyor olabilme ihtimali bu duruma sebep olabilmektedir.
- Araştırmanın örnekleminin sadece yönetici konumundaki bireylerden oluşması yine tek tip demografik yapılar üzerinden elde edilen sonuçlara sebep olabilmektedir.

### 4.3. Araştırmanın İlişki Analizlerine Dair Bulgular

**Tablo 4- 20** Yaratıcılık Özellikleri Alt Ölçekleri ile Problem Çözme Yetileri Ölçeği Arasındaki Korelasyon Test Sonuçları

		<i>Amaç Yönelimlilik Alt Ölçeği</i>	<i>İçsel Motivasyon Alt Ölçeği</i>	<i>Kendine Güven Alt Ölçeği</i>	<i>Risk Alma Alt Ölçeği</i>	<i>Problem Çözme Yetileri Ölçeği</i>
<b>Amaç Yönelimlilik Alt Ölçeği</b>	<i>Pearson Korelasyonu</i>	1	-,191**	,549**	-,339**	-,421**
	<i>p (Çift yönlü)</i>		,006	,000	,000	,000
	<i>N</i>	209	209	209	209	209
<b>İçsel Motivasyon Alt Ölçeği</b>	<i>Pearson Korelasyonu</i>	-,191**	1	-,088	,538**	,259**
	<i>p (Çift yönlü)</i>	,006		,207	,000	,000
	<i>N</i>	209	209	209	209	209
<b>Kendine Güven Alt Ölçeği</b>	<i>Pearson Korelasyonu</i>	,549**	-,088	1	-,188**	-,440**
	<i>p (Çift yönlü)</i>	,000	,207		,006	,000
	<i>N</i>	209	209	209	209	209
<b>Risk Alma Alt Ölçeği</b>	<i>Pearson Korelasyonu</i>	-,339**	,538**	-,188**	1	,319**
	<i>p (Çift yönlü)</i>	,000	,000	,006		,000
	<i>N</i>	209	209	209	209	209
<b>Problem Çözme Yetileri Ölçeği</b>	<i>Pearson Korelasyonu</i>	-,421**	,259**	-,440**	,319**	1
	<i>p (Çift yönlü)</i>	,000	,000	,000	,000	
	<i>N</i>	209	209	209	209	209

Araştırmada kullanılan yaratıcılık özellikleri ölçeğine ait alt ölçekler ile problem çözme yetileri ölçeği unsurları arasında %99 güven aralığında gerçekleştirilen ilişki testi analizlerine sonuçlarına göre aşağıdaki bulgular elde edilmiştir:

- “Amaç Yönelimlilik” alt ölçeği ile “İçsel Motivasyon” alt ölçeği arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu saptanmıştır ( $p=0,006<005$ ;  $r= -0,191$ ).
- “Amaç Yönelimlilik” alt ölçeği ile “Kendine Güven” alt ölçeği arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır ( $p=0,000<005$ ;  $r= 0,549$ ).
- “Amaç Yönelimlilik” alt ölçeği ile “Risk Alma” alt ölçeği arasında negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır ( $p=0,000<005$ ;  $r= -0,339$ ).
- “Amaç Yönelimlilik” alt ölçeği ile “Problem Çözme Yetileri” ölçeği arasında negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır ( $p=0,000<005$ ;  $r= -0,421$ ).
- “İçsel Motivasyon” alt ölçeği ile “Risk Alma” alt ölçeği arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır ( $p=0,000$ ;  $r= 0,538$ ).
- “İçsel Motivasyon” alt ölçeği ile “Problem Çözme Yetileri” ölçeği arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli bir ilişki olduğu saptanmıştır ( $p=0,000$ ;  $r= 0,259$ ).
- “Kendine Güven” alt ölçeği ile “Risk Alma” alt ölçeği arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu saptanmıştır ( $p=0,006<0,05$ ;  $r= -0,188$ ).
- “Kendine Güven” alt ölçeği ile “Problem Çözme Yetileri” ölçeği arasında negatif yönlü ve orta düzeyli bir ilişki olduğu saptanmıştır ( $p=0,000<0,05$ ;  $r= -0,440$ ).
- “Risk Alma” alt ölçeği ile “Problem Çözme Yetileri” ölçeği arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli bir ilişki olduğu saptanmıştır ( $p=0,000$ ;  $r= 0,319$ ).

Araştırmanın ilişki analizleri sonucunda elde edilen bulguları şöyle yorumlamak mümkündür:

- “Amaç Yönelimlilik” alt ölçeği ile “Kendine Güven” alt ölçeği arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna göre sağlık kurumları yöneticilerinin kendine güven seviyeleri yükseldiğinde yaratıcılıkla ilgili amaçlarına dair eylemleri de bu durumdan yüksek seviyede ve olumlu şekilde etkilenmektedir.
- “Amaç Yönelimlilik” alt ölçeği ile “Risk Alma” alt ölçeği arasında negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yani amaca yönelik eylem planlarında sağlık kurumu yöneticileri mümkün olduğunca riskten

kaçınmayı tercih etmektedir. Bunun sebebi sektörün yapısı ve doğası itibariyle minimum risk seviyeleri gerektiren bir sektör olması olabilir.

- “İçsel Motivasyon” alt ölçeği ile “Problem Çözme Yetileri” ölçeği arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu sonucu yöneticilerin içsel motivasyonları yükseldikçe sorun çözme güçlerinin de benzer şekilde yükseldiği şeklinde yorumlanabilir.



## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu tez çalışmasında sağlık sektöründe yönetici konumunda çalışan bireylerin yaratıcılık özelliklerinin problem çözme yetileri üzerindeki etkisinin ölçülmesi hedeflenmiştir. Bu amaca yönelik olarak uygulanmış olan anket çalışmasının bulguları incelendiğinde elde edilen önemli sonuçlardan biri sağlık kurumu yöneticilerinin kurumlarında çalışma sürelerinin yaratıcılıkla ilgili unsurlar üzerindeki etkisidir. Araştırmanın sonuçlarına göre yaratıcılığın amaç yönelimlilik alt boyutu üzerinde kurumda çalışma süresinin etkili olduğu görülmüştür. Özellikle 11-15 yıl arasında aynı kurumda çalışan yöneticiler açısından amaç yönelimlilik eğilimlerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum kurumda çalışma süresinin yöneticilerin kuruma ait farkındalık seviyelerini arttırdığı bunun da kurumla ve sektörle ilgili konularda yaratıcılık algıları üzerinde olumlu bir etki yarattığı şeklinde yorumlanabilir.

Benzer şekilde kurumda çalışma süresinin sağlık kurumları yöneticilerinin içsel motivasyonları üzerinde de etkili olduğu saptanmıştır. Buna göre kurumda çalışma süresi farklılaştıkça yöneticilerin bireysel motivasyonlarının da bu süreden etkilendiği görülmektedir. Dolayısıyla sağlık kurumlarında yönetici ya da yönetici adayı konumunda çalışan bireylerin kuruma ve sektöre yönelik motivasyonlarının yükseltilmesi ile ilgili bir aksiyon planı yapılması gereken durumlarda kurumda geçirilmiş olan çalışma süresi önemli bir kriter olarak değerlendirilmelidir.

Kurumda çalışma süresi değişkeninin etkili olduğu bir başka unsur da sağlık kurumları yöneticilerinin risk alma eğilimleridir. Kurumda çalışma süresi arttıkça riskten kaçınma eğiliminden bahsetmenin mümkün hale geldiği görülmektedir.

Araştırmanın önemli sonuçlarından bir diğeri de katılımcıların gelir seviyeleri ile yaratıcılığın kendine güven alt boyutu arasındaki etkileşimin ortaya konmasıdır. Kendine güven alt ölçeği puan ortalamaları incelendiğinde en yüksek puan ortalamasına sahip grubun 4001 TL-6000 TL gelir aralığında gelire sahip bireyler olduğu görülmektedir (Ort.=9,17). Bu bulguya göre gelir durumunun bireylerin yaratıcılık davranışları üzerinde etkili olduğu yorumu yapılabilir.

Sağlık sektörü hizmet sektörü alternatifleri arasında müşteri memnuniyetinin öneminin kritik oluşu, hizmet kalitesinin belirleyici oluşu, yüksek seviyeli rekabetin var oluşu, risk faktörlerinin yüksekliği gibi pek çok zorluğu bünyesinde barındıran yapıda bir sektördür.

Bu kadar çok değişkenin ve farklı faktörün yer aldığı bir sektörde sahada çalışan personel kadar yöneticiler de iş süreçlerinin işleyişi sırasında pek çok problemle karşı karşıya kalabilmektedir. Bu tür durumlarla karşılaşan yöneticilerin yaratıcılık yetilerinin yardımıyla çözüm bulabildiği her sorun kalıcı müşteri memnuniyeti yaratma, risk faktörlerini ortadan kaldırma gibi olumlu sonuçlarla ilgili kuruluşun sektördeki yerini sağlamlaştırmaktadır.

Bu araştırmanın sonuçlarının pratik işletme süreçleri kapsamında ele alınması bu açıdan önemlidir. Sağlık sektörü yöneticilerinin aynı kurumda çalışma süreleri arttıkça yaratıcılık algılarının, içsel motivasyonlarının yükseliyor olduğuna dair ortaya çıkan araştırma sonucu, sağlık sektöründe özellikle yönetici seviyesinde çalışan devir hızının mümkün olduğu kadar düşük tutulması gerektiği gerçeğini de ortaya koymaktadır. Bu açıdan sağlık işletmelerinin yöneticilerini uzun vadeli istihdam ederek kalıcı işletme politikaları yaratacak stratejiler izlemelerinin önemi görülmektedir.

Araştırmanın ilişki sonuçlarına göre ortaya konan önemli durumlardan biri olan kendine güven seviyesi ile yaratıcılık algısı arasındaki olumlu ilişki sağlık kurumlarında yönetici olarak istihdam edilecek bireylerin hangi kişilik özelliğine sahip bireyler arasından seçilmesi gerektiğine dair de önemli ipuçları vermektedir. Özellikle ülkemizde çok ortaklı işletmelerde zaman zaman tercih edilebilen göreceli olarak siliik ya da edilgen yapıyı yönetici tiplemesinin yerine etken özellikte, özgüveni yüksek bireylerin yönetici havuzlarına dahil edilmesinin yaratıcılık ve problem çözme ekseninde faydalı olacağı şeklinde bir yorum yapmak da mümkündür.



## KAYNAKÇA

### **Kitaplar**

- Akat, İ., 1984. *İşletme Yönetimi*. İzmir: Üçel Yayıncılık.
- Akat, İ., Budak, G., & Budak, G., 1999. *İşletme Yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi.
- Barker, A. 2002. *Yenilikçiliğin Simyası*. İstanbul: Mess Yayınları.
- Bentley, T. J., & Yıldırım, O., 2004. *Takımınızın Yeteneklerini Geliştirmede Yaratıcılık*. İstanbul: Hayat.
- Durna, U., 2002. *Yenilik Yöntemi*, Ankara : Nobel Yayınları
- Genç, N., 2005. *Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*.Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Mauzy, J., Harriman, R. A., Arthur, K. A., & Harriman, R., 2003. *Creativity, Inc: Building an Inventive Organization*.ABD: Harvard Business Press.
- Naktiyok, A., 2004. *İç Girişimcilik*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Özçer, N., 2005. *Yönetimde Yaratıcılık ve Yenilikçilik*. İstanbul: Rota Yayınları.
- Rope, R., 2005. *Creativity: Theory, History, Practice*. Great Britain: MPG Books Ltd.
- Rouquette, M. L., & Gürbüz, I., 1992. *Yaratıcılık*. Ankara: İletişim Yayıncılık.
- Sternberg, R. J. , 1999. *Handbook of Creativity*. İngiltere: Cambridge University Press.
- Sungur, N., 1997. *Yaratıcı Düşünce*. İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Şimşek, M.Ş., Akgemci, T., Çelik, A., 2008. *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tschmuck P., 2006.*Creativity and Innovation in the Music Industr.*, ABD: Springer.

Vernon, P, Ep., Adamson G & Vernon DF., *In the Psychology and Education of Gifted Children*. London: Methuen.

Yıldırım, R. (2003). *Yaratıcılık ve Yenilik*. İstanbul: Sistem Yayıncılık

Yüksel Ö., 1998. *Eğitimde Dönüşüm “Yeni Değer ve Oluşumlar”*. Ankara: Pegem Yayınları.

### ***Sürelî Yayınlar***

Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. 1996. Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, **39**(5), 1154-1184.

Amos, M. A., Hu, J., & Herrick, C. A., 2005. The impact of team building on communication and job satisfaction of nursing staff. *Journal for Nurses in Professional Development*, **21**(1), 10-16.

Ashley, C., & Oliver, J. D., 2010. Creative leaders. *Journal of Advertising*, **39**(1), 115-130.

Bakan, İ., & Büyükbeşe, T., 2004. Yaratıcılık ve yaratıcılık yönetimi. *Çağdaş Yönetim Yaklaşımları*, **1**-33.

Barrett, H., Balloun, J. L., & Weinstein, A. (2005). The impact of creativity on performance in non-profits. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, **10**(4), 213-223.

Çam MO, Turgut Ö., 2015. Ruh sağlığı ve hastalıkları hemşireliğinde yaratıcılık. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, **6**(2):100-103.

Hamamcıoğlu N, Akgün SH. Problem çözme teknikleri beyin fırtınası yöntemi, *Başkent Üniversitesi Sağlık Birimleri Koordinatörlüğü*, Ankara, 2002; **6**(1):1-6.

Healy, J., & Braithwaite, J. (2006). Designing safer health care through responsive regulation. *Medical Journal of Australia*, **184**(S10), S56-S59.

İnci S., (1979). Yaratıcılık, İkili Düşünme Biçimi ve Çocuğun Yaratıcılık Eğitimi, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, **12**, Sayı:1-4, s.177.

- Karadağ F, Uçan Ö., 2006. Hemşirelik eğitimi ve kalite, *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, **1**(3):42-46.
- Kelleci M, Gölbaşı Z., 2004. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin problem çözme becerilerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. **8**(2):1-8.
- Kim, U., 2007. Creating a world of possibilities: Indigenous and cultural perspectives. *Creativity: A Handbook for Teachers*.
- Mehmet D., 2011. Kobi'lerde Yenilik, Yenilik Stratejileri ve Bir Uygulama, S.146
- Nazari, M. Z., & Shahdadnejad, N., 2011. Barriers to Creativity and Innovation in the Organization's Management. *Management and Economics*, **25**, 256-260.
- Oldham, G. R., & Cummings, A., 1996. Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, **39**(3), 607-634.
- Şerefoğlu S., Akbıyık C., 2006. Eleştirel düşünme ve öğretimi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, **30**:193-200.
- Tamer M., 2005. Girişimcilik, *T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını* No: 157.
- Taşçı S., 2005. Hemşirelikte problem çözme süreci. *Sağlık Bilimleri Dergisi Hemşirelik Özel Sayısı*, **14**:73-78.
- Taylor C., 2000. Clinical problem solving in nursing: Insights from the literature. *Journal of Advanced Nursing*.; **4**:842-849.
- Unsworth, K. L., Wall, T. D., & Carter, A., 2005. Creative requirement: A neglected construct in the study of employee creativity?. *Group & Organization Management*, **30**(5), 541-560.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W., 1993. *Toward a theory of organizational creativity*. *Academy of Management Review*, **18**(2), 293-321.
- Yıldırım, E., 1998. Güç kavramı ve istihdam ilişkisi. *Amme İdaresi Dergisi*, **31**(4), 51-64.

- Altıntoprak A.,(2004). Hacettepe Üniversitesi Hastanelerindeki hemşirelerin problem çözme konusunda kendilerini algılamaları. H.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara
- Bahar M., (2006). Yataklı tedavi kurumlarında çalışan yönetici hemşirelerin problem çözme becerileri ve yaratıcılık düzeyleri. M.Ü Sağlık Bilimleri Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul
- Erkuş B., (2011). Özel hastanelerde çalışan yönetici hemşirelerin ve hemşirelerin eleştirisel düşünme düzeyi ve problem çözme becerileri. M.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul
- Kaya E., (2005). Hemşirelerin problem çözme becerilerinin ve etkileyen bazı faktörlerin incelenmesi. C.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*, Sivas
- Şahin P., (2015). Hemşirelerin Problem Çözme Becerilerinin Çeşitli Demografik Özellikleri İle İlişkisi (Adnan Menderes Üniversitesi Uygulama Ve Araştırma Hastanesi Örneği). B.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul
- Taylor, L. D. (2008). Creative thinking and worldviews in Romania. University of Nevada, Reno.
- Yıldız H., (2009), Hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin ve problem çözme becerilerinin incelenmesi, G.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara